

## LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

BIEN QU'IL PRÉSENTE DES DÉFIS, CE PROJET DE LOI CONSTITUE UN PAS EN AVANT DANS LA PROTECTION DES DROITS.

*par François Laporte*

## L'ARNAQUE CHAUFFEUR INC.

LE GOUVERNEMENT INVESTIT 26M\$ POUR COMBATTRE CE FLÉAU. MAIS IL RESTE ENCORE BEAUCOUP À FAIRE.

*par Mike Hennessy*

## CONTRATS DANS LE RAIL

TOUTE PROPOSITION COMPROMETTANT LA SÉCURITÉ EST INACCEPTABLE. NOUS N'ARRÊTERONS JAMAIS LE COMBAT.

*par Paul Boucher*



# TEAMSTERS CANADA



## LES TEAMSTERS CANADIEN-NE-S SONT PLUS FORT-E-S QUE JAMAIS !

Teamsters Canada est plus fort que jamais, grâce à nos membres et nos affiliés. L'esprit tourné vers 2024, nous sommes emplis d'optimisme et de détermination pour poursuivre notre lutte pour de meilleurs salaires, des conditions de travail plus justes et une voix plus forte pour nos membres dans les sphères politiques et économiques du Canada.

**Vous pouvez lire sur tous ces sujets, et bien d'autres encore, dans ce document.**



# TABLE DES MATIÈRES



## 4. ACCUEIL DU PROJET DE LOI C-58 / LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

Le président de Teamsters Canada, François Laporte, et le ministre du Travail, Seamus O'Regan, à Ottawa pour accueillir le projet de loi C-58, qui vise à interdire le recours aux travailleur-euse-s de remplacement.



## 17. LA DUPERIE CHAUFFEUR INC.

François Laporte a tenu une conférence de presse avec les leaders de l'industrie sur la crise Chauffeur inc. dans le secteur du transport routier. Les chauffeur-euse-s et les entreprises légitimes souffrent et il est temps d'agir.

Message de François Laporte, président de Teamsters Canada	4
Bourses d'études	6
Fondation Teamsters Canada	8
Affaires gouvernementales	10
Comité des jeunes Teamsters Canada (CJTC)	11
Femmes Teamsters	12
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC)	14
Division du transport et des camions-citernes	16
Division des colis	18
Division du commerce industriel, blanchisserie	19
Division de l'entreposage	21
Division de la construction	22
Division de la vente au détail, des brasseries et des boissons gazeuses	24
Division de l'industrie cinématographique et des expositions industrielles	26
Division des laiteries	27
Division du recyclage et des déchets	28
Division des véhicules blindés	29
CFTC – Division des préposées à l'entretien des voies	30
Division des services sociaux	31



## COMITÉ EXÉCUTIF DE TEAMSTERS CANADA

### Président de Teamsters Canada et vice-président international

1. François Laporte

### Vice-présidents internationaux

2. Craig McInnes  
3. Stan Hennessy

### Membres

4. Rob Mryglod  
5. John McCann  
6. Michel Héroux  
7. Fernanda Santos  
8. Pierre-André Blanchard  
9. Bernard Haggarty  
10. Richard Gill  
11. Tony Santavenere

### Syndics

12. Bob Miles  
13. Jean Chartrand  
14. Jim Haryett

### Assistant exécutif

15. Roy Finley

### Éditeur-riche-s

Christopher Monette  
Marc-André Gauthier  
Nathaly Guillemette

### Graphiste

Stéphanie Meunier

### Collaborateur-riche-s

François Laporte, Guillaume Richard, Mariam Abou-Dib, Sheldon King, Nathaly Guillemette, Chanèle Savoie, Lenna Phoenix, Paul Boucher, Mike Hennessy, Brian A. MacDonald, Christian Dubois, Jason Sweet, Gary Kitchen, Jean-François Pelletier, David Holm, Paul Barton, Danny Mitchell, Owen Lane, Wade Philips, Alain Michaud

Nos remerciements à toute-s les officier-ère-s et les permanent-e-s syndicaux-ales des sections locales pour leur participation à ce document.  
This document is also available in English.

Suivez et aimez Teamsters Canada sur les médias sociaux !





# PLUS FORTS QUE JAMAIS!

par **François Laporte**, président de Teamsters Canada, vice-président de la Fraternité internationale des Teamsters et Syndic de la Section locale 106

## CONTINUONS SUR CETTE LANCÉE.

En tant que président de Teamsters Canada, je suis fier de vous présenter notre bilan de l'année qui vient de s'écouler. En 2023, malgré une inflation croissante, nous avons assisté à une augmentation significative de notre effectif, avec environ 10 000 membres de plus qu'en 2022. Malgré tout le contexte que l'on connaît, notre syndicat n'a jamais été aussi grand et aussi fort.

### Bienvenue aux employé-e-s de Freedom Mobile

Je tiens à souligner l'arrivée de nos nouveaux-elles membres de Freedom Mobile, qui nous ont rejoints suivant l'acquisition de l'entreprise par Vidéotron. Les travailleur-euse-s des télécommunications sont essentielle-s dans notre monde moderne, et la protection syndicale a garanti leurs conditions de travail après l'accréditation, et leur a apporté des gains financiers.

Et ce n'est pas tout. Nos efforts de syndicalisation se poursuivent activement dans des dizaines d'entreprises à travers le pays, y compris chez de grandes sociétés comme Amazon et FedEx.

Nos consœurs et confrères ont négocié des augmentations de salaire et d'autres améliorations contractuelles pour aider nos membres à faire face à la hausse du coût de la vie. Et lorsque les employeurs se sont montrés déraisonnables, nous n'avons pas hésité à faire la grève. Au Québec, des centaines de chauffeur-euse-s d'autobus scolaires ont débrayé, obtenant d'importantes augmentations dès la première année de leur contrat, et des clauses d'indexation au coût de la vie. En Colombie-Britannique, les travailleur-euse-s de Coca-Cola ont fait la grève, provoquant une pénurie de boissons gazeuses dans la province. Ceci, en plus de dizaines de conflits de travail dans des entreprises plus petites, mais tout aussi importantes, à travers le pays.

Les contrats de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) et du Canadien Pacifique Kansas City (CP) ont expiré l'année dernière. Ces négociations seront cruciales, car elles concernent environ 9 000 de nos membres.



▲ Le président de Teamsters Canada, François Laporte, et le ministre du Travail, Seamus O'Regan, à Ottawa pour accueillir le projet de loi C-58, qui vise à interdire le recours aux travailleur-euse-s de remplacement.

### Loi anti-briseurs de grève

Nous avons également réalisé des progrès substantiels dans nos efforts de lobbying. L'introduction par le gouvernement fédéral d'un projet de loi anti-briseurs de grève, qui pourrait imposer des amendes allant jusqu'à 100 000 \$ par jour aux employeurs utilisant des travailleur-euse-s de remplacement pendant les grèves dans les lieux de travail réglementés par le fédéral, marque une énorme victoire. Bien qu'il présente des défis, ce projet de loi constitue un pas en avant dans la protection des droits des travailleur-euse-s.

Notre campagne contre la classification erronée des employé-e-s, en particulier dans le secteur du transport routier (connu sous le nom de Chauffeur inc.), a conduit le gouvernement fédéral à allouer 26 millions de dollars pour aborder cette question. Nous continuons de plaider pour une application plus stricte par l'Agence du revenu du Canada et le Programme du travail.

Nous avons également vu la question laitière entre le Canada et les États-Unis refaire surface. C'est un enjeu crucial pour nos milliers de membres qui travaillent dans le secteur laitier. Il y a quatre ans, lors des négociations de l'ACEUM, nous avons plaidé pour un accord protégeant notre système de gestion de l'offre. Notre objectif reste de protéger les emplois des Teamsters canadiens et de prévenir le dumping de la surproduction américaine au Canada.



▲ Le président de Teamsters Canada, François Laporte, l'Alliance Canadienne du Camionnage (ACC) et l'Association du camionnage du Québec (ACQ) se sont unis pour demander au gouvernement fédéral de prendre des mesures afin de freiner la crise croissante de Chauffeur inc.

La Fondation Teamsters Canada a connu son année de collecte de fonds la plus réussie, soutenant diverses causes, y compris les banques alimentaires, les refuges pour femmes et la recherche contre le cancer.

En 2023, nous avons également été témoins d'incendies de forêt sans précédent. Ces feux ont dévasté plus de 18,5 millions d'hectares de magnifiques terres canadiennes et ont recouvert des villes de l'Amérique du Nord d'un épais nuage de fumée. Des milliers de Canadien-ne-s ont dû évacuer ou ont perdu leurs maisons. En réponse à cette crise, Teamsters Canada et ses membres ont amassé plus de 50 000 \$ pour la Croix-Rouge afin de soutenir les plus touchés. Ce montant a par la suite été triplé par les contributions des gouvernements fédéral et provinciaux.

Teamsters Canada est plus fort que jamais, grâce à nos membres et nos affiliés. Maintenant tournés vers 2024, nous sommes remplis d'optimisme et de détermination à poursuivre notre lutte pour de meilleurs salaires, des conditions de travail plus justes et une voix plus forte pour nos membres dans les arènes politiques et économiques du Canada.

Je vous invite à poursuivre la lecture de ce document, pour en apprendre davantage sur une foule de sujets.

« Nous sommes plus forts que jamais ! Continuons sur cette lancée. »



▲ Le président de Teamsters Canada, François Laporte, ainsi que le président général Sean O'Brien et le vice-président international du Canada, Stan Hennessy, à la Conférence des femmes de la FIT 2023.

Environ 130 femmes canadiennes des Teamsters, accompagnées du président François Laporte, se sont rendues à Nashville pour la Conférence des femmes de la FIT 2023, sous le thème « Sisters in Harmony » (trad. lit. : Consœurs en harmonie).



Suivez **François Laporte** sur Facebook



# 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 les membres Teamsters et leur famille, formons les dirigeant·e·s de demain et contribuons à bâtir un meilleur pays pour tou·te·s.

## | BOURSES D'ÉTUDES TEAMSTERS CANADA

Contrairement aux autres programmes de bourses d'études, le programme de bourses d'études pour les membres de Teamsters Canada a été créé spécialement pour des membres en règle, et non pour leurs enfants ou autres personnes financièrement à charge. Il convient parfaitement à ceux/celles qui veulent poursuivre des études dans leur champ de compétence, s'inscrire à des cours de conduite ou dans une école de métier, ou réorienter leur carrière dans un secteur différent. Ces bourses d'études aident les membres à régler les droits de scolarité exigés pour des programmes postsecondaires, notamment des certificats. Le processus de demande comprend généralement la rédaction d'une courte dissertation.

**La date limite pour soumettre une demande est le 31 octobre de chaque année.**

## | FONDS DE BOURSES D'ÉTUDES TEAMSTERS

Ces bourses sont destinées aux enfants ou les personnes à charge des membres des Teamsters. Le Fonds géré par la Fraternité internationale des Teamsters décernera 600 bourses de 2000 dollars chacune. Des questions ? Veuillez contactez la FIT par courriel à [ScholarshipFund@teamster.org](mailto:ScholarshipFund@teamster.org).

**La date limite est fixée au 29 mars de chaque année.**

## | BOURSES D'ÉTUDES À LA MÉMOIRE DE JAMES R. HOFFA

Le Fonds de bourses d'études à la mémoire de James R. Hoffa a été créé pour aider les enfants ou autres personnes financièrement à charge de membres Teamsters admissibles à régler les droits de scolarité d'établissements d'enseignement postsecondaires. Les étudiant·e·s qui en sont à leur dernière année de fréquentation d'une école secondaire ou d'un cégep peuvent soumettre une demande de bourse d'études d'un montant de 10 000 \$ s'ils/si elles prévoient s'inscrire à un programme collégial ou universitaire. Ils/Elles peuvent aussi présenter une demande de bourse d'études d'un montant de 2 000 \$ s'ils/si elles ont l'intention de suivre un programme de formation professionnelle ou technique dans un secteur représenté par les Teamsters.

**La date limite pour soumettre une demande est le 1er mars de chaque année.**

## | BOURSES D'ÉTUDES DES SECTIONS LOCALES

Il se peut que votre section locale ait 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](https://TEAMSTERS.CA/BOURSES)

## LES LAURÉAT·E·S DES BOURSES D'ÉTUDES 2023 DE TEAMSTERS CANADA SONT :

Quatre membres ont gagné une bourse d'études en 2023. Le processus de demande de bourse comprend la soumission d'une dissertation sur un thème donné. Cette année, nous avons choisi de publier celle de la consœur Abegail Morallas, de la Section locale 213.



### QUELS SONT LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DES TEAMSTERS AU CANADA ?

par Abegail Morallas, Section locale 213

James E. Faust a dit un jour : « L'influence d'une mère sur la vie de ses enfants est incalculable ». Il y a 11 ans, ma mère a commencé à travailler chez IKEA. Lorsque je suis arrivée au Canada, elle m'a encouragée à travailler avec elle. Il m'a fallu deux ans pour me convaincre, car je voulais faire les choses à ma façon. Mais en regardant son expérience professionnelle chez IKEA, j'ai vu qu'elle avait pris confiance en elle, qu'elle était une employée appréciée et respectée et qu'elle était tellement heureuse à chaque fois qu'elle terminait son quart de travail. Je me suis dit que je voulais travailler chez IKEA grâce à son témoignage. Cela fait plus de 7 ans que j'ai commencé à travailler chez IKEA, et mon cœur est toujours incroyablement heureux

de travailler dans notre entreprise. J'ai vécu ma première expérience de conflit de travail au début de l'année, une expérience difficile et épuisante. Cette expérience de première main a créé un sentiment d'appartenance, une forteresse et une confiance en notre section locale.

Tout d'abord, l'un des avantages de faire partie des membres des Teamsters canadiens est la possibilité d'apprendre une nouvelle carrière ou d'améliorer le niveau d'éducation d'un collègue. Le nombre de bourses d'études accordées à un membre et à un membre de sa famille est énorme. C'est une aide importante en cette période de l'année, et cela n'aide pas seulement le membre ou le membre de la famille, mais aussi la communauté elle-même.

Deuxièmement, en tant qu'immigrée au Canada, les Teamsters canadiens m'ont donné un foyer. Une culture qui aide tout le monde à travailler et à vivre ensemble, personne n'est seul. Les représentants syndicaux et les délégués syndicaux sont d'une grande aide, ils nous guident dans nos choix et nous aident même à choisir ce qu'il y a de mieux pour nous et notre famille. Ils connaissent bien la vie et sont très compétents pour gérer les luttes et les victoires de la vie. Ma mère a apprécié la première expérience de lock-out qu'elle a vécue, le soutien social qu'elle a obtenu et les encouragements qu'elle a reçus de la part de la section locale ont été formidables.

Troisièmement, au-delà des avantages liés à la négociation de notre salaire, de nos avantages et de nos conditions de travail, le fait d'être membre des Teamsters du Canada m'a permis de prendre conscience de ma valeur en tant qu'individu et en tant que collègue. Cela m'apporte beaucoup de joie de savoir que je travaille avec ma section locale. Cela augmente ma confiance en moi et me permet de travailler de manière plus positive et plus productive, c'est l'un des meilleurs avantages que j'ai eus. Les Teamsters canadiens m'inspirent à faire de mon mieux pour mon employeur, mes collègues et notre section locale.

Les Teamsters du Canada m'ont donné plus que ce dont je rêvais en tant que membre, une merveilleuse opportunité de grandir individuellement, un foyer dans lequel grandir, et une satisfaction de soi qui crée une paix intérieure et de la joie, ayant ces avantages qui donnent plus de sens à ma vie. C'est un équilibre entre vie professionnelle et vie privée que tout le monde peut demander. J'espère avoir encore de belles années de travail avec les Teamsters du Canada.





Fondation Teamsters Canada  
 Numéro d'enregistrement d'organisme  
 de charité: 747612687RR0001

« Nos dons représentent notre engagement envers le bien-être des communautés, et notre désir d'aider à rendre notre pays meilleur. »

◀ François Laporte, président

## LA SOLIDARITÉ AU *COEUR* DE NOTRE ACTION!

### EN SOUTIEN AUX COMMUNAUTÉS!

Teamsters Canada et ses affiliés sont unis envers un objectif commun : soutenir les communautés ! En 2019, le président de Teamsters Canada, François Laporte, a lancé la Fondation Teamsters Canada pour mieux structurer le travail caritatif des Teamsters et offrir une nouvelle voie pour lever des fonds et soutenir des causes caritatives. Les sections locales, les conseils conjoints, les conférences et Teamsters Canada collectent des fonds pour de bonnes causes depuis des décennies. La Fondation vient consolider cette pratique de longue date.

Pour faire un don ou en savoir plus sur nos activités : [www.ftcf.ca](http://www.ftcf.ca)

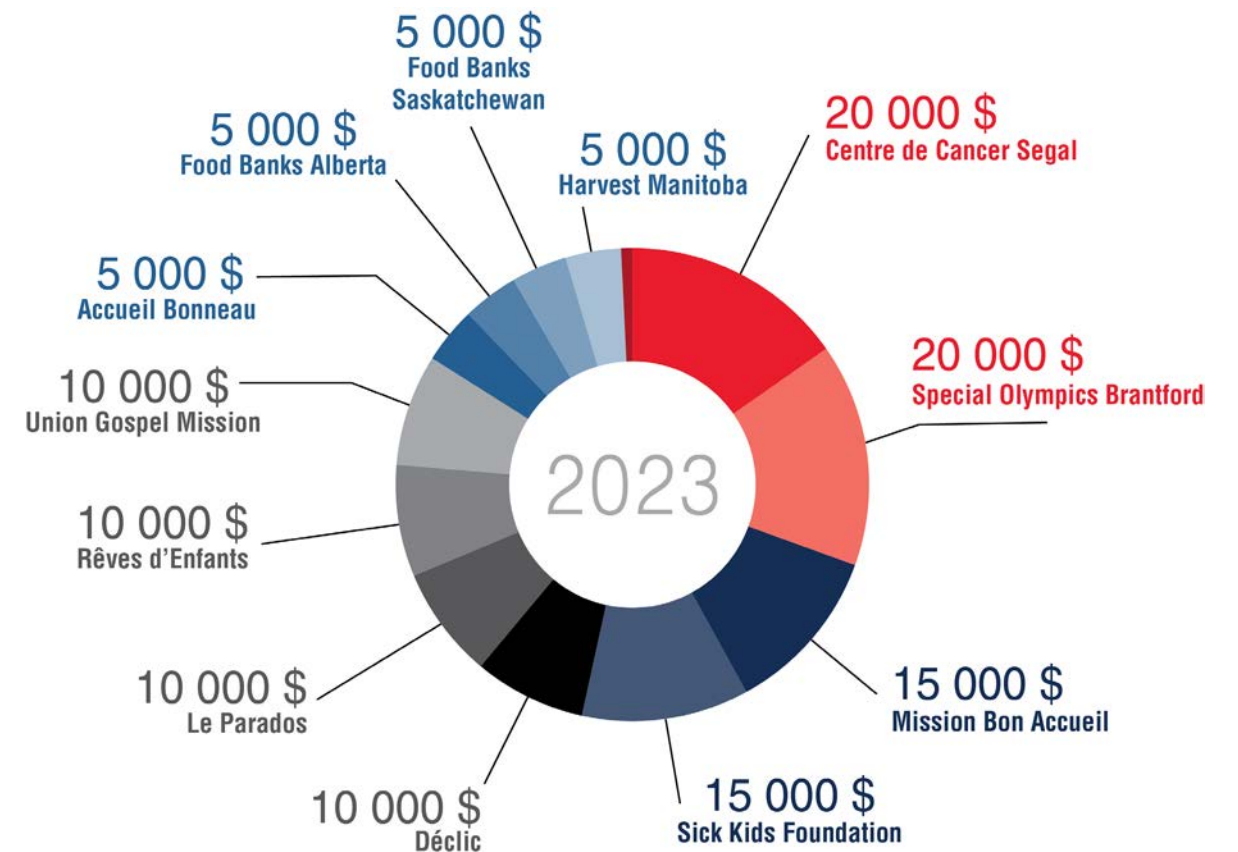


#### DON DE 10 000 \$ À L'ORGANISME DÉCLIC

Depuis plus de 30 ans, l'organisme Déclic assiste les jeunes adultes en difficulté en les aidant à acquérir les compétences et à prendre les mesures nécessaires pour réussir dans leurs études et leur formation technique.

# FONDATION TEAMSTERS CANADA

LA FONDATION A REDISTRIBUÉ 131 500\$ EN 2023.



## VOUS ÊTES AU CŒUR DE NOTRE FONDATION...

Grâce à votre générosité, nos revenus ont dépassé 400 000 \$ en 2023. Votre soutien est essentiel et nous permet de continuer à travailler pour les causes qui sont importantes pour les Teamsters. Nous aimerions exprimer notre plus profonde gratitude aux golfeur-euse-s et à leurs invité-e-s qui ont participé au Tournoi de Golf au Club Le Diable de Mont-Tremblant, ainsi qu'à tou-te-s ceux/elles qui ont acheté une paire de chaussettes en laine dans le cadre de notre campagne *Le cœur et les pieds au chaud*.

Merci à tou-te-s les donateur-ric-e-s qui ont contribué à la Fondation Teamsters Canada en 2023.



1 866 682-5521

FTCF.CA

[fondation@teamsters.ca](mailto:fondation@teamsters.ca)



#### DON DE 20 000 \$ AU CENTRE DU CANCER SEGAL

Ce don aidera la recherche menée par le Centre de cancer Segal. Cela inclut le développement de nouvelles thérapies, l'exploration de voies de traitement innovantes ainsi que le soutien aux patient-e-s et à leurs familles tout au long du processus de traitement.



#### DON DE 10 000 \$ POUR LE PARADOS

Le Comité d'actions féministes Teamsters Québec, avec la contribution de la Fondation Teamsters Canada, a pu remettre un chèque de 10 000 \$ à Catherine Ménard, directrice du Parados, un refuge pour femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants.





# AFFAIRES GOUVERNEMENTALES

par **Mariam Abou-Dib**, directrice générale et directrice des affaires gouvernementales de Teamsters Canada

## DES VICTOIRES POUR LES TEAMSTERS ET D'AUTRES À VENIR !

Malgré les nombreux défis auxquels nous avons dû faire face en 2023, Teamsters Canada a été très actif dans les salles de lobbying de la Colline parlementaire, réalisant encore une fois d'importantes avancées pour nos membres partout au pays.

L'une des victoires les plus importantes a été le dépôt du projet de loi C-58, la loi **anti-briseurs de grève** tant attendue. Cela fait au moins 50 ans que l'on attend cette loi au Canada et, bien que le Québec et la Colombie-Britannique soient les seules provinces à pouvoir se targuer d'une telle législation, nous sommes maintenant un peu plus près d'une telle loi au niveau fédéral. Les consultations se poursuivent en 2024 pour peaufiner le texte, au milieu du tollé provoqué par les employeurs, mais nous sommes convaincus que ce projet de loi sera adopté avant la fin de l'année.

Les **régimes de retraite des travailleur-euse-s** sont maintenant protégé-e-s lorsque les entreprises font faillite au Canada grâce au travail acharné des syndicats (dont les Teamsters) auprès du gouvernement. Les travailleur-euse-s peuvent désormais être assuré-e-s que les obligations en matière de pensions sont désormais prioritaires par rapport aux banques et aux fournisseurs lorsqu'une entreprise fait faillite.

La première année de mise en œuvre des nouvelles dispositions du Code canadien du travail relatives aux

**10 jours de congés de maladie payés** dans la juridiction fédérale a été quelque peu tumultueuse. Cependant, nous avons demandé des éclaircissements, à l'aide de griefs et d'autres moyens, et notre interprétation reste correcte. Si nos conventions collectives ne précisent pas que les congés payés sont accordés uniquement à des fins médicales, les 10 jours prévus par le Code s'appliquent !

Teamsters Canada continue de travailler à l'amélioration des **prestations d'assurance-emploi (AE)**. Bien que nous ayons réussi à faire passer les prestations de maladie de l'assurance-emploi de 15 à 26 semaines, nous travaillons toujours avec le commissaire à l'assurance-emploi pour rendre toutes les prestations d'assurance-emploi plus accessibles et pour augmenter les montants maximaux. Nous avons toutefois obtenu cinq semaines supplémentaires de **congé de paternité** pour que les nouveaux pères puissent prendre le temps de s'occuper de leur bébé à la maison.

Pour nos chauffeur-euse-s, des **indemnités de repas accrues** et de nouvelles **règles de cabotage** sont désormais en vigueur pour protéger nos membres en empêchant les camions étrangers d'effectuer des livraisons multiples au Canada et en veillant à ce que des chauffeur-euse-s canadien-ne-s soient embauché-e-s prioritairement. Nous avons également réussi à réprimer davantage le système **Chauffeur inc.** en consacrant des millions de fonds publics aux enquêtes et aux sanctions à l'encontre des entreprises qui classent abusivement les conducteur-riche-s comme des entrepreneurs indépendants.

En outre, la prise en compte de nos **chauffeur-euse-s de véhicules blindés** et de leur accès aux armes de poing dans le cadre de la nouvelle législation est en cours d'élaboration. Nous avons également obtenu une amélioration du crédit d'impôt pour la mobilité de la main-d'œuvre pour nos membres dans le secteur de la construction, ainsi que des millions de dollars de financement pour la formation aux métiers spécialisés, ce qui inclut les conducteur-riche-s.

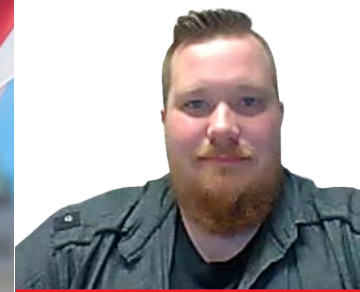
L'année qui vient s'annonce chargée, car nous continuerons à faire entendre la voix des Teamsters sur les questions qui nous importent, à nous, à nos familles et à nos communautés.



▲ Le ministre des Transports, Pablo Rodriguez, en compagnie de la directrice exécutive Mariam Abou-Dib et du directeur législatif de la CFTC, Don Ashley, abordent la question de la santé et de la sécurité des travailleur-euse-s ferroviaires et de nos communautés.



▲ Le directeur de la Division du transport et des camions-citernes, John McCann, et la directrice exécutive Mariam Abou-Dib ont assisté à l'annonce faite par le ministre des Transports, Omar Alghabra, concernant le nouveau financement pour la formation des chauffeur-euse-s de camion qui entrent dans l'industrie



# SANTÉ MENTALE, COMMUNICATION ET BÉNÉVOLAT

par **Sheldon King**, vice-président du Comité des jeunes de Teamsters Canada (CJTC)

## UNE DIFFÉRENCE DURABLE DANS LA VIE DE SES MEMBRES

Le Comité des jeunes de Teamsters Canada (CJTC) est une plateforme nationale dédiée à l'autonomisation et à l'éducation de ses jeunes membres, âgé-e-s de moins de 35 ans, au Canada. À travers des réunions bisannuelles et diverses initiatives, le CJTC vise à engager, éduquer et former de jeunes Teamsters, leur fournissant des occasions de développement personnel et professionnel tout en cultivant un fort sentiment de communauté.

Lors de la réunion tenue à Ottawa au printemps, le comité a suivi une formation de premiers soins en santé mentale animée par Denise Waligora de la Commission de la santé mentale du Canada. Ce cours complet a doté les membres d'outils similaires aux premiers soins traditionnels, mais adaptés à la gestion des problèmes de santé mentale. Divisée en un module autodirigé et une session d'une journée complète, la formation a amélioré leur compréhension des défis de santé mentale ainsi que des manières d'intervenir, et leur a donné des outils précieux qu'ils/qu'elles peuvent ramener dans leur milieu de travail et dans leur vie quotidienne.

Dans le même esprit, les membres ont approfondi leurs connaissances sur la Norme nationale du Canada pour la santé psychologique et la sécurité

au travail avec Mariam Abou-Dib, directrice exécutive à Teamsters Canada. Cette norme novatrice comprend des lignes directrices volontaires, des ressources et des outils conçus pour aider les organisations à cultiver le bien-être mental et à prévenir les dommages psychologiques dans les milieux de travail.

Lors de leur réunion d'automne organisée au siège social de Teamsters Canada à Laval, Québec, le CJTC a mis en œuvre les propositions émises lors de leur réunion précédente. Les membres ont alloué une demi-journée à une action bénévole à la banque alimentaire Mission Bon Accueil à Montréal. En s'impliquant directement dans le tri et l'emballage des denrées, les membres ont manifesté leur engagement personnel à apporter une contribution positive à la société.

Dans la même réunion, le CJTC a participé à une formation spécialisée intitulée *Les clés de la communication efficace*. Cette formation a outillé les membres de techniques essentielles pour une communication active et efficace, facilitant une meilleure compréhension, collaboration, résolution de problèmes ainsi que l'entretien de meilleures relations professionnelles. Les compétences acquises sont bénéfiques non seulement dans leur implication au sein du comité, mais peuvent également être appliquées dans leurs milieux de travail respectifs.

Alors que le CJTC trace son chemin vers l'avant, développer une emprise plus forte sur les médias sociaux est essentiel. Renforcer leur présence en ligne permet d'intéresser un public plus large en mettant de l'avant nos efforts de bénévolat, en promouvant la sensibilisation à la santé mentale et en informant les gens sur les enjeux syndicaux.

Avec un engagement indéfectible à autonomiser les jeunes Teamsters, le CJTC se réjouit d'embrasser de nouvelles possibilités, de forger des liens significatifs et de faire un impact durable dans la vie de ses membres et de la communauté en général.



▲ Le comité des jeunes de Teamsters Canada et certains employés de Teamsters Canada se sont rendu-e-s à la Mission Bon Accueil, un organisme caritatif offrant de la nourriture et un abri aux personnes dans le besoin, pour y faire du bénévolat.





# LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE : UNE PRIORITÉ SYNDICALE

par **Nathaly Guillemette**, directrice de l'éducation et des droits de la personne de Teamsters Canada

Près de 1 500 femmes Teamsters du Canada et des États-Unis se sont réunies en août dernier lors de la Conférence des femmes de la FIT. Dans l'atelier proposé aux femmes membres canadiennes, la discussion a porté sur la violence domestique et son impact dans le milieu de travail.

La violence conjugale est une problématique sociale qui affecte bien plus que la sphère privée. Il est donc de la responsabilité de tou-te-s de la contrer et de soutenir les victimes, y compris dans leur milieu de travail. Les employeurs et les syndicats ont donc un rôle clé à jouer.

## Législation

Bien qu'il n'y ait pas d'infraction spécifique de violence familiale dans le Code criminel, la plupart des actes de violence familiale sont considérés comme des infractions criminelles au Canada. Divers gouvernements provinciaux et territoriaux ont adopté des lois dans leurs juridictions. Jusqu'à présent, six provinces et trois territoires ont mis en œuvre des lois spécifiques sur la violence familiale.

Dans les lieux de travail régis par le droit fédéral, les employeurs **doivent identifier les risques** de violence sur le lieu de travail, y compris la violence conjugale, mettre en place une politique de prévention, fournir une **formation** au personnel de supervision et aux employé-e-s et rendre des services de **soutien** disponibles pour les employé-e-s.

De plus, les travailleur-euse-s sous juridiction fédérale ont droit à un congé de 10 jours par année civile s'ils/si elles sont victimes de violence familiale, ou parent d'un enfant victime de violence familiale. Vous recevrez votre salaire pour les 5 premiers jours de congé si vous avez 3 mois consécutifs d'emploi continu avec le même employeur.

Les syndicats ont le devoir de s'assurer que l'employeur respecte les lois, les règlements et les politiques, d'éduquer leurs membres et de les sensibiliser ainsi que de négocier des clauses sur la violence conjugale telles que le congé syndical pour les personnes de soutien désignées et des clauses de confidentialité. Les syndicats doivent aussi faire pression pour une meilleure législation et des actions.

## PARLEZ ! NE SOYEZ PAS DE SIMPLE-S SPECTATEUR-RICE-S FACE À L'ABUS ET À LA VIOLENCE.

La violence basée sur le genre englobe diverses formes de violence qui sont enracinées dans des dynamiques de pouvoir inégal et la discrimination basée sur le genre. Elle comprend la violence conjugale et la violence entre partenaires intimes, mais aussi la violence sexuelle et le harcèlement, le harcèlement de rue, la violence en ligne basée sur le genre, le mariage forcé, la violence basée sur l'honneur, la traite des personnes, etc.

En tant qu'activistes syndicaux-ales, nous pouvons avoir un impact positif. En faisant de la violence conjugale une partie importante des négociations, nous exprimons une solide solidarité avec les membres confronté-e-s à la violence et leur confirmons que sur le lieu de travail, leur problème sera pris au sérieux et que l'aide est accessible. Tout en reconnaissant nos efforts en milieu de travail pour soutenir les victimes de violence conjugale, il est crucial de dénoncer toutes les formes de violence basée sur le genre. En plaidant pour le changement et en sensibilisant, nous avons le pouvoir d'apporter un changement significatif.



COMITÉ D'ACTIONS FÉMINISTES TEAMSTERS QUÉBEC (CAFTQ)

par **Nathaly Guillemette**, présidente du CAFTQ

Le comité d'actions féministes du Québec est resté très actif en 2023 ! De nombreux événements ont été organisés pour les membres, dont une mini-conférence des femmes avec des ateliers sur le racisme systémique, la santé mentale et la violence conjugale. De plus, une table ronde sur l'égalité des genres a eu lieu, avec Magali Picard, présidente de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), et Caroline Malette, conseillère syndicale du Service d'actions féministes et d'équité salariale de la FTQ.



En novembre, une conférence brunch informative a eu lieu où les participantes ont reçu des conseils sur la planification de la retraite. De plus, les participantes ont participé à une session de formation en réalité virtuelle axée sur la lutte contre l'inconduite sexuelle et les incivilités dans les milieux de travail.

Encore cette année, le Comité a recueilli 10 000 \$ pour un refuge pour femmes victimes de violence et leurs enfants, Le Paradis.



TEAMSTERS ONTARIO WOMEN COMMITTEE (TOWC)

par **Lenna Phoenix**, présidente du TOWC

La violence fondée sur le sexe et la violence entre partenaires intimes augmentent en nombre chaque année et, malheureusement, elles ont été déclarées épidémie partout au Canada. Nous sommes fières de notre contribution pour mettre fin à cette violence et soutenir les femmes dans notre syndicat et dans nos communautés. Notre Comité a organisé avec succès un événement pour la *Journée internationale de la femme* en 2023 et celui de 2024 est en préparation. Les recettes de cet événement sont réparties entre cinq différents organismes pour femmes.

Notre tournoi de quilles annuel en octobre a été un autre grand succès, la Section locale 938 des Teamsters ayant détrôné la Section locale 230. Outre le plaisir et la légère rivalité qui en découlent, cet événement est un autre moyen de collecter des fonds pour soutenir les femmes. Les recettes de cet événement ont permis de parrainer une famille de cinq personnes à la « Gillian's House » pendant la période de Noël, ainsi que le « Shoe Box Project » pour les femmes dans le besoin.



Nous avons également soutenu l'évènement « Walk a Mile » dans la région de Sarnia. Nous élargissons notre champ d'action pour soutenir nos communautés et la sororité des Teamsters.



▲ **Lenna Phoenix, Angela Sou et Jen Willis** à la vente aux enchères du PRLC pour la *Journée internationale des femmes* en 2023.

Nous sommes fières de tout ce que nous avons accompli pour aider les femmes et leurs familles dans nos communautés et nous n'aurions pas pu le faire sans le soutien et la générosité des Teamsters.

## EXAMINONS QUELQUES STATISTIQUES :

**2021** : La police a signalé **114 132** victimes de violence par un-e partenaire intime âgées de 12 ans et plus au Canada (344 VICTIMES POUR 100 000 HABITANT-E-S).

**81.9 %** DES PERSONNES EXPOSÉES À LA VIOLENCE CONJUGALE ONT SIGNALÉ DES IMPACTS NÉGATIFS AU TRAVAIL.

**53 %** ont rapporté que la violence conjugale les suit au travail et **37,1 %** de leurs collègues disent être affecté-e-s.

**43.3 %** des personnes subissant de la violence conjugale en ont parlé au travail, et **81,6 %** d'entre elles ont informé un-e collègue de travail.

**86.6 %** DES TRAVAILLEUR-EUSE-S CROIENT QUE SI LE SYNDICAT EST INFORMÉ, IL POURRA AGIR POSITIVEMENT.





# LUTTER CONTRE LA CUPIDITÉ DES CHEMINS DE FER

par Paul Boucher, président de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada

## SE BATTRE AU PASSÉ, AU PRÉSENT ET AU FUTUR !

La Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) a connu une année 2023 très fructueuse. Nous avons réussi à renouveler d'importants contrats, à exiger des entreprises de rendre des comptes pour leurs inconvénients, et à poursuivre notre lutte concernant les problèmes systémiques de sécurité ferroviaire affectant les travailleur-euse-s et l'ensemble des Canadien-ne-s.

### Contrat de trois ans avec VIA Rail

Nous avons renouvelé un contrat de trois ans avec VIA Rail, augmentant les salaires et les pensions des travailleur-euse-s, tout en abordant la question de la conciliation travail-famille. Nous avons également réussi à renouveler une convention avec Alstom, qui gère les trains GO en Ontario. Ici aussi, nous avons obtenu des salaires plus élevés pour nos membres. Les travailleur-euse-s de ces deux unités de négociation exploitent des trains de passagers dont dépendent les communautés et des centaines de milliers de passagers chaque jour.

### Contrats CN et CPKC pour 2024

Nous avons aussi prolongé d'un an notre contrat avec le CN. Cette prolongation s'est révélée extrêmement lucrative, offrant à nos membres un soulagement immédiat face à la hausse du coût de la vie avec des améliorations de salaires et d'avantages sociaux. En outre, cette extension nous place dans une position où nous négocierons simultanément en 2024 avec le CN et le CPKC.



▲ Le ministre des Transports, Omar Alghabra, a rencontré les Teamsters pour discuter de la sécurité ferroviaire et reconnaître le rôle important des travailleur-euse-s pour maintenir des chaînes d'approvisionnement solides.

Au moment où j'écris ces lignes, les négociations avec les deux entreprises ont déjà commencé. Toute proposition de ces entreprises compromettant la sécurité est inacceptable pour la CFTC. Nous ne ferons aucune concession sur les questions de repos et de fatigue. Nous lutterons et ferons tout notre possible pour sauvegarder ces aspects vitaux de la convention collective.

La preuve scientifique concernant la fatigue est sans équivoque. Un cheminot éveillé pendant 17 heures peut subir une altération comparable à un taux d'alcoolémie de 0,05. Malgré cela, il existe encore des milliers de cas chaque année où les équipages de train ne sont pas relevés à temps. Cette situation va au-delà d'une simple violation de nos droits ; elle constitue un risque important pour la sécurité publique.

Plutôt que de s'attaquer au problème, les entreprises ferroviaires semblent tout mettre en œuvre pour maximiser l'efficacité et le rendement des actionnaires au détriment de nos membres dans ces entreprises. Nous savons tous que les règles concernant la fatigue ne sont pas respectées, ce qui entraîne de graves problèmes juridiques pour les entreprises ferroviaires. L'année dernière, par exemple, nous avons déposé une ordonnance d'arbitrage devant le tribunal fédéral et avons soumis le CPKC à des accusations d'outrage.



▲ L'équipe de négociation chez Via Rail, de gauche à droite : Jean-Michel Hallé - PG Via Est, K.C. James - PG Via Ouest, Dale Dunn - VPG Via Centre, Tracy Russet - VPG Via Ouest et Philip Hope - PG Via Centre.



▲ 14 nouveaux-elles formateur-riche-s ont été formé-e-s sur le développement des compétences et la familiarisation avec les cours, sous la direction de Janet Stewart et avec le soutien de nos formateur-riche-s expérimenté-e-s de la CFTC. Une semaine exceptionnelle qui a démontré que notre programme éducatif a un excellent avenir et profitera à tou-te-s les officier-ère-s et membres de la CFTC également.



## Conférence Ferroviaire de Teamsters Canada

Réunir la main d'oeuvre ferroviaire canadienne

## LAC-MÉGANTIC

L'année dernière marquait également le 10e anniversaire de la tragédie de Lac-Mégantic. Nous savons tou-te-s que les compagnies ferroviaires de ce pays pourraient en faire davantage pour la sécurité. Chaque année, le Canada est confronté à des centaines d'incidents ferroviaires tels que des déraillements, des incendies, des explosions, des collisions et des cas de trains hors contrôle, dont plusieurs impliquant des matières dangereuses. Chaque incident comporte un risque de catastrophe.

Depuis la tragédie de Lac-Mégantic, il y a eu 21 décès et 110 blessures graves parmi les travailleur-euse-s ferroviaires. La plupart des victimes étaient membres des Teamsters. Notre syndicat est l'une des seules organisations au Canada qui lutte pour prévenir des accidents similaires. Avec les compagnies ferroviaires qui continuent de privilégier les profits à la sécurité et Ottawa qui est incapable ou réticent à agir, nous avons malheureusement encore beaucoup de travail à faire.



▲ Site du déraillement à Lac-Mégantic après l'accident du 5 juillet 2013.

Les Canadien-ne-s peuvent compter sur les Teamsters pour défendre vigoureusement la sécurité ferroviaire. Nous sommes déterminé-e-s à rester fermes dans nos efforts, surtout lorsque nos vies et nos communautés sont en jeu.



▲ Le Comité de coordination canadien de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), qui inclut Teamsters Canada, a adopté une résolution de solidarité le 7 juin avec les travailleur-euse-s ferroviaires indien-ne-s et leurs syndicats, à la suite de la tragédie ferroviaire d'Odisha, qui a coûté la vie à plusieurs centaines de personnes en Inde. Ensemble, nous luttons pour améliorer les conditions de sécurité dans le transport.

## SUIVEZ-NOUS EN LIGNE !

Vous pouvez en savoir plus sur ce que l'on fait pour les cheminots et tou-te-s les Canadien-ne-s en visitant notre site Web entièrement modernisé, [teamstersrail.ca/fr](http://teamstersrail.ca/fr).

Les membres sont également invité-e-s à télécharger notre nouvelle application syndicale.



Restez informé avec la **CFTC** APPLICATION MOBILE GRATUITE



**CARACTÉRISTIQUES**  
Vérifiez Vos Avantages  
Mises à jour Législatives  
Consulter Votre Contrat  
Votre Représentant  
Notifications  
SCANNEZ LE CODE POUR TÉLÉCHARGER L'APPLICATION

L'application mobile CFTC est le meilleur moyen de rester connecté lors de vos déplacements!







# LES DEUX MAINS SUR LE VOLANT POUR LES CAMIONNEUR-EUSE-S

par **Mike Hennessy**, directeur de la Division du transport et des camions-citernes de Teamsters Canada

## ENGAGER ET FIDÉLISER

Tout d'abord, je tiens à remercier le président de Teamsters Canada, François Laporte ainsi que les vice-présidents, Craig McInnes et Stan Hennessy, pour ma nomination à la direction de la Division du transport et des camions-citernes de Teamsters Canada.

Je remercie également l'ancien directeur de la Division du transport et des camions-citernes, le Confrère John McCann, pour son dévouement, son engagement et son mentorat en tant que mon prédécesseur, la Consœur Mariam Abou-Dib, directrice exécutive, la Consœur Jamie Donnelly, et les Confrères Omar Burgan et Christopher Monette, pour avoir rendu ma transition vers mon nouveau poste au sein de Teamsters Canada si fluide. J'ai hâte de travailler avec vous tou-te-s.



▲ John McCann, l'ancien directeur, de 2013 à 2023.



## YRC Freight Canada

J'ai commencé en tant que directeur de la Division du transport et des camions-citernes le 1er octobre 2023. Cependant, j'ai été impliqué dans la fermeture soudaine de YRC Freight Canada depuis l'été, lorsqu'elle s'est produite. Nous avons eu plusieurs conversations avec des sections locales partout au Canada depuis la fermeture, où chacune a déposé des griefs similaires pour s'assurer que chaque membre soit représenté et reçoive ce qui lui est dû. Actuellement, les membres ont reçu leurs salaires impayés, leur indemnité de départ et les heures supplémentaires accumulées. Les accumulations d'indemnité de vacances pour 2023 et 2024 restent en suspens. Partout au Canada, chaque section locale a déposé un grief concernant la « direction effectuant le travail de l'unité de négociation » pour lequel nous attendons encore une réponse de la part de l'entreprise. Les audiences judiciaires concernant la fermeture de YRC Freight Canada et la vente de ses actifs auront lieu bientôt. Je participerai à ce processus avec l'avocat de la Section locale 31, Riley Kearns. Une fois les audiences tenues, je fournirai des mises à jour.

Le 25 octobre 2023, j'ai eu une réunion virtuelle avec l'Alliance canadienne du camionnage pour me présenter leur équipe et le rôle qu'elle joue. Nous sommes impatient-e-s de travailler ensemble à l'avenir.

Le 22 novembre 2023, j'ai assisté à une réunion virtuelle de deux jours avec les directeurs adjoints de la Division du transport et des camions-citernes, les Confrères Wayne Franklin et Marcel Massé, ainsi qu'avec les Confrères Brian Macdonald et Christopher Monette et la Consœur Mariam Abou-Dib. La réunion était un symposium multimodal offert par Transports Canada sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Les cours étaient centrés sur le secteur du camionnage et les enjeux actuels et futurs.

Les derniers mois ont été chargés du côté des négociations à la Section locale 31. De nombreuses entreprises de fret ont ratifié de nouveaux accords. Sur une note positive en Colombie-Britannique, nous avons pu négocier des augmentations salariales pour la première année allant de 6 à 14 % et/ou selon l'IPC (Indice des prix à la consommation).

Dans le secteur du camionnage actuellement – comme c'est le cas partout au Canada – un grand problème demeure dans l'embauche et la rétention de chauffeurs de classe 1. Afin d'attirer de nouveaux chauffeur-euse-s et de retenir les chauffeur-euse-s existants, de nombreuses entreprises ont renoncé à la progression salariale et ont commencé les nouvelles embauches au taux de salaire le plus élevé pour la classification, qui est généralement supérieur au taux de départ.



▲ Les Teamsters se tiennent aux côtés des camionneur-euse-s hors quai de la région du Grand Vancouver contre les abus de pouvoir de BCCTC, dont les nouvelles politiques menacent les emplois syndiqués et la concurrence équitable.



▲ François Laporte a tenu une conférence de presse avec des leaders de l'industrie sur la crise de Chauffeur inc. dans le secteur du camionnage. Les chauffeur-euse-s et les entreprises légitimes souffrent, et il est temps d'agir.

## ATTENTION À L'ARNAQUE CHAUFFEUR INC.

Chauffeur inc. est une escroquerie fiscale et une fraude de classification des employé-e-s. Elle consiste à faire incorporer des camionneur-euse-s, souvent à la demande d'employeurs malhonnêtes, sous prétexte de payer moins d'impôts et d'éviter d'autres prélèvements sur les salaires. Mais en réalité, ces chauffeur-euse-s sont indiscernables des employé-e-s régulier-ère-s, ne possèdent pas de camion, n'ont pas de choix d'itinéraire et n'ont aucune indépendance réelle ou de risque financier.

Les chauffeur-euse-s engagé-e-s dans Chauffeurs inc. ne manquent pas seulement des protections essentielles comme l'indemnisation des accidenté-e-s du travail et l'assurance-emploi, mais sont aussi trompé-e-s en croyant qu'ils/elles auront des revenus plus élevés. Rien de tout cela n'est légal, et ils/elles pourraient perdre des dizaines de milliers de dollars s'ils/si elles sont audité-e-s. Par manque d'information sur les droits et les obligations au Canada, les nouveaux-elles Canadien-ne-s et les travailleur-euse-s étranger-ère-s temporaires sont particulièrement vulnérables à cette escroquerie.

De plus, les camionneur-euse-s qui participent à la duperie « Chauffeur inc. » ont beaucoup plus de mal à réclamer l'assurance-emploi, le paiement des heures supplémentaires, des congés payés, de l'indemnité de départ, des dix jours de maladie payés et d'autres avantages sociaux accordés en vertu des lois du travail. Ils/Elles signalent également des difficultés à accéder aux régimes d'assurance maladie et dentaires de groupe, les employeurs prétendant que ces droits sont normalement réservés aux employé-e-s – et non aux entités incorporées.

Teamsters Canada travaille avec l'industrie du camionnage pour aborder la crise de Chauffeur inc. À notre instigation, le gouvernement a investi 26 millions de dollars pour lutter contre le problème. Mais il reste encore beaucoup à faire.



SCANNEZ CE CODE QR POUR EN SAVOIR PLUS SUR CHAUFFEUR INC. :



▲ John McCann, l'ancien directeur, prononce un discours sur Chauffeur inc.



▲ Le secrétaire-trésorier général des Teamsters, Fred Zuckerman, et le président de Teamsters Canada, François Laporte, à la réunion mondiale de la Fédération internationale des ouvriers du transport.





# LIVRER LE SUCCÈS

par **Brian A. MacDonald**, directeur de la Division des colis de Teamsters Canada

## RELEVER DE NOUVEAUX DÉFIS DANS LE SECTEUR DE LA LIVRAISON DE COLIS AU CANADA

### PUROLATOR ET UPS

Aujourd'hui, il est courant de voir nos membres de Purolator et d'UPS sur la route sept jours par semaine, à toute heure du jour. Les Teamsters dans le secteur de la messagerie jouent un rôle crucial pour assurer la continuité du flux des biens et des services partout au Canada.



▲ Un messenger de Purolator travaillant sous des conditions de froid extrême à Montréal (Québec).

### Dix jours annuels de congé payé

L'effet des modifications apportées au *Code du travail du Canada*, ajoutant dix jours annuels de congé payé à partir de 2023, continue d'être une priorité substantielle pour la Division des colis. Les efforts continus pour obtenir dix jours supplémentaires de congé payé ont posé des défis en raison des complexités liées à l'interprétation du *Code*. Au cœur de la question se trouve l'impact des nouveaux jours de congé payé qui s'emmêlent avec les droits de congé existants dans les conventions collectives de Purolator et d'UPS. Les sections locales au Canada plaident activement pour le maximum de bénéfices dus à nos membres comme prévu par les modifications du *Code*. Les employeurs ne sont pas d'accord avec notre position, et la question demeure non résolue. Des audiences ont eu lieu en 2023, avec l'engagement de poursuivre jusqu'en 2024 si nécessaire.

L'équité salariale ou le « salaire égal pour travail équivalent » sera un point focal en 2024. Les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral sont tenus de procéder à un examen approfondi de leurs classifications de postes en mesurant la prédominance de genre. Les tâches liées à l'emploi sont évaluées en termes de pertinence et de fréquence dans chaque classification de poste. Les employeurs doivent publier les plans finaux d'équité salariale d'ici le 3 septembre 2024 sur leurs sites respectifs. Avant la publication finale, nos membres auront l'occasion de passer en revue l'ébauche du plan d'équité salariale de l'employeur et de fournir des commentaires au comité d'équité salariale de l'employeur avant la publication du plan final.

Le confrère Richard « Rick » Eichel, directeur de la Division des colis, a choisi de prendre une retraite bien méritée à la fin décembre 2023. Rick a servi la Division pendant plusieurs années, présidant avec succès les négociations d'UPS et de Purolator pendant son mandat. Plus important encore, Rick a piloté la Division pendant la pandémie de COVID-19 lorsque nos membres sont resté-e-s en première ligne, soutenant notre nation. Rick est reconnu avec gratitude pour ses années de service et ses négociations réussies, en particulier pendant les défis posés par la pandémie de COVID-19.



▲ Rick Eichel, l'ancien directeur, de 2013 à 2023.

L'amélioration de la technologie reste un objectif principal pour Purolator et UPS. Bien que certaines applications soient bénéfiques pour compléter l'environnement de travail de nos membres, d'autres ne le sont tout simplement pas. De nouveaux défis continuent de surgir à mesure que l'utilisation par les employeurs de la télémétrie et d'autres systèmes de surveillance de la productivité augmente sous prétexte de sécurité. La Division des colis continue de surveiller l'impact sur nos membres à mesure que de nouveaux systèmes technologiques sont mis en place, en veillant à ce que les protections au sein de nos conventions collectives soient respectées et que la sécurité de nos membres reste l'objectif principal des nouvelles technologies liées.



Capteur de ceinture de sécurité  
Capteur de porte de cloison



Dispositif de télémétrie



Centre UPS

Si vous connaissez des personnes qui travaillent pour **Amazon** ou tout autre employeur et qui ont besoin de l'aide du syndicat des Teamsters, transmettez leurs coordonnées à votre section locale.



TEAMSTERS.CA/INFO



Les Teamsters ont voté par une écrasante majorité de 86,3 % pour ratifier une convention collective des plus marquantes de l'histoire d'UPS. Ce contrat de cinq ans protège et récompense plus de 340 000 Teamsters d'UPS au pays.

### La convention collective d'UPS

Alors que 2023 a vu la conclusion du renouvellement de la convention collective d'UPS aux États-Unis, les préparatifs commenceront en 2024 pour le renouvellement de la convention collective d'UPS au Canada expirant le 31 juillet 2025, suivi de la convention collective de Purolator en 2026. La protection contre l'automatisation et l'IA était au premier plan des négociations lors du renouvellement de la convention aux États-Unis, citant de fortes protections pour l'application de la technologie, l'intégration des plateformes d'IA et, surtout, la protection de nos emplois. Nos membres fournissent des années de service dévoué à leurs employeurs respectifs, soumis à des exigences de productivité élevées et souvent à des conditions moins qu'idéales. La protection des emplois de nos membres deviendra primordiale à mesure que des avancées dans l'IA sont réalisées, qu'elles soient motivées de l'extérieur ou par les deux employeurs.



Des recruteur-euse-s syndicaux-ales de sections locales des Teamsters de partout au Canada, aux côtés de notre président national François Laporte, se sont réuni-e-s pour discuter d'Amazon. Nous croyons fermement que les travailleur-euse-s d'Amazon ont droit à plus - plus de sécurité, plus d'avantages, plus de respect. Amazon veut briser le syndicat, mais nous ne reculerons pas.

### La syndicalisation d'Amazon

Les réseaux de livraison en Amérique du Nord continuent d'être sous pression du « phénomène Amazon ». Les Teamsters continuent de faire des efforts de recrutement chez Amazon à mesure que l'entreprise étend sa flotte de livraison. Les campagnes de recrutement mettent en évidence les avantages tangibles d'un accord collectif garanti, donnant une voix sur le lieu de travail à la concurrence non syndiquée. Ensemble, nous jouons tou-te-s un rôle dans la protection de notre avenir contre ce géant corporatif avide, que ce soit par nos contacts quotidiens sur la route, en soutenant les campagnes de recrutement de notre section locale, ou simplement en nous distinguant des transporteurs non syndiqués en offrant un service de qualité et à la cordialité que nous offrons quotidiennement aux Canadien-ne-s.

En conclusion, afin de protéger nos emplois, il sera primordial de garantir des protections technologiques renforcées dans les années à venir. Que ce soit par le biais d'un langage clair et précis dans les conventions collectives, ou en faisant respecter nos conventions collectives actuelles, nos efforts collectifs sont essentiels pour l'avenir. Soyez vigilant-e-s et soutenez vos sections locales, car ensemble, nous pouvons accomplir beaucoup...



Des organisateur-ice-s de la Section locale 879 étaient au terminal FedEx de London pour diffuser le message de solidarité, dans l'espoir que leur nouveau dépliant d'information encouragera les messenger-ère-s de FedEx à s'organiser et à rejoindre le Syndicat des Teamsters.





# UN NOUVEAU DÉPART DANS LES BUANDERIES

par **Christian Dubois**, directeur de la Division du commerce industriel, blanchisserie de Teamsters Canada



▲ Confrère Chris Mathison de Canadian Linen à Red Deer, Alberta

## UN TRAVAIL PLUS JUSTE ET ÉQUILIBRÉ

Je suis honoré d'annoncer ma récente nomination au poste de directeur de la division des Buanderies. Cet accomplissement représente non seulement une étape importante dans ma carrière, mais également une continuation de l'héritage familial dans le secteur des buanderies.

Mon parcours dans ce domaine est profondément enraciné dans l'histoire familiale. J'ai consacré 18 ans de ma vie professionnelle à travailler chez Jolicoeur Ltée, une buanderie renommée, tandis que mon père y a dédié 44 ans de service. Sa contribution majeure à la syndicalisation des cinq grandes buanderies dans les années 70 reste une source d'inspiration et un modèle de détermination pour moi.

Dans mon nouveau rôle, je souhaite apporter une contribution significative à l'industrie. Mon objectif principal est de mettre en place un registre des conventions collectives pour toutes les buanderies représentées par les Teamsters partout au Canada. Ce registre sera un outil précieux pour être constamment informé des progrès et des avancées réalisés par nos collègues dans différents établissements.

L'idée derrière ce registre est de créer une plateforme d'échange d'informations où les employé-e-s des buanderies pourront partager leurs expériences, leurs défis et leurs succès. Ce réseau permettra non seulement de rester à jour sur les tendances actuelles des différents employeurs, mais aussi de renforcer la solidarité entre les travailleur-euse-s de l'industrie.

Entre autres, je compte standardiser autant que possible les conventions collectives pour les employeurs similaires. Cela aidera à



établir un cadre de travail plus juste et plus équilibré pour tou-te-s les employé-e-s du secteur. Une telle standardisation permettra également de simplifier les processus de négociation et de mise en œuvre des conventions, tout en assurant une meilleure cohérence dans les conditions de travail offertes à l'échelle nationale.

Cette initiative est guidée par la conviction que la collaboration et le partage d'informations sont essentiels pour renforcer l'industrie et améliorer les conditions de travail de ses employé-e-s. Avec le soutien de mes collègues et la richesse de mon expérience personnelle et familiale, je suis confiant que nous pouvons réaliser de grandes avancées dans la promotion des droits et du bien-être des travailleur-euse-s dans le secteur des buanderies.

Je suis profondément reconnaissant pour cette opportunité et je m'engage à travailler avec dévouement et passion pour faire avancer notre industrie. C'est avec enthousiasme que je me lance dans ce nouveau chapitre de ma carrière syndicale, prêt à relever les défis et à célébrer les succès qui nous attendent.



# GAINS IMPORTANTS POUR LA DIVISION DES ENTREPÔTS

par **Jason Sweet**, directeur de la Division des entrepôts de Teamsters Canada

## UNE ANNÉE ACTIVE DE RECRUTEMENT

Cette année a été particulièrement active en termes d'organisation au sein de la division des entrepôts des Teamsters, marquée par trois victoires majeures : le bâtiment Sobeys Capital à Vaughan (SL 419), Sysco Canada à Ottawa (SL 91) et Sysco Canada à Port Coquitlam en Colombie-Britannique (SL 213). Ce n'est que le début, car un nombre croissant d'entrepôts et de centres de distribution reconnaissent les Teamsters comme leur syndicat privilégié pour négocier des contrats solides.

### Victoire historique pour les Teamsters de Sysco

Les employé-e-s de Sysco Toronto ont obtenu une convention collective historique, assurant des augmentations de salaire qui les placent parmi les mieux payé-e-s en Amérique du Nord. Cet accord quinquennal permet aux membres des Teamsters de bénéficier d'une augmentation de salaire de plus de 31%, d'un doublement des contributions de pension, d'améliorations significatives des avantages sociaux et de l'ajout d'une septième semaine de vacances inédite. Alors que les négociations vont commencer à Ottawa et Port Coquitlam, cet accord sert de point de référence puissant pour les deux sections locales.

### Grève majeure à l'établissement de Sobeys Capital à Vaughan

La période post-confinement du COVID-19 a vu les géants de l'alimentation, y compris Sobeys, accumuler d'importants profits. Malgré les appels des chefs des trois principaux partis fédéraux à une action immédiate, le plus grand centre de distribution de Sobeys au Canada a présenté une offre médiocre. Cela comprenait la suppression de la sécurité d'emploi, l'intention de sous-traiter le travail et le refus d'intégrer leur pension dans l'accord. Cette offre a indigné les employé-e-s, entraînant un vote massif de 93 % contre cette offre inférieure aux normes de l'industrie et une grève.

### Conférence de l'alimentation de la FIT

Représenter la division des entrepôts du Canada lors de la Conférence de l'alimentation 2023 à Chicago a été un immense honneur. Les discussions se sont concentrées sur l'importance du recrutement et de la force des conventions des entrepôts frigorifiques de Teamsters Canada. Construire l'unité parmi nos employeurs communs de part et d'autre de la frontière est essentiel pour continuer à démontrer pourquoi les Teamsters sont le syndicat de choix pour les entrepôts frigorifiques. Cette conférence a été une occasion significative de souligner notre engagement à améliorer les droits des travailleur-euse-s et les stratégies de recrutement et de négociation efficaces, renforçant ainsi notre rôle en tant qu'organisation syndicale de premier plan en Amérique du Nord.

« Mes membres, leurs employé-e-s, ont fait gagner beaucoup d'argent à Sobeys au fil des ans, ils/elles se sont surpassé-e-s pendant la pandémie et les entendre dire que c'était une offre compétitive, c'est tout simplement de la cupidité d'entreprise à son apogée. » Jason Sweet, dans le Toronto Star (trad.).

## Les salaires dans les entrepôts du Québec encore en hausse

Début 2023, les travailleur-euse-s d'entrepôt chez Groupe Robert, le plus grand entrepôt syndiqué Teamsters au Québec, ont bénéficié d'une augmentation salariale immédiate allant de 12 % à 20 %. Je suis heureux de constater que l'entrepôt est aussi actif que jamais, employant actuellement plus de 500 travailleur-euse-s et en embauchant activement. Les opérations roulent 24 h/24 et gèrent une gamme diversifiée de produits, incluant des aliments frais et congelés, de la marchandise sèche et des articles variés allant des pièces d'avion au yogourt. Notre lancée dans la province est forte, l'année 2023 a été marquée par des campagnes de recrutement réussies dans plusieurs petits établissements.



▲ Membres de Sysco Toronto



▲ Grève chez Sobeys



▲ Près de 175 travailleur-euse-s de Sysco à Ottawa ont choisi de rejoindre la Section locale 91





# BÂTIR UN CANADA MEILLEUR

par **Gary Kitchen**, directeur de la Division de la construction de Teamsters Canada

Les activités de la division de la construction de Teamsters Canada se poursuivent à un rythme record alors que certains projets d'envergure sont sur le point d'être achevés. L'année dernière a encore une fois été une année record pour les membres des Teamsters à l'emploi de la Division de la construction.

Les travaux se poursuivent avec plus de 3 600 personnes de métier aux installations de LNG Canada à Kitimat, en C.-B. Il s'agit de la première phase de ce qui pourrait être quatre phases de construction à ce terminal de LNG. La construction de la première phase à elle seule devrait coûter plus de 20 milliards de dollars.



▲ Le directeur de la Division de la construction de Teamsters Canada et des membres du Conseil exécutif des métiers de la construction du Canada visitent l'installation de LNG à Kitimat.



▲ Cet été, Coastal GasLink a installé environ 1 400 mètres de canalisations dans ce que le programme appelle le « Cable Crane Hill » dans la « Section 8 ».

Le projet CGL, affichant un progrès global de 93,4 %, approche de la fin des travaux.

En Colombie-Britannique et en Alberta, les travaux de construction se poursuivent à un rythme très soutenu dans de nombreux secteurs. Le pont Pattullo, le site « C » et le complexe énergétique à hydrogène net zéro d'une valeur de plusieurs milliards de dollars d'Air Products à Edmonton, en sont maintenant aux premières étapes de la construction. Le secteur de l'hydrogène, qui progresse rapidement, devrait créer plus de 350 000 emplois au cours des trois prochaines décennies. Les projets de bouclage du pipeline en plus du travail régulier dans le secteur de l'entretien ont tenu de nombreux membres des Teamsters occupés. Les travaux de distribution, d'entretien et d'évaluation des pipelines continuent de fournir des emplois stables à bon nombre de nos membres du secteur de la construction.



▲ Cette carte montre le progrès des pipelines Coastal GasLink en date du 31 mai 2023.



▲ Dans les provinces de la Saskatchewan et du Manitoba, les travaux se poursuivent sur des projets tels que BHP (photo), en plus des projets de bouclage et d'évaluation des pipelines dans les deux provinces. Gracieuseté de BHP.



▲ En Ontario, les travaux de remise en état des centrales nucléaires de Darlington (ci-dessus), de Pickering et de Bruce continuent d'employer des centaines de membres des Teamsters, et d'autres travaux sont proposés dans un avenir proche. Certain-e-s de nos membres travaillent depuis plus de 20 ans dans ces installations. Gracieuseté de OPG.

En outre, OPG va mettre au point le premier petit réacteur modulaire (PRM) commercial d'Amérique du Nord à l'échelle du réseau sur le site de Darlington. Le gouvernement de l'Ontario collaborera avec OPG pour commencer la planification et l'octroi de licences pour trois autres petits réacteurs modulaires dans



▲ Le projet du pont international Gordie-Howe à Windsor, Ontario, Canada. / Progrès en date de décembre 2023 / Gracieuseté de Gordie Howe Inter. Bridge

le cadre du projet. Une fois achevées au milieu des années 2030, ces nouvelles unités fourniront 1 200 mégawatts supplémentaires d'électricité nouvelle, propre et fiable, soit suffisamment pour alimenter environ 1,2 million de foyers. Cela contribuera à atteindre les objectifs de l'Ontario en matière de consommation énergétique nette zéro et à répondre à la demande croissante d'électrification.



▲ Le projet du pont international Gordie-Howe à Windsor, Ontario, Canada. / Progrès en date de décembre 2023 / Gracieuseté de Gordie Howe Inter. Bridge

Le pont Gordie-Howe, d'une valeur de 6 milliards de dollars, entre Windsor (Ontario) et Détroit (Michigan) commence enfin (après 12 ans) à ressembler à un vrai pont. Les travaux se poursuivent avec les Teamsters du Canada et des États-Unis qui travaillent chacun de leur côté de la frontière.

Les projets d'infrastructure se poursuivent dans tout le pays et continueront dans un avenir prévisible. Ils offriront des possibilités de travail à nos membres actuels du secteur de la construction et à de nombreux-euses nouveaux-elles membres à l'avenir.

De nombreux projets, en cours ou à venir, vont nécessiter une augmentation du nombre de membres dans tous les métiers de la construction.

Les projets proposés, tels que celui de la boucle de l'Atlantique, s'ils sont approuvés, ouvriront des portes dans l'industrie de la construction pour nos membres pendant des années et contribueront à répondre à nos besoins futurs en matière d'énergie renouvelable.

La demande pour les métiers de la construction devrait rester élevée. Selon ConstruForce Canada, l'industrie a besoin de recruter 309 000 nouveaux-elles travailleurs-euses de la construction au cours de la prochaine décennie (2021 à 2030), principalement en raison de la retraite prévue de 259 100 travailleurs-euses (22 % de la main-d'œuvre actuelle).

Promouvoir les métiers qualifiés auprès des jeunes est essentiel pour réduire la stigmatisation qui entoure encore les carrières dans les métiers. Ces carrières offrent des emplois de bonne qualité et bien rémunérés, mais il existe un manque de connaissances pour de nombreux-euses Canadien-ne-s.

L'école de formation de la Section locale 213 des Teamsters et le Fonds de Formation des Teamsters de l'Ontario travaillent sans relâche non seulement pour fournir la formation nécessaire à nos membres, mais aussi pour offrir des possibilités de perfectionner leurs compétences et d'en apprendre de nouvelles, et d'identifier les besoins futurs en formation des membres des Teamsters dans le secteur de la construction.



La Division de la construction de Teamsters Canada continue d'être au premier plan du recrutement et de la rétention des membres Teamsters pour ce secteur en constante croissance. La capacité de gagner de l'argent tout en apprenant avec les métiers de la construction offre de nombreuses perspectives de carrière.

Alors que le Canada fait face à davantage de pénuries dans les métiers qualifiés, il est plus important que jamais de toucher les jeunes Canadien-ne-s de tous horizons et de leur montrer comment ces métiers offrent des carrières gratifiantes et bien rémunérées.





# SOLIDARITÉ PÉTILLANTE DANS L'INDUSTRIE DES BREUVAGES

par **Jean-François Pelletier**, directeur de la Division de la vente au détail, des brasseries et des boissons gazeuses de Teamsters Canada

Cette année, j'ai eu l'honneur d'être nommé directeur de la Division de la vente au détail, des brasseries et des boissons gazeuses de Teamsters Canada.

Je suis privilégié de travailler avec une équipe remarquable d'agent-e-s d'affaires et d'officier-ère-s principaux-ales partout au pays. De plus, je tiens à remercier tou-te-s nos membres et délégué-e-s syndicaux-ales pour leur engagement et la force qu'ils/elles apportent à notre syndicat.

Dans le secteur des brasseries, plus de 80 % des bières vendues au Canada sont produites au pays. Nous observons une tendance croissante des consommateur-ric-e-s vers les microbrasseries, en dépit des grandes brasseries qui emploient la majorité de nos membres. Malgré l'évolution des préférences des consommateur-ric-e-s, ces grandes brasseries restent rentables et actives.

Actuellement, la Section locale 1999 est en négociation avec Labatt à Montréal, qui emploie près de 1 300 de nos membres. Les travailleur-euse-s revendiquent des salaires plus élevés face à la hausse du coût de la vie.

Il est important de noter le contexte international de ces négociations. Anheuser-Bush, propriétaire de Labatt, est également en discussion avec les Teamsters aux États-Unis. Ces pourparlers concernent plus de 5 000 travailleur-euse-s dans douze brasseries.

Pays différents, mêmes défis : les travailleur-euse-s aux États-Unis subissent les mêmes pressions inflationnistes que nos membres canadien-ne-s. Heureusement, faire partie d'un grand syndicat international comme les Teamsters nous permet de coopérer, de partager des informations et des stratégies, et de travailler ensemble pour obtenir le meilleur contrat possible pour nos membres.

Dans le secteur des boissons gazeuses et non alcoolisées, les entreprises connaissent une rentabilité sans précédent. Depuis le début de la pandémie, nous avons constaté une augmentation constante et notable de leurs revenus.

Les entreprises de boissons gazeuses investissent massivement dans leurs établissements canadiens. Par exemple, Coca-Cola à Calgary investit 70 millions de dollars pour moderniser ses installations. Une excellente nouvelle pour la Section locale 987.

Grâce aux récentes améliorations de l'usine Pepsi à Toronto, qui emploie des membres de la Section

locale 938, l'usine fonctionne presque sans arrêt, employant plus de personnes que jamais. Ils exportent même des produits dans l'État de New York.

Nous constatons également une augmentation des lignes d'embouteillage de Gatorade au Canada, ce qui est de bon augure pour nos membres partout au pays.

Ces investissements signalent une expansion de l'industrie, une sécurité d'emploi renforcée, et un potentiel prometteur de création de nouveaux emplois. Cependant, il serait imprudent de supposer que les bénéfices de la croissance industrielle se répercuteront automatiquement sur les travailleur-euse-s. Des syndicats forts restent essentiels pour garantir que ces investissements se traduisent également par de meilleurs salaires et conditions de travail.

Les travailleur-euse-s doivent souvent lutter pour des salaires et des conditions de travail plus justes. C'est ce qui s'est passé avec nos membres de la Section locale 213 chez Coca-Cola en Colombie-Britannique, qui ont débrayé pendant neuf semaines l'année dernière.

Ils/Elles exigeaient de meilleurs salaires pour faire face au coût de la vie élevé dans l'un des endroits les plus chers du Canada. Mais l'entreprise ne voulait pas entendre raison.

Coca-Cola a plutôt tenté de briser la grève en amenant des briseurs de grève d'autres provinces. La plupart venaient de l'Alberta, mais certains sont venus d'aussi loin que le Québec ! Heureusement, la Colombie-Britannique a ses propres restrictions sur les briseurs de grève. Les Teamsters ont porté l'affaire devant la Commission des relations de travail et ont renvoyé ces gestionnaires chez eux !

Peu après, les commerces de la Colombie-Britannique ont commencé à manquer de produits Coca-Cola, attirant l'attention des journalistes.

L'entreprise a finalement dû se rendre à l'évidence qu'elle devait partager ses profits, mieux traiter ses employés, et conclure un accord équitable.

L'inflation restera un enjeu majeur en 2024. Des négociations sont en cours avec Pepsi à Granby, au Québec, où nos membres sont une fois de plus confrontés à des défis au niveau du salaire.

**Cette division reste déterminée à relever tous les défis auxquels sont confrontés les travailleur-euse-s, tels que l'automatisation, la sécurité au travail et la nature évolutive de l'industrie des boissons.**



▲ Plus de 400 membres de la Section locale 213 des Teamsters en grève dans plusieurs entrepôts et sites d'embouteillage de Coca-Cola pour obtenir un contrat équitable !

## FREEDOM MOBILE

Les employé-e-s de Freedom Mobile se sont syndiqué-e-s l'année dernière, devenant membres de la famille Teamsters après une campagne de six mois.

Les conditions d'emploi sont maintenant garanties pour ces employé-e-s et ils/elles obtiennent un soutien du syndicat pour résoudre tout conflit avec l'employeur. Les Teamsters ont également obtenu une prime immédiate de 2 % pour tou-te-s les membres du syndicat et des augmentations salariales annuelles garanties de 4 % pour les quatre prochaines années.

L'unité de négociation nouvellement formée englobe presque tou-te-s les travailleur-euse-s de l'entreprise, notamment ceux/celles qui travaillent dans le commerce de détail.

Bien qu'il y ait déjà plusieurs travailleur-euse-s syndiqué-e-s dans le secteur des télécommunications au Canada, les conventions collectives n'ont jamais été étendues aux travailleur-euse-s qui vendent des téléphones et aident la clientèle dans les magasins et les centres commerciaux.

L'intérêt pour l'adhésion syndicale n'a jamais été aussi fort. Dans un contexte d'inflation galopante, les salarié-e-s de divers secteurs reconnaissent les avantages substantiels des syndicats.



Le 3 avril 2023 a eu lieu la CONFÉRENCE ANNUELLE DES TRAVAILLEURS INTERNATIONAUX DES BRASSERIES, BOULANGERIES ET BOISSONS NON ALCOOLISÉES, lors de laquelle notre président, François Laporte, a célébré les réalisations des travailleur-euse-s dans ces industries et a souligné la force de l'unité entre les travailleur-euse-s canadien-ne-s et américain-ne-s.





# ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE, DE LA GRÈVE AU VISIONNEMENT

par **David Holm**, directeur de la Division du cinéma et des expositions industrielles de Teamsters Canada

La Division du cinéma et des expositions industrielles de Teamsters Canada regroupe une variété de travailleur-euse-s impliqué-e-s dans la production de films et d'émissions de télévision, notamment des chauffeur-euse-s, des gardien-ne-s d'animaux, des traiteurs, des gardien-ne-s de sécurité, etc. Les travailleur-euse-s de cette industrie sont représenté-e-s par la Section locale 155 en Colombie-Britannique et la Section locale 362 en Alberta.

## Section locale 155

La Section locale 155 des Teamsters est heureuse de pouvoir annoncer que ses membres retournent progressivement au travail, après presque sept mois de conflits et de grèves dans l'industrie cinématographique américaine. Le taux d'emploi est actuellement de 42 %, ce qui est non négligeable considérant que notre taux de membres sans emploi est monté jusqu'à 98 %.

Grâce à la bonne gestion financière du comité exécutif, la section locale a pu contribuer au paiement des cotisations et au maintien des assurances collectives. De nombreux-euses membres ont pu profiter de cette période creuse pour accéder à des fonds par le biais du Fonds de formation et d'éducation de la section locale afin d'améliorer leurs compétences et leurs certifications.

La section locale a été en mesure de créer et d'organiser des cours de formation propres à l'industrie cinématographique pour les délégué-e-s syndicaux-ales et la division de la sécurité, auxquels plus de 200 membres ont participé à ce jour.

La Section locale 155 a fièrement participé à la semaine de formation du Conseil conjoint 36 des Teamsters en envoyant 10 membres à une formation d'une semaine à New Westminster au cours de la dernière semaine d'octobre. Merci à Ben Hennessy et aux sections locales membres du Conseil conjoint 36 qui ont contribué à la création et à l'organisation d'un excellent événement inaugural.

La section locale a également mis à jour son site Web et sa présence sur les médias sociaux, et a amélioré ses systèmes de conservation des dossiers et d'information.

Aux côtés de la Section locale 31, la Section locale 155 a de nouveau aidé le « Christmas Bureau » de Burnaby en assurant l'entreposage et le transport par camion de leurs cadeaux pendant les fêtes. La Section locale 155 a également soutenu d'autres initiatives communautaires et œuvres de bienfaisance, dont « Together We Can » et les initiatives de l'AFC (anciennement Actor's Fund of Canada).

## Section locale 362

La Section locale 362 des Teamsters en Alberta continue de gagner des membres avec 10 productions cette année, malgré les grèves aux États-Unis qui ont affecté les tournages au Canada. La section locale travaille sur les exemptions relatives aux dispositifs de consignation électronique sur les camions pour l'industrie cinématographique et sur la répartition de ses conseils d'administration en départements afin de mieux suivre et faciliter l'emploi pour les membres.

L'agent d'affaires Mike Dunphy s'est engagé activement dans de nombreux comités et associations de l'industrie, faisant pression sur le gouvernement de l'Alberta au nom des membres.

Le président de la section locale, Richard Brown, et Mike Dunphy ont continué à travailler avec la Section locale 155 dans le cadre de réunions et de conversations visant à renforcer l'industrie canadienne dans son ensemble.



▲ Les représentants de la Section locale 155, Trey Dorsey et Darrin Pearson, soutenant les membres du syndicat Unite Here Local 40 avec une livraison de café lors de leur grève de six mois contre le Sheraton YVR à Richmond !



▲ La section locale 362 du Syndicat des Teamsters, ACTRA Alberta, DGC, IATSE 212 et le commissaire au film de Calgary, Luke Azevedo, ont été rejoints par le maire de Calgary, Jyoti Gondek, aux studios Disney. Les syndicats et les guildes ont rencontré les cadres de Disney pour expliquer davantage l'Avantage Alberta et les intérêts de filmer dans notre belle province, ainsi que la manière dont les membres des syndicats et des guildes de l'Alberta contribuent à produire certaines des meilleures productions au monde !



# DE LA FERME AU FRONT, NOUS PROTÉGEONS NOS MEMBRES

par **Paul Barton**, directeur de la Division des laiteries de Teamsters Canada

Alors que l'industrie laitière canadienne continue de défendre son système de gestion de l'offre contre certains partenaires commerciaux, les Teamsters canadiens continuent de faire le travail sur le terrain.

Un thème récurrent de cette publication est la persistance des problèmes de commerce international. Nos principaux partenaires commerciaux continuent de contester la façon dont le Canada gère son industrie laitière ainsi que ses contingents tarifaires (CT), qui définissent l'accès au marché offert à nos partenaires commerciaux dans le cadre de chaque accord commercial applicable.

Après que la décision de l'ACEUM de l'année dernière sur la plainte américaine a jugé que l'attribution des CT de produits laitiers par le Canada constituait une violation de l'ACEUM, le Canada a légèrement ajusté ses pratiques pour se mettre en conformité. Les États-Unis, qui n'étaient pas du tout satisfaits de ce léger ajustement, ont déposé une deuxième plainte au début de l'année, qui n'a pas été retenue.

Les politicien-ne-s américain-e-s et les représentant-e-s de l'industrie américaine ne sont pas du tout satisfait-e-s de la décision la plus récente. Bien qu'ils n'aient pas exclu de déposer une nouvelle plainte, les États-Unis envisagent pour l'instant de trouver des moyens créatifs de contourner l'accord pour accéder au marché canadien.

Entre-temps, la Nouvelle-Zélande a déposé sa propre plainte dans le cadre du PTPGP, le Canada ayant été jugé coupable d'appliquer incorrectement ses contingents tarifaires.

Teamsters Canada et la FIT continuent de soutenir le système canadien de gestion de l'offre et s'efforcent de protéger les emplois des Teamsters, qu'il s'agisse de la coordination avec les groupes industriels sur les questions commerciales ou du lobbying pour défendre les emplois des membres.

La consommation de lait semble s'être stabilisée après des années de baisse et nous avons constaté un certain ralentissement des ventes de produits de substitution à base végétale.

Toujours sur la même lignée favorable pour les Teamsters du Canada, la division de transport de lait en vrac d'Agrifoods International a continué de s'éloigner des sous-contractants pour le transport du lait et a remis les membres des Teamsters au travail dans les provinces des Prairies. Agrifoods cherche également à étendre ses activités de camionnage à d'autres produits dans certaines régions du Canada.

Les représentant-e-s de chacune des sections locales des Teamsters au Canada continuent d'être sur le terrain pour administrer nos contrats et défendre les droits de nos membres.

## Grève chez Agropur au Québec

Les membres de la Section locale 1999 travaillant aux installations d'Agropur à Beauceville, au Québec, ont déclenché une grève en mai pour obtenir une



▲ Les membres de la Coopérative Agropur se sont battu-e-s pour de meilleures conditions salariales ! - Montréal, Québec

entente qui leur a permis de rattraper les autres usines qu'Agropur exploite dans la province et de jouir d'une plus grande mobilité au sein de l'entreprise. La nouvelle entente a été ratifiée par 61 % des travailleur-euse-s de l'usine.

En octobre, les travailleur-euse-s de la Section locale 987 de Saputo à Red Deer ont ratifié une nouvelle convention collective de trois ans prévoyant une augmentation de 10 % des salaires, ainsi que des améliorations aux vacances, aux avantages sociaux et à d'autres éléments.

La Section locale 647 de l'Ontario a connu une année bien remplie, ratifiant des offres à Logistics In Motion, un centre de distribution de produits laitiers. Les chauffeur-euse-s d'Agropur et les travailleur-euse-s de Nestlé ont également ratifié de nouveaux accords. À Gay Lea, les travailleur-euse-s de laboratoire se sont dirigé-e-s vers la conciliation.

Toutes les sections locales se sont concentrées sur la formation de leurs délégué-e-s syndicaux-ales. En Colombie-Britannique, le Conseil conjoint 36 a organisé sa première école annuelle de formation des délégué-e-s syndicaux-ales, d'une durée d'une semaine.

Les membres des Teamsters ont travaillé fort pour protéger cette industrie et ses travailleur-euse-s. D'un océan à l'autre, merci à tou-te-s ceux/celles qui ont contribué à nos succès communs.





# INÉBRANLABLE SOLIDARITÉ DES MEMBRES

par **Danny Mitchell**, directeur de la Division du recyclage et des déchets de Teamsters Canada

## DES PROGRÈS POUR LA DIVISION DU RECYCLAGE ET DES DÉCHETS EN 2023

### Négociation fructueuse à l'échelle nationale

Le président Joshua Cenaiko de la Section locale 395 en Saskatchewan rapporte que leur section locale s'est agrandie après avoir réussi à syndiquer les employé-e-s de GFL Solid Waste à Estevan, Weyburn et Bienfait en Saskatchewan fin octobre pour les chauffeur-euses, mécanicien-ne-s et préposé-e-s à la balance de la décharge de GFL. La Section locale 395 représente désormais tou-te-s les employé-e-s de GFL Solid Waste dans le sud de la Saskatchewan. Les négociations pour leur convention collective devraient commencer début 2024.

En Ontario, le confrère Ken Dean de la Section locale 419 rapporte que Waste Connections à Barrie a perdu le contrat de collecte avec la ville, mais espère regagner le contrat de recyclage lorsque la province adoptera le nouveau format d'appel d'offres. La Section locale 419 a également ratifié une nouvelle convention collective avec ce groupe, qui a vu de bonnes augmentations globales, incluant une clause de rétention pour chaque heure travaillée.

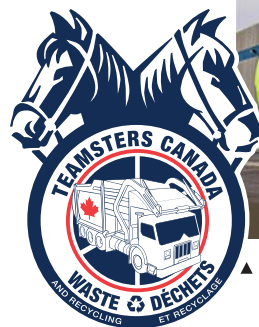
Le confrère Dean rapporte également que Clean Harbors à Mississauga a récemment fermé son installation de déchets dangereux en raison de l'impossibilité de renouveler leur permis requis par la ville pour opérer dans celle-ci. Cela a entraîné la perte d'environ 15 membres.

Le confrère Keith Bruce de la Section locale 419 rapporte qu'ils ont ratifié une nouvelle convention avec Waste Management, qui a vu des améliorations globales.

Toujours en Ontario, le confrère Kevin Quinlan de la Section locale 879 rapporte que les négociations avec Waste Connections à Londres, Ontario, pour 2023 ont été fructueuses, aboutissant à un contrat de quatre ans. Les points forts incluent de meilleurs avantages pécuniaires pour les membres, tels que le paiement des jours fériés statutaires et des congés de deuil basés sur une journée de travail de 10 heures, et le temps double pour le travail lors des jours fériés statutaires, en plus du paiement des jours fériés. Des augmentations de pension ainsi que des augmentations de salaire significatives allant de 12 % à 22 % sur la grille salariale ont été obtenues. Cette négociation a également mis fin à deux conventions collectives distinctes. La fusion des accords du Centre de tri des matières recyclables et du côté du transport a été votée et approuvée par les membres, offrant des bénéfices et des avantages consolidés.

Bien que l'obtention d'un accord ait nécessité une conciliation et a imposé des défis tant pour le transport que pour le centre de tri, les efforts incessants du comité et la détermination inébranlable des membres ont porté fruits.

À Niagara Falls, le centre de tri exploité par Niagara Recycling a été acheté de Niagara Region par le groupe Emterra, la vente ayant eu lieu en avril. La



▲ La Section locale 395 des Teamsters représente désormais tou-te-s les employé-e-s de GFL dans le sud de la Saskatchewan !

Section locale 879 a pu rester l'agent négociateur pour ses quatre-vingts membres. Avec le changement du programme de gestion prenant effet le 1er juillet 2023, les municipalités de l'Ontario se retirent de la collecte et du traitement des programmes de recyclage résidentiels; la date de transition de Niagara est janvier 2024. Les nouvelles réglementations du programme rendront les fabricants de produits et d'emballages entièrement responsables des coûts et de l'exploitation du programme « Blue Box » en Ontario.

Avec les chauffeur-euse-s et les mécanicien-ne-s d'équipement lourd et de camions en grande demande, la Section locale 879 a réussi à négocier des bonus de rétention ainsi que de bonnes améliorations salariales pour les membres de Woodington Systems à Niagara.

Nous entamerons des discussions avec Modern Landfill à Niagara Falls, dès le début de 2024.

Comme dans la division du fret, les employeurs font face à la difficulté d'embaucher et de retenir des chauffeur-euse-s et des aides ainsi que des travailleur-euse-s dans les stations de transfert locales et les centres de tri. Les employeurs confrontés à ces problèmes ont finalement réalisé la valeur de leurs employé-e-s et de nombreuses sections locales à travers le Canada ont réussi à négocier de meilleures conventions collectives et des bonus de rétention qui ont amélioré le salaire, les avantages et les régimes de retraite pour leurs membres.



Suivez **Teamsters Solid Waste & Recycling** sur Facebook



# UN AVENIR PROTÉGÉ POUR LES MEMBRES

par **Owen Lane**, directeur de la Division des véhicules blindés de Teamsters Canada

La Division des véhicules blindés de Teamsters Canada a connu une autre année bien remplie. Nous avons réalisé des progrès notables dans diverses régions, que je suis heureux de partager avec vous dans le présent document.

### Ontario

En Ontario, les discussions sur l'intégration d'INTRIA (anciennement les centres de traitement de la CIBC) à GardaWorld ont été au cœur des préoccupations. Notre convention collective reste en vigueur jusqu'en avril 2025, ce qui assure une certaine stabilité pendant cette période de transition.

Le déploiement de CashTrak par GardaWorld à la fin de 2023 a marqué un changement technologique important pour les membres. Le nouveau système de suivi des colis permet à GardaWorld de suivre électroniquement tous les articles des client-e-s, de la minute où ils sont reçus jusqu'à la livraison finale. Cela permet de fournir un service plus cohérent et d'améliorer la sécurité.

Les travailleur-euse-s des véhicules blindés en Ontario sont membres des sections locales 419 et 879.

### Canada atlantique

En Nouvelle-Écosse, les négociations avec la Brinks ont abouti à une convention collective d'une durée de 5,2 ans. Cet accord comprend une nouvelle lettre d'entente pour le travail non traditionnel et des augmentations de salaire allant de 15,5 à 19 %, ce qui permettra d'atteindre la parité salariale pour les messenger-ère-s, les chauffeur-euse-s et les gardien-ne-s à l'échéance de la convention.

Les salaires de base des employé-e-s à temps partiel de la Brinks ont connu une hausse remarquable de 31 %, ce qui a permis de répondre aux besoins en personnel et d'aligner les salaires des employé-e-s à temps partiel sur ceux des employé-e-s à temps plein. En outre, le programme « Top Up » offre aux employé-e-s à temps partiel un supplément de 1,75 \$ de l'heure, ce qui leur permet d'égaliser leurs salaires avec ceux des employé-e-s à temps plein. Nous avons également rendu les prestations de la santé et du bien-être plus accessibles aux employé-e-s à temps partiel grâce au partage des coûts et aux critères d'admissibilité des heures.

Les négociations avec Garda en Nouvelle-Écosse ont commencé à la fin du mois de janvier 2024. Au Nouveau-Brunswick, nous nous préparons à négocier avec la Brinks en juin 2024.

Les travailleur-euse-s des véhicules blindés du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard sont membres de la Section locale 927.

### Ouest canadien

Nos efforts dans l'Ouest canadien, en particulier avec le Conseil canadien des Teamsters de l'Ouest, ont été déterminants. Après une lutte acharnée, Garda a accepté en février que le CCTO représente les travailleur-euse-s d'INTRIA. Les



▲ Des héroïnes à l'honneur - Le 14 juin 2023, un sergent de la Police régionale de York, Dan Ju, a été grièvement blessé à Markham lorsqu'une camionnette de 5 tonnes a percuté sa voiture. Il a subi de graves blessures et n'a pas pu appeler à l'aide. Les membres de l'équipe de GardaWorld, Justin Williams et Gissela Membrano, membres des Teamsters, ont été les premières personnes à arriver sur les lieux. Williams a utilisé la radio de Ju pour demander de l'aide et les deux collègues ont fourni une assistance jusqu'à l'arrivée de renforts.

sections locales des Prairies ont commencé à recevoir les propositions des nouveaux-elles membres d'INTRIA et les ont ajoutées au document de propositions déjà en cours d'élaboration pour les négociations à venir.

En août 2023, une entente de principe a été présentée et a été approuvée à 78 %. Cette victoire a apporté d'importantes améliorations aux membres d'INTRIA, notamment le doublement des postes à temps plein, la cessation du recours aux travailleur-euse-s temporaires, des augmentations salariales immédiates de 10 000 \$ par année, des contributions substantielles au régime de retraite des Teamsters des provinces des Prairies et l'amélioration des conditions de travail. Une convention collective de trois ans est maintenant en place et se terminera le 31 mai 2026.

Pour la Brinks West, la Section locale 362 se prépare à négocier au milieu de l'année 2024, à la suite d'une entente de deux ans.

Les travailleur-euse-s des véhicules blindés de l'Ouest canadien sont membres des Sections locales 362, 395 et 979.

### Tourné-e-s vers l'avenir

Nous vous remercions de votre soutien et de votre dévouement. Ensemble, nous bâtissons un avenir plus solide et plus sûr pour tous nos membres de la Division des véhicules blindés de Teamsters Canada.







# OUVRIER LA VOIE POUR DE GRANDES AVANCÉES

par **Wade Philips**, président de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada - Division des préposé-e-s à l'entretien des voies

## 2023 A ÉTÉ UNE AUTRE ANNÉE RICHE EN DÉFIS POUR LA CFTC-DPEV.



### De nombreuses négociations à venir...

Au début de l'année, notre groupe était toujours en négociation avec le Canadien Pacifique Kansas City (CPKC), et à la fin du mois d'avril, un nouvel accord de deux ans a été conclu et ratifié à 80 %. Le fait qu'il s'agisse d'une convention collective de deux ans nous oblige à reprendre les négociations avec le CPKC cette année.

Cette année, nous poursuivrons également les négociations avec le Southern Vancouver Island Railway et avec Hallcon. Ces négociations se poursuivent et nous continuons à lutter pour l'équité pour nos membres sur ces lieux de travail.

Plusieurs autres conventions collectives arrivent à échéance cette année. Nous entamerons bientôt des négociations avec Alstom Transport, Ottawa Valley Railway, Burlington Northern Sante Fe, Ontario Northland, Hudson's Bay Railway et Carleton Trail Railway.

Nous avons entamé des discussions avec CSX afin d'améliorer les avantages et les conditions de travail de nos membres canadiens sur cette ligne. À ce jour, les discussions ont été fructueuses et nous nous attendons à une modernisation de nos relations avec l'employeur afin de mieux aborder les questions spécifiques au Canada à propos de ce chemin de fer principalement américain.

### Sondages par Internet

Nous avons recours à des sondages par Internet auprès des membres pour identifier les points à améliorer dans les nouvelles conventions collectives conclues avec plusieurs employeurs. Nous avons constaté que les sondages en ligne sont un outil précieux pour déterminer les sections de la convention collective qui requièrent le plus d'attention.

Nous avons continué à suivre une voie rigoureuse pour résoudre les griefs au CPKC, et grâce aux réunions de résolution des griefs, au Méd-Arb et au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada, nous avons réussi à réduire notre arriéré de griefs tout en gagnant des centaines de milliers de dollars qui ont été versés à nos membres rien qu'en 2023.

Un autre aspect important de 2023 est qu'il s'agit d'une année au cours de laquelle nous avons travaillé en coopération avec d'autres syndicats ferroviaires, avec pour résultat que les travailleur-euse-s du rail sont maintenant uni-e-s comme ils/elles ne l'ont pas été depuis des décennies. Nous sommes, en tant que groupe, déterminé-e-s à travailler ensemble dans tous les domaines d'intérêt commun.



### Solidarité active et soutien des membres

L'équipe de la CFTC-DPEV est prête à faire face à tout ce que l'année nous réserve. L'une de nos priorités sera d'accroître la participation de nos membres et de construire une organisation plus forte à partir de la base. Obtenir de meilleurs contrats est toujours une bataille, mais avec la solidarité active et le soutien des membres, nous prévoyons de grandes avancées.

### Vingtième anniversaire du CFTC-DPEV

Enfin, 2024 est une année très spéciale pour la CFTC-DPEV puisqu'elle marque notre vingtième anniversaire en tant que fier-ère-s membres des Teamsters ! Il a été passionnant de grandir au sein de cette organisation et nous sommes impatients de célébrer cette étape importante.



.....  
Pour des nouvelles et plus d'informations sur nos événements, visitez le :  
**TCRCMWED.ORG**



# UNE LUTTE POUR L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SOINS

par **Alain Michaud**, directeur de la Division des services sociaux de Teamsters Canada

## RECONNAISSANCE DE LA VALEUR DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ

### Un rôle crucial

Alors que le Canada fait face à un vieillissement démographique notable, le rôle des travailleur-euse-s du secteur des soins de longue durée devient de plus en plus crucial. Cette année a été marquée par une prise de conscience accrue de l'importance de ces professionnels, qui se dévouent au quotidien auprès des personnes âgées et des plus vulnérables. L'accent a été mis sur la valorisation de leur travail et l'amélioration de leurs conditions.

### Négociations avec les Résidences Soleil

Au Québec, un effort significatif a été consacré à la négociation de conventions collectives avantageuses pour les membres à l'emploi du groupe Résidences Soleil, une chaîne de résidences privées pour aîné-e-s. Ces négociations ont abouti à des avancées notables, dont des hausses salariales approchant les 20 %, reflétant la reconnaissance de la valeur et de la complexité de leur travail. Ces améliorations salariales, en plus de meilleures conditions d'emploi, contribuent à rehausser le statut de ces travailleur-euse-s essentiel-le-s.

À l'extérieur du Québec, l'attention s'est également portée sur les différent-e-s professionnel-le-s de la santé représenté-e-s au pays. L'engagement à défendre les droits des travailleur-euse-s et à lutter pour l'amélioration de leur qualité de vie est renouvelé dans ce domaine. Cette démarche témoigne d'une volonté ferme de soutenir ces professionnel-le-s qui jouent un rôle vital dans notre système de santé afin qu'ils/elles puissent offrir des soins de qualité aux Canadien-ne-s.

La conviction profonde que de bonnes conditions de travail attirent et retiennent les talents dans ce secteur est plus que jamais d'actualité. Il est reconnu que la qualité de l'environnement de travail a un impact direct et significatif sur la qualité des soins prodigués. Pour garantir un niveau de soin élevé et empathique, ce qui est particulièrement important pour les patient-e-s âgé-e-s souvent plus vulnérables, il est essentiel que le personnel soignant soit satisfait et bien traité.

Cette année a donc été un tournant important dans la reconnaissance et l'amélioration des conditions de travail des soignant-e-s. L'accent mis sur leur bien-être et leur valorisation professionnelle est un pas en avant vers une meilleure offre de soins de longue durée au Canada. Cela démontre une prise de conscience collective de l'importance de ces métiers et de la nécessité de les soutenir.

En résumé, l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins de longue durée est une démarche essentielle pour garantir un avenir où la qualité des soins et le bien-être des travailleur-euse-s vont de pair, au bénéfice de toute la société.



▲ Les 6 et 7 avril, les hôpitaux William Osler ont porté du vert en reconnaissance du mouvement #SoyezUnDonneur et pour honorer le donneur d'organes et le défenseur des Broncos de Humboldt, Logan Boulet.

Après son décès, environ 150 000 personnes ont été inspirées et se sont enregistrées comme donneur-euse-s d'organes.





# SUIVEZ-NOUS

## SUR NOS RESEAUX SOCIAUX



@teamsterscanada

Voulez-vous faire partie de la prochaine édition?  
Envoyez-nous vos photos à [communications@teamsters.ca](mailto:communications@teamsters.ca)



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.**

*Toute communication avec nous est confidentielle.*

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.