



TEAMSTERS CANADA

NOTRE FORCE. NOTRE VOIX. NOTRE AVENIR.



Le président général de l'IBT, Sean O'Brien, et le président de Teamsters Canada, François Laporte, sur les lignes de piquetage de la CPKC à Calgary



NOTRE FORCE.

Le président François Laporte avec les travailleurs en grève de Quincaillerie Richelieu à Montréal, QC.



NOTRE VOIX.

Le président François Laporte avec les travailleurs en grève de Gate Gourmet à Mississauga, ON.



NOTRE AVENIR.

Le vice-président international, Stan Hennessy, avec les recruteurs syndicaux de Gordon Food Services à Delta, BC.

TABLE DES MATIÈRES



4. GRANDS COMBATS, GRANDES VICTOIRES

L'année 2024 a été marquée par des luttes, des victoires, mais aussi par une trahison du gouvernement fédéral. Malgré tout, nous sommes demeurés forts.



17. COMBAT CONTRE CHAUFFEUR INC.

Cette année, nous avons obtenu un important gain : le Parlement a modifié la loi pour imposer aux employeurs la charge de prouver que les entrepreneurs indépendants dont ils retiennent les services ne sont pas des employés mal classés.

Message de François Laporte, président de Teamsters Canada	4
Bourses d'études	6
Fondation Teamsters Canada	8
Affaires gouvernementales	10
Femmes Teamsters	12
Education	14
Division du transport et des camions-citernes	16
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC)	18
Division des colis	20
Division de la construction	22
Division du commerce industriel, blanchisserie	24
Division de l'entrepotage	25
CFTC – Division des préposé·es à l'entretien des voies	26
Division des laiteries	27
Division de la vente au détail, des brasseries et des boissons gazeuses	28
Division de l'industrie cinématographique et des expositions industrielles	30
Division du recyclage et des déchets	31
Division des véhicules blindés	32
Division des services sociaux	33
Recherche et développement des politiques	34

Éditeurs

Christopher Monette
Marc-André Gauthier
Mariam Abou-Dib

Graphiste

Stéphanie Meunier

Collaborateurs

Alain Michaud, Bernard Haggarty, Brian A. MacDonald, Brock Penner, Christian Dubois, Christopher Monette, Danny Mitchell, David Holm, Gary Kitchen, Jason Sweet, Jean-François Pelletier, Jamie Donnelly, Jim Loyst, John McCann, Marc-André Gauthier, Marcel Massé, Mariam Abou-Dib, Mike Hennessy, Nathaly Guillemette, Omar Burgan, Omkar Maraj, Owen Lane, Paul Barton, Paul Boucher, Wade Philips, Wayne Franklin

Nos remerciements aux officiers et permanents syndicaux 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 !



COMITÉ EXÉCUTIF DE TEAMSTERS CANADA



François Laporte

Président de Teamsters Canada
et vice-président international



Craig McInnes

Vice-président international



Stan Hennessy

Vice-président international



Jean-François Pelletier

Membre



Fernanda Santos

Membre



Rob Mryglod

Membre



John McCann

Membre



Tony Santavenere

Membre



Pierre-André Blanchard

Membre



Bernard Haggarty

Membre



Richard Gill

Membre



Bob Miles

Syndic



Jean Chartrand

Syndic



Jim Haryett

Syndic



Roy Finley

Assistant exécutif

"On travaille pour vous et votre famille"



NOTRE FORCE. NOTRE VOIX. NOTRE AVENIR.

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



François Laporte, président de Teamsters Canada, lors d'un rassemblement devant le siège social du CN à Montréal.



François Laporte, président de Teamsters Canada, sur les piquets de grève avec les membres de la Section locale 106 de Quincaillerie Richelieu à Montréal.

L'année 2024 a été marquée par des luttes, des victoires, mais aussi par la trahison d'un gouvernement fédéral en chute continue de popularité. Malgré tout, nous sommes demeurés forts.

Alors que le coût de la vie continue d'augmenter et que le coût du logement pousse davantage de Canadiens à la limite, l'attrait de l'adhésion syndicale et de meilleurs emplois n'a cessé de croître. Cette année, le nombre de nos membres a dépassé 130 000 travailleurs et travailleuses — un sommet historique pour Teamsters Canada.

DE GRANDS COMBATS, DE GRANDES VICTOIRES

La hausse des adhésions n'a rien d'un accident. Elle a été alimentée par d'importants gains sur le plan du recrutement, comme à Gordon Food Services en Colombie-Britannique, où près de 550 travailleurs et travailleuses se sont joints en septembre à la Section locale 31. Ceux-ci étaient confrontés à maints problèmes : retards salariaux, lacunes de sécurité, favoritisme flagrant, sanctions disciplinaires et licenciements injustifiés, hausse du coût des avantages sociaux, etc. Ils savaient que la syndicalisation leur permettrait de se battre pour l'équité dans leur milieu de travail.

Teamsters Canada est résolue à soutenir les campagnes de recrutement de ses entités affiliées tout en respectant entièrement l'autonomie des Sections locales, à qui incombent les décisions de recrutement. À l'échelle nationale, notre objectif est de mener des initiatives pour aider et renforcer nos entités affiliées, et de contribuer ainsi à l'essor de notre mouvement partout au Canada.

Nous avons dû faire preuve de souplesse face à la progression du nombre de nos membres et aux réalités d'un pays de plus en plus inabordable. Aussi, nous avons porté cette année notre indemnité de grève à 400 \$ par semaine pour permettre à nos membres de résister à la cupidité des entreprises et d'exiger un avenir meilleur.



Surchargés et mal payés, plus de 800 travailleurs de l'entreprise de restauration aérienne Gate Gourmet ont voté à 98,8 % en faveur d'une action de grève

Notre fonds de grève a été mis à l'épreuve en avril lorsqu'environ 800 travailleurs et travailleuses de Gate Gourmet à Toronto ont fait grève pendant deux semaines. Leur détermination a porté ses fruits, car ils ont obtenu des hausses salariales qui aident à composer avec la flambée du coût de la vie dans la plus grande ville du Canada.

Puis, en juin, plus de 130 travailleurs et travailleuses d'entrepôt de la Quincaillerie Richelieu à Montréal ont pris le piquet de grève pour exiger des salaires équitables. Réunis tous les jours pendant un mois sur la ligne de piquetage, ils ont montré à leurs patrons dans leurs bureaux climatisés qu'ils étaient prêts à se battre jusqu'au bout. Ils ont finalement eu gain de cause et obtenu les augmentations pour lesquelles ils se sont âprement battus afin de contrer l'inflation.

Les grèves sont toujours un dernier recours; elles demeurent néanmoins l'outil le plus puissant dont nous disposons pour faire face à des employeurs qui refusent d'offrir des conditions de travail équitables. Cette année, fort de l'appui des quatre partis fédéraux, le gouvernement a aplani les règles du jeu en interdisant le recours aux briseurs de grève. Cette initiative instaure un cadre de négociation plus équitable qui contribuera à réduire la durée et la fréquence des grèves et à en accroître l'efficacité.

DES ASSAULTS CONTRE LES TRAVAILLEURS-EUSES

Nos succès ne masquent toutefois pas les sérieux défis auxquels nous avons été confrontés au cours de l'année. En août, nos membres du CN et du CPKC ont été mis en lock-out par des employeurs déterminés à retrancher de nos conventions collectives des clauses relatives à la sécurité. Les deux entreprises ont tenté d'éliminer des dispositions chèrement gagnées de nos conventions en matière de gestion de la fatigue et d'horaires de travail.

Nos membres ne cherchaient qu'un accord équitable à la table de négociation. Malgré sa rhétorique pro-travailleur, le gouvernement fédéral a cédé à la pression des entreprises et est intervenu presque sans délai. À peine plus de 16 heures après le début du lock-out, le ministre du Travail a ordonné un retour au travail et imposé un arbitrage contraignant.

Cette décision antidémocratique a court-circuité notre droit de négocier collectivement et a donné l'avantage au CN et au CPKC. Ces entreprises tenteront à présent de valider leurs dangereux objectifs par voie d'arbitrage.

Notre syndicat poursuit le combat via la filière judiciaire et remontera le dossier jusqu'en Cour suprême s'il le faut.

Les syndicats obtiennent des gains pour les travailleurs et travailleuses (justes salaires, congés de maladie payés, etc.) en serrant les rangs et en négociant des accords équitables.

DES SYNDICATS PLUS FORTS, DES VIES MEILLEURES

Les syndicats ont pour mission fondamentale d'aider les travailleurs et travailleuses à obtenir de meilleurs salaires et conditions, ainsi que des lieux de travail plus sûrs. J'ai passé beaucoup de temps sur le terrain, avec les sections locales et les conseils conjoints, chose que je continuerai à faire en 2025, pour m'assurer que Teamsters

Canada est toujours à l'écoute de sa base alors que nous luttons pour une meilleure qualité de vie et un meilleur avenir pour nos familles.

Personne ne devrait s'opposer aux syndicats, à moins d'être un dirigeant d'entreprise motivé par la quête du profit. Alors que les travailleurs, les travailleuses et la classe moyenne peinent à joindre les deux bouts, notre force, notre voix et notre pouvoir d'influencer l'avenir n'ont jamais été aussi essentiels.

Unis, nous sommes plus forts. Unis, nous parlons d'une voix plus forte. Et, unis, nous veillons à ce que l'avenir soit prometteur pour les travailleurs et travailleuses, les familles, ainsi que tous les Canadiens et Canadiennes.



Plus de photos de la grève de Gate Gourmet à la page 29

NOTRE FORCE. NOTRE VOIX. NOTRE AVENIR.



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 dirigeants de demain et contribuons à bâtir un meilleur pays pour tous.

| 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 des métiers, 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. Quatre bourses de 2 500 \$ sont octroyées.

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.

La date limite est fixée au 1^{er} mai cette 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 1^{er} 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**



LES LAURÉATS DES BOURSES D'ÉTUDES 2024 DE TEAMSTERS CANADA SONT :

Quatre membres des Teamsters ont remporté une bourse d'études de 2 500 \$ en 2024.

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 confrère Paul Stedman, de la Section locale 647.



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

par Paul Stedman, de la Section locale 647

Représenter mes collègues en tant que délégué syndical principal a été une expérience pleine de défis. En même temps, elle a été incroyablement gratifiante en ce qui concerne mon développement en tant que leader. Dans un environnement de travail de plus en plus hostile, je suis souvent appelé à être la voix de mes confrères et consœurs, à veiller à ce que la convention collective soit respectée par l'employeur et à ce que les salariés soient traités équitablement. Mes collègues attendent de moi que je réponde rapidement à leurs préoccupations, et que je prenne des mesures décisives et soigneusement réfléchies pour faire du lieu de travail un environnement positif et coopératif où les membres peuvent s'épanouir et où l'entreprise reste prospère.

Ma compréhension des compétences en matière de leadership s'est améliorée à bien des égards. Ces domaines comprennent la résolution des conflits et la délégation des tâches entre les délégués syndicaux. J'ai appris qu'il était important de rencontrer fréquemment mes collègues délégués syndicaux afin de promouvoir un travail d'équipe solide grâce à une communication régulière. Cela nous aide à aborder les questions avant qu'elles ne deviennent des problèmes. Je les encourage continuellement à interagir avec les employés pour s'assurer que nous sommes au courant de ce qui se passe en temps réel et que nous ne sommes pas pris au dépourvu. Grâce à une nouvelle initiative consistant à publier les procès-verbaux de nos réunions du comité mixte patronal-syndical, j'ai donné aux membres l'occasion de voir ce qui est discuté avec la direction et d'y participer. Ce faisant, je cherche à minimiser les omissions et à renforcer notre équipe grâce à l'engagement des membres. L'efficacité de cette pratique est évidente puisque les membres posent de plus en plus de questions, soulèvent des problèmes nécessitant une attention particulière et s'enquière de la date du prochain affichage.

En tant qu'équipe, notre comité a surmonté de nombreux obstacles. Une victoire particulièrement satisfaisante, obtenue grâce à la solidarité et à la persévérance, a été notre capacité à convaincre l'employeur de son erreur de jugement en faisant valoir ses droits de gérance pour supprimer un poste d'expédition/réception. Ce résultat a été obtenu grâce au lobbying incessant des délégués syndicaux, soutenus par notre représentant des Teamsters. Après plusieurs mois de discussions, de griefs et de problèmes de santé et de sécurité, notre persévérance en tant qu'équipe a permis à l'employeur de reconnaître son erreur et de rétablir le poste.

Mon expérience au sein du syndicat a joué un rôle essentiel dans ma compréhension du leadership et du travail d'équipe, et je m'efforce de continuer à progresser dans ces domaines.

« 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 *Cœur* 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

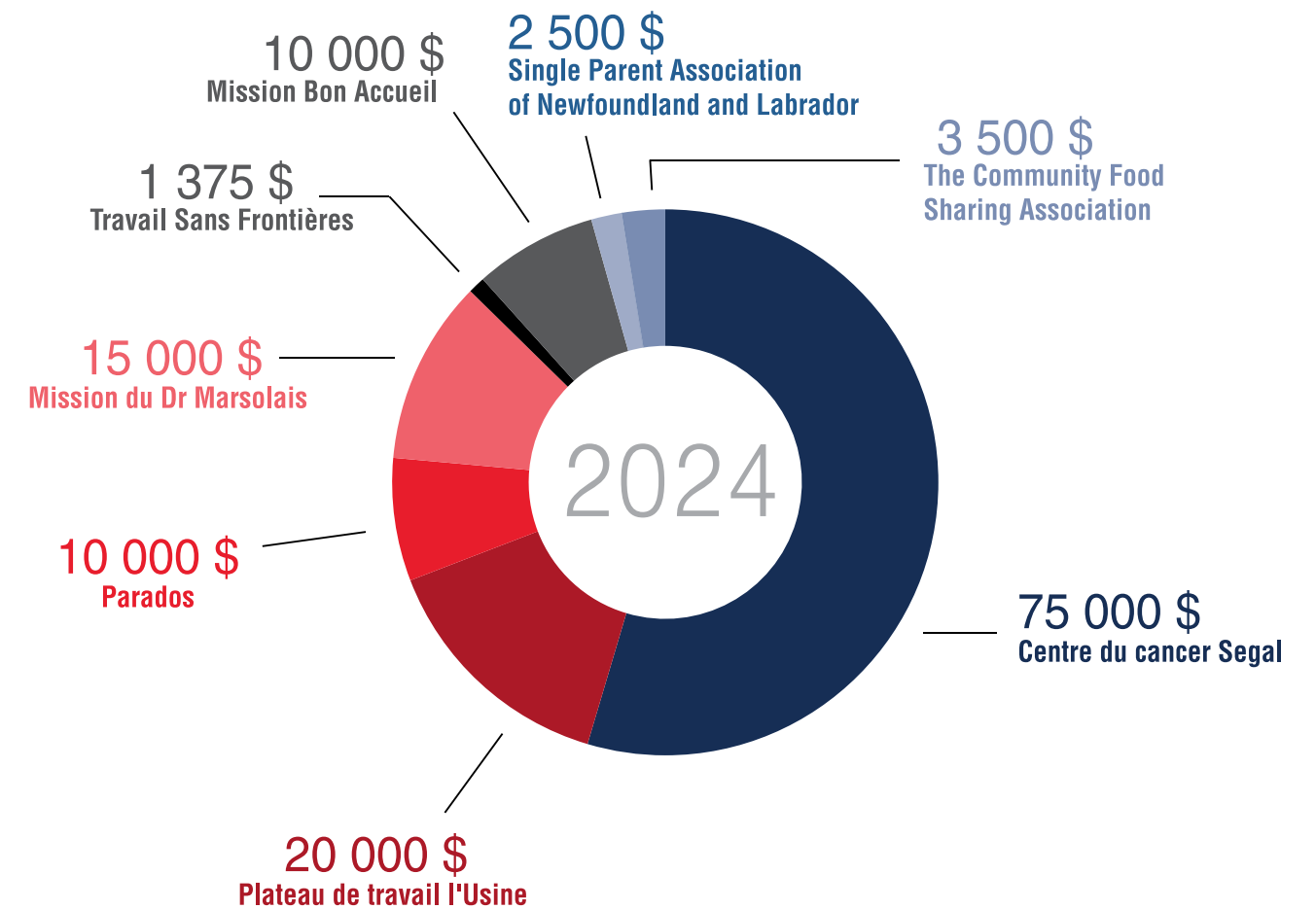


DON DE 250 000 \$ AU CENTRE DU CANCER SEGAL

La Fondation Teamsters Canada a renouvelé son soutien à la lutte contre le cancer en annonçant un don de 250 000 \$ au Centre du cancer Segal de l'Hôpital général juif. Payable sur cinq ans, ce don témoigne de notre engagement à long terme pour soutenir les innovations en matière de soins de santé. Il permet aux Teamsters de contribuer aux avancées médicales qui peuvent potentiellement toucher la vie de chaque Canadien », a-t-il ajouté.

FONDATION TEAMSTERS CANADA

LA FONDATION A REDISTRIBUÉ 137 375 \$ EN 2024.



DON DE 20 000 \$ AU PLATEAU DE TRAVAIL L'USINE

La Fondation Teamsters Canada est fière d'avoir remis un don de 20 000 \$ au Plateau de travail l'Usine par l'entraide pour la déficience intellectuelle du Joliette Métropolitain, qui propose aux particuliers et aux entreprises des solutions de déchetage rapides et sécuritaires, tout en remplissant une mission sociale importante dans la région.



DON DE 10 000 \$ POUR LE PARADOS

François Laporte, président de Teamsters Canada, et Nathalie Guillemette, Coordonnatrice du Comité d'actions féministes de Teamsters Québec, sont fiers de remettre, au nom de la Fondation Teamsters Canada, un don de 10 000 \$ au Parados, une maison d'hébergement pour les femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants.



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

VOUS ÊTES AU CŒUR DE NOTRE FONDATION

Grâce à votre générosité, nos revenus ont dépassé 400 000 \$ en 2024. 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 golfeurs et à leurs invités qui ont participé au tournoi de golf de la Fondation, ainsi qu'à tous ceux qui ont contribué à la campagne *Le cœur et les pieds au chaud*.

Merci à tous les donateurs qui ont contribué à la Fondation Teamsters Canada en 2024.



1 866 682-5521

FTCF.CA

fondation@teamsters.ca



AFFAIRES GOUVERNEMENTALES

Affaires gouvernementales par Mariam Abou-Dib, directrice exécutive et directrice des Affaires gouvernementales de Teamsters Canada

FAITS MARQUANTS DE 2024 EN MATIÈRE LÉGISLATIVE

AFFAIRES GOUVERNEMENTALES

Au début 2024 sur la colline parlementaire, nous prévoyions plus de 630 jours avant les prochaines élections fédérales. Depuis lors, le paysage politique a radicalement changé, alors que le NPD a mis fin à son accord avec les Libéraux. Malgré cette instabilité, nous avons réalisé des gains notables sur les enjeux que priorisent notre direction et nos membres.

L'une de nos victoires les plus importantes a été l'adoption du projet de loi C-58, la **loi anti-briseurs de grève**, qui interdit le recours à des travailleurs de remplacement lors de grèves ou de lock-out. Cette loi, qui entrera en vigueur en juin 2025, vise à empêcher les employeurs sous compétence fédérale d'entraver le processus de négociation collective.

NÉGOCIATIONS DANS LE RAIL

Dans le **secteur du rail**, les négociations entre la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) et le CN et CPKC ont été un test majeur pour notre gouvernement. Dans un contexte de collusion apparente entre ces entreprises, nos membres ont été mis en lock-out et ont dû faire grève pour protéger les dispositions essentielles de nos conventions en matière de sécurité. Le ministre fédéral du Travail a déçu en se rangeant du côté des employeurs, ce qui nous a forcés à accepter un arbitrage contraignant et à engager une contestation judiciaire afin de protéger nos droits.



Sur une note positive, nos efforts de lobbying axé sur le besoin grandissant de travailleurs et de travailleuses qualifiés ont donné les résultats suivants :

90\$ MILLIONS

Un investissement de **90 millions \$** à l'appui de la création de stages pour apprentis;



Une injection de **10 millions \$** dans le **Programme de sensibilisation et de préparation aux métiers spécialisés (PSPMS)** visant à encourager les Canadiens à entreprendre une carrière dans des métiers spécialisés.

Nous avons également réussi à faire adopter plusieurs modifications au **Code canadien du travail**, notamment :



L'instauration d'un nouveau **congé rémunéré de trois jours** en cas de fausse couche;

L'adoption d'un nouveau **congé non rémunéré de 16 semaines** lors du placement d'un enfant par adoption ou par mère porteuse;



Des protections accrues pour les **travailleurs et travailleuses à la demande et les chauffeurs et chauffeuses de camion**, qui renforcent l'interdiction de la **classification illégale** par présomption du statut d'employé. Les travailleurs et les travailleuses concernés peuvent ainsi obtenir les mêmes droits que les employés en vertu du Code, alors que les propriétaires-exploitants légitimes ne sont pas touchés;



L'obligation pour les employeurs sous réglementation fédérale d'instaurer une politique de **droit à la déconnexion**, qui limite les communications liées au travail en dehors des heures de travail prévues.



Table ronde avec le ministre O'Regan, le sénateur Hassan Yussuff et d'autres dirigeant-e-s

Nos efforts de lobbying concernant le projet de **loi C-21**, qui gelait la vente ou le transfert d'armes de poing, ont finalement porté fruits. Après beaucoup de travail avec la Sécurité publique, la GRC, le Sénat et les partis d'opposition, une nouvelle direction nationale a été donnée aux contrôleurs des armes à feu qui faciliterait l'accès de nos membres à leur arme à feu pour s'entraîner dans des champs de tir autorisés partout au pays. Ce nouveau développement aidera nos membres à effectuer leur travail efficacement et en toute sécurité.

La **Loi sur l'équité salariale** du Canada vise à corriger la discrimination dans la rémunération versée aux catégories d'emploi à prédominance féminine en s'attaquant aux distinctions fondées sur le sexe dans les pratiques salariales. Alors que septembre était l'échéance fixée aux employeurs pour la publication de leurs plans d'équité salariale, beaucoup d'entre eux ont obtenu des prolongations, ou n'ont pas encore commencé à élaborer leurs plans.



François Laporte, président de Teamsters Canada, en réunion avec l'ambassadrice du Canada aux États-Unis, Kirsten Hillman, pour discuter des préoccupations importantes des membres Teamsters et de leurs industries au Canada.



L'ambassadeur américain au Canada David Cohen, Mariam Abou-Dib et François Laporte

Il est essentiel que les Teamsters s'investissent dans tous les comités d'équité salariale des entreprises de compétence fédérale où le syndicat a des membres. Ainsi, Teamsters Canada a prêté mainforte à plusieurs Sections locales et divisions qui participent à des comités d'équité salariale, ce qui a permis d'importants rajustements salariaux dans les catégories d'emploi à prédominance féminine.

Teamsters Canada milite depuis longtemps en faveur de l'accessibilité des **services de garde**. Avec l'adoption du projet de loi C-35, plus de la moitié des provinces et territoires offrent maintenant un service réglementé d'apprentissage et de garde de jeunes enfants pour un tarif moyen de **10 \$ par jour ou moins**. Tous les autres territoires ont réduit ces frais de 50 % au moins.

Nous participons également à des consultations sur plusieurs autres lois, notamment sur la **Loi sur l'équité en matière d'emploi**, en vue de créer des conditions de travail exemptes d'obstacles et de corriger les désavantages en matière d'emploi touchant des groupes désignés.

Le gouvernement a annoncé d'importantes mises à jour du **Programme des travailleurs étrangers temporaires** en vue de réduire la dépendance à l'égard des travailleurs étrangers à bas salaires. Les employeurs sont tenus de prioriser l'embauche de travailleurs canadiens avant de faire appel à la main-d'œuvre étrangère. Voici quelques-unes des dispositions mises à jour :

- l'établissement d'un **plafond de 10 %** sur les travailleurs étrangers temporaires à bas salaire à l'échelle nationale;
- l'établissement d'un **plafond de 20 %** dans les secteurs critiques comme la santé et la construction.

D'autres consultations sont prévues en 2025. Teamsters Canada y participera activement afin de s'assurer que nos emplois sont protégés et que l'ensemble des travailleurs et travailleuses bénéficient de conditions équitables.

À l'approche de l'**examen de l'ACEUM** prévu en 2026, nous surveillons de près les suites données par le Canada aux plaintes concernant les quotas tarifaires laitiers dans le cadre de divers accords commerciaux. Nous soutenons que les élus devraient pouvoir limiter certaines importations afin de protéger les emplois canadiens.

Nous prévoyons d'accentuer notre activité de lobbying en 2025, qu'importe le calendrier électoral ou le parti politique au pouvoir. Notre priorité reste l'intérêt supérieur de nos membres, de nos familles et de nos communautés.

NOUS CONTINUERONS DE FAIRE ENTENDRE NOTRE VOIX SUR LA COLLINE.

* L'Accord Canada-États-Unis-Mexique



UNE VOIX FORTE POUR LES FEMMES

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



En juin 2024, la Conférence des femmes de la FIT a rassemblé plus de 1000 participantes venues des États-Unis et du Canada, issues de divers milieux professionnels, pour échanger et approfondir leurs connaissances sur des enjeux importants qui concernent les femmes tout particulièrement. Cette conférence permet chaque année de créer un espace de dialogue enrichissant et d'apprentissage mutuel qui leur offre des outils précieux à rapporter dans leur milieu de travail.

Le département de l'Éducation a contribué à cette conférence en proposant deux ateliers essentiels. Le premier, spécifiquement pour les Canadiennes, portait sur la diversité, l'inclusion et l'équité, et offrait des outils et perspectives pour favoriser le développement d'un environnement plus juste et respectueux des différences. Le second atelier ouvrait la discussion sur la montée de la droite et ses impacts sur les droits et la situation des femmes, un sujet que nous devons aborder afin de bien comprendre et anticiper les changements sociopolitiques actuels.

Nous remercions chaleureusement les sections locales canadiennes pour leur forte mobilisation et leur engagement, notamment les près de 100 Canadiennes présentes, qui ont apporté une dimension canadienne précieuse aux discussions. Leur participation active a été grandement appréciée et a enrichi les échanges lors de cet événement marquant.

LES FEMMES TEAMSTERS D'UN OCÉAN À L'AUTRE

Notre organisation est fière de compter dans ses rangs un nombre croissant de femmes engagées activement dans nos activités. Cette implication a été particulièrement visible lors de la conférence de la FIT mentionnée plus haut, ainsi que dans plusieurs provinces, où des comités de femmes se mobilisent sur le plan syndical et social. Les comités du Québec, de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de la Nouvelle-Écosse œuvrent sans relâche, offrant un engagement soutenu pour l'émancipation et l'autonomisation des femmes.

Par ailleurs, Teamsters Canada offre maintenant un nouveau guide à l'intention des sections locales et des membres Teamsters désireuses de former un comité d'actions féministes.



PARLONS D'ÉQUITÉ, ET D'ARGENT!

L'équité salariale est une obligation légale au Canada visant à combler les écarts salariaux persistants entre les sexes dans des emplois différents, mais qui ont une valeur comparable (basée sur les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail). Les délais prescrits dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale donnent aux entreprises de compétence fédérale un cadre pour appliquer des ajustements et réévaluer régulièrement l'équité des salaires.

En termes simples, l'équité salariale signifie qu'un employeur doit s'assurer que, dans une entreprise, les postes traditionnellement occupés par des femmes ne soient pas moins bien rémunérés que ceux des hommes si ces deux types de postes ont une valeur équivalente.

Le gouvernement fédéral, ainsi que chaque province et territoire, disposent de lois sur l'équité salariale. Bien que les détails varient, **le syndicat des Teamsters parvient souvent à mettre plus d'argent dans les poches des membres grâce à ces lois.** C'est le cas de Purolator, où plusieurs de nos membres dans des emplois à prédominance féminine verront bientôt des ajustements salariaux à la hausse.

Le travail ne s'arrête pas là. En ce moment, plusieurs de nos membres dans le secteur privé de compétence fédérale sont touchés par de tels exercices d'équité salariale.

Il est donc essentiel, en tant qu'organisation syndicale, de veiller à ce que les entreprises respectent leurs obligations et se conforment aux dispositions légales. Pour cette raison, Teamsters Canada demeure constamment disponible pour fournir informations et soutien aux sections locales.



COMITÉ D'ACTIONS FÉMINISTES TEAMSTERS QUÉBEC



Dîner de la Conférence des femmes de Teamsters Québec - Nuances de féminité : Une diversité vibrante. Planification de la retraite avec la conseillère Mélanie Poupart, et un spectacle haut en couleur du légendaire Michel Dorion.



TEAMSTERS ONTARIO WOMEN'S CAUCUS (TOWC)



La Section locale 938 des Teamsters et le Caucus des femmes de Teamsters Ontario ont fait un don de 1 000 \$ à la section de Mississauga du projet Shoebox.



Teamsters Canada est fier d'avoir participé au Gala de la fondation À voix égales, un événement inspirant qui vise à promouvoir l'engagement social et l'autonomisation des femmes.



Les consœurs Sylvie Reed (Section locale 1999) et Diane Bessette (Section locale 931) ont participé à l'École féministe de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) : une formation essentielle pour les féministes dans le milieu syndical ! Merci à toutes les participantes pour leur engagement !



La Conférence des femmes des Teamsters 2024. L'atelier canadien de cette année a mis en lumière la richesse que l'équité et la diversité apportent aux syndicats. Grâce à des activités interactives, les participants ont appris à reconnaître l'impact de nos préjugés sur nos décisions, nos membres et les actions de notre syndicat. Les participants sont repartis avec de nouvelles compétences pour créer des lieux de travail inclusifs et renforcer le militantisme syndical.



DE SOLIDES FORMATIONS POUR NOS MEMBRES D'UN OCÉAN À L'AUTRE

NOTRE FORCE

La force des Teamsters vient de ses membres. Cette année, nous avons priorisé l'évaluation des besoins partout au Canada. Nous avons échangé des idées avec la direction en vue de cibler au mieux les besoins de nos membres. La formation syndicale constitue une forme d'apprentissage unique, qui vise à la source les problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés.

Nous devons sans cesse ajuster notre tir en fonction des nouvelles réalités. Aussi, nous avons examiné nos offres de formation et avons accueilli les demandes des sections locales en matière de cours et de présentations adaptés à leurs besoins. Axée sur l'engagement à l'égard des formations en personne, cette année en fut une d'adaptation en matière pédagogique. Ainsi, nous avons intégré de nouvelles méthodes et techniques à nos séances de formation syndicale, notamment des activités interactives, du contenu personnalisé et des apprentissages pratiques.

Nous lançons maintenant EduCan, une nouvelle initiative visant à moderniser et à mettre à jour nos programmes de formation et à y associer une image de marque. EduCan exprime bien notre engagement envers des programmes nouveaux, pertinents et accessibles, qui répondent à l'évolution des besoins des Teamsters canadiens. Cet effort de modernisation est une composante clé des efforts que nous déployons à l'appui d'une formation ciblée sur les réalités courantes du monde canadien du travail.

Notre nouveau système de gestion de l'apprentissage (LMS) est une autre avancée majeure. Cette plateforme en ligne permet à nos délégués syndicaux et nos dirigeants d'accéder à des documents et à des ressources complémentaires aux cours, et de consulter de précieuses informations, même après les séances de formation. Les représentants peuvent ainsi rester informés, connectés et à jour. Cette approche numérique offre flexibilité et accessibilité, en donnant accès à des formations que nos gens peuvent suivre à leur convenance.

NOTRE VOIX

Il est essentiel de faire entendre notre voix. Aussi, le Service de la formation a travaillé en étroite collaboration avec les sections locales pour assurer aux délégués syndicaux une formation qui leur procure les compétences voulues pour nous conférer une voix forte et unifiée sur toutes les plateformes et qui leur permet de défendre vigoureusement nos membres. En tenant compte des expériences et des suggestions de nos membres, nous élaborons des programmes pratiques, en phase avec leurs besoins réels.



TEAMSTERS CANADA DÉPARTMENT D'ÉDUCATION

Le nouveau Service de la formation de Teamsters Canada est fier de rendre compte des progrès accomplis cette année. Sa mission est de doter les membres de compétences et de ressources correspondant aux défis du monde canadien du travail et de promouvoir leurs droits.



**Nathaly
Guillemette**

Directrice à
l'éducation – Québec
et Coordinatrice
nationale des droits
de la personne



**Jamie
Donnelly**

Directrice à
l'éducation –
Canada anglais

educan@teamsters.ca



Séance de formation pour les délégués de la Section locale 647 de l'Ontario.

Nous nous sommes employés à créer du contenu canadien pour maintenir la pertinence et la valeur informative de nos programmes. Soucieux de bien cerner nos besoins, nous avons participé à plus de dix cours de formation pour délégués syndicaux (ou les avons présentés) et créé des ateliers sur notre historique et nos interventions politiques au niveau fédéral, ainsi que leur portée actuelle pour les Teamsters. Nous avons également produit du contenu sur les thèmes du harcèlement psychologique, de la diversité et de l'inclusion, etc. De plus, c'est avec fierté que nous avons représenté le Canada et partagé de l'information avec nos collègues de l'étranger lors de deux ateliers à la Conférence des femmes de la FIT.

Cette année, nous avons aussi lancé la formation Teamsters I.D. visant à parfaire les compétences de nos représentants de tous les coins du pays. Les participants ont pu découvrir leurs propres styles de présentation et de formation, apprendre à s'adapter à différents apprenants et recevoir des conseils pratiques pour une formation efficace. Nous avons réuni un groupe diversifié de participants issus des sections locales et de la Conférence ferroviaire, ce qui fut une excellente occasion de développer des compétences, de réseauter avec d'autres instructeurs et de renforcer l'unité de notre organisation à l'échelle nationale.

Puis en février, nous avons tenu notre toute première formation Perfectionnement des formateurs Teamsters (PFT) pour les formateurs au Québec ! Nous sommes fiers de former plus de 300 délégués syndicaux chaque année, nous croyons qu'avec une offre de perfectionnement pour nos formateurs, nous renforçons notre autonomie et notre engagement envers notre membership.

NOTRE AVENIR

Notre avenir dépend de notre aptitude à préparer nos membres aux défis qui se profilent à l'horizon. Nous sommes déterminés à procurer aux Teamsters canadiens les compétences et les connaissances nécessaires pour qu'ils puissent s'adapter à l'évolution du monde du travail et des lois connexes.

Notre nouvelle formation préalable pour délégués syndicaux illustre bien cet engagement. Ce cours interactif en ligne de 45 minutes accueille les délégués dans leurs nouveaux rôles, et ce dans un format d'une grande souplesse : ils peuvent commencer, interrompre et reprendre la formation à leur guise. Cette formation, qui porte sur les bases du rôle, offre un soutien immédiat aux nouveaux délégués alors qu'ils se préparent à leurs responsabilités. Ils peuvent ainsi aborder leurs tâches avec plus de confiance et de soutien d'ici à ce qu'ils aient accès à des formations en personne dans leur section locale.

Nous sommes fortement engagés envers les techniques d'apprentissage numériques de demain, en complément des méthodes classiques. L'évolution d'EduCan et de notre système de gestion de l'apprentissage se poursuivra, notamment par l'ajout de fonctionnalités (questionnaires interactifs, parcours personnalisés, ressources complémentaires pour le soutien de formations flexibles et à la demande, etc.). Cette approche, qui conjugue la technologie et les valeurs de notre syndicat, génère une expérience d'apprentissage dynamique et accessible.



Session de formation avancée pour les délégués de la Section locale 647 en Ontario, spécialement conçue pour les délégués ayant de 5 à 10 ans d'expérience.



Semaine annuelle de formation du Conseil conjoint 36 des Teamsters. Cet événement d'une semaine a rassemblé plus de 70 délégués syndicaux et officiers de partout en Colombie-Britannique et au Yukon.



Formation des instructeurs des Teamsters. Plus d'une douzaine de représentants syndicaux de tout le pays se sont réunis pour apprendre de nouvelles techniques de formation et d'intégration technologique.

CONCLUSION

Cette année a été structurante pour Teamsters Canada. Grâce à de nouveaux programmes, à des ressources enrichies telles qu'EduCan et à notre engagement en faveur d'un apprentissage flexible, nous offrons à nos membres les moyens d'être solidaires, de s'exprimer et de se préparer pour l'avenir.

Grâce à la force de nos membres, à la puissance de notre voix et à notre engagement pour un avenir meilleur, nous sommes prêts pour demain. Ensemble, nous sommes forts, nous nous faisons entendre et nous créons des formations d'avenir pour les Teamsters canadiens.



RÉALISER DES GAINS POUR NOS MEMBRES DANS LE TRANSPORT

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

DIVISION DU TRANSPORT ET DES CAMIONS-CITERNES

La Section locale 31 a marqué l'histoire cette année en réalisant son meilleur gain de recrutement depuis sa fondation en 1936. Après plusieurs années d'efforts, les Teamsters ont en effet obtenu l'adhésion de plus de 550 travailleurs de Service alimentaire Gordon en Colombie-Britannique.

Amorcée en 2021, la campagne de recrutement est passée à la vitesse supérieure l'été dernier. Les travailleurs de la région métropolitaine de Vancouver et de l'Okanagan — chauffeurs, personnel d'entrepôt, commis, etc. — ont fermement résisté à la pression et à l'ingérence de l'employeur.

Ces travailleurs faisaient face à de nombreux problèmes, notamment retards salariaux, enjeux de sécurité, favoritisme, mesures disciplinaires et licenciements injustifiés et hausse du coût des avantages sociaux.

Ce gain aurait été impossible sans le leadership de la Section locale 31.

Mais ce n'est qu'un début. La prochaine étape consistera à négocier une première convention collective qui apportera des améliorations en fait de salaires, d'avantages sociaux et de protections à ces nouveaux membres fort courageux.



Après des années d'efforts, plus de 550 travailleurs de Gordon Food Service Canada en Colombie-Britannique sont maintenant représentés par les Teamsters.



Les membres de la Section locale 362 transportent de l'équipement lourd à travers l'Alberta.



À L'ŒUVRE PARTOUT AU CANADA

On observe aussi une situation globalement favorable en Ontario. Nous avons récemment renouvelé des conventions collectives pour des travailleurs de quai et des chauffeurs, ainsi que pour du personnel d'administration et de supervision à Fastfrate, de même qu'à Autoport Concord, Trimac et Young Transportation. Approuvées à une forte majorité de voix, toutes ces ententes ont procuré d'appréciables gains à nos membres. Au moment d'écrire ces lignes, des négociations sont en cours à Western Canada Express. Pendant ce temps, les volumes de transport sont demeurés stables à Clarke, Vitran, TST, WCE, XTL, CCT et Cassens.

À l'usine de Ford à Oakville, où nous représentons des conducteurs-trices de tracteurs de Cleveland Switching Services, ainsi que des travailleurs-euses de Cleveland Gate Monitors et d'Autoport Oakville, des changements de production sont en cours. La transition vers les véhicules électriques a cédé le pas à la construction de nouvelles camionnettes à essence de la série 2500 et potentiellement de véhicules Lincoln. Il est prévu que l'usine sera opérationnelle d'ici la fin 2025 ou le début 2026, soit plus d'un an avant la date prévue.

Tout n'est pas positif, cependant. Le secteur du camionnage reste sensible aux tendances économiques générales. Ainsi, lorsque l'économie est vigoureuse, un volume plus élevé de marchandises est expédié par camion. Or, dans un contexte morose pour la classe moyenne en 2024, des entreprises québécoises de camionnage ont dû mettre fin à leurs activités, dont SGT2000 et Bessette et Boudreau. Leur fermeture a entraîné la perte d'environ 75 membres.



Des représentants de l'Alliance canadienne du camionnage, de Teamsters Canada et du gouvernement fédéral annoncent de nouvelles mesures pour lutter contre Chauffeur inc.

LE COMBAT CONTRE CHAUFFEUR INC.

Aucun rapport sur notre secteur ne serait complet sans aborder la lutte soutenue contre Chauffeur Inc. et la classification trompeuse des chauffeurs.

Ce stratagème scandaleux continue de plomber l'industrie canadienne du camionnage. L'arnaque de ces employeurs consiste à attribuer à leurs employés le statut d'entrepreneurs indépendants afin de se soustraire à diverses obligations légales (RPC, AE, CSPAAT, etc.).

Bien qu'ils travaillent dans des conditions d'emploi qui incluent la conduite de véhicules de l'employeur, des horaires fixes et la supervision de l'employeur, ces travailleurs mal classés se voient refuser des avantages fondamentaux comme la rémunération des heures supplémentaires, des vacances et la sécurité d'emploi. Non seulement cette pratique nuit aux travailleurs, mais elle permet aux entreprises fautives d'exercer une concurrence déloyale vis-à-vis des transporteurs qui respectent les règles.

Des entreprises légitimes perdent ainsi des affaires au profit des adeptes de l'arnaque Chauffeur Inc. De concert avec ces employeurs honnêtes, Teamsters Canada exerce des pressions en faveur d'une action gouvernementale. Ce problème persiste parce que les autorités fédérales et provinciales l'ont laissé s'envenimer.

Cette année, nous avons obtenu un important gain dans ce dossier : en effet, le Parlement a modifié la loi pour imposer aux employeurs la charge de prouver que les entrepreneurs indépendants dont ils retiennent les services ne sont pas des employés mal classés. Nous avons également renforcé notre participation au Programme du travail, notamment afin de sensibiliser davantage les employeurs et l'Agence du revenu du Canada à la nécessité d'intensifier les contrôles visant les aux entreprises suspectes.

Il importe de bien distinguer les propriétaires-exploitants légitimes et les victimes du stratagème Chauffeur Inc.

Les propriétaires-exploitants travaillent en général de manière indépendante et possèdent leurs propres camions. En revanche, les employés mal classés ne sont pas des entreprises que sur papier et sont par ailleurs indiscernables des employés ordinaires.



Si vous le voyez, signalez-le !



François Laporte, président de Teamsters Canada, s'adresse aux 2 000 délégués du Congrès de la Fédération internationale des ouvriers du transport : « Les Canadiens ont un droit de grève et de négociation collective garanti par la Charte. Pourtant, l'intervention du gouvernement sape ces droits, permettant aux employeurs de les piétiner et de négocier de mauvaise foi. Notre syndicat se bat contre Ottawa pour protéger ces droits fondamentaux. Nous avons déposé des recours devant les tribunaux et nous ferons tout ce qu'il faut pour défendre nos membres ».





DE LA TABLE DE NÉGOCIATION À LA COUR FÉDÉRALE

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

Année cruciale pour les cheminots, 2024 a eu des incidences considérables pour tous les travailleurs du secteur du transport. Plus de 10 000 de nos membres sont entrés en négociation avec le CN et CPKC, et notre syndicat a livré bataille pour des ententes justes et équitables. Face à la hausse du coût de la vie et aux bénéfices records des entreprises, nos membres méritaient amplement des salaires et des conditions qui reflètent leurs contributions vitales au succès de ces entreprises.

Les patrons ont toutefois vu les choses d'un tout autre œil. Ainsi, le CN et CPKC ont priorisé les profits plutôt que l'équité. Ils ont entamé les négociations en proposant des baisses de salaires pour la plupart des membres plutôt que des hausses salariales et des améliorations des conditions de travail pourtant bien méritées.

DES MENACES POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

De plus, les deux employeurs ont cherché à miner des dispositions essentielles de nos conventions collectives, particulièrement en ce qui concerne la gestion de la fatigue. Ils ont aussi tenté d'altérer des dispositions du Code canadien du travail en matière de congés.

Certaines personnes envisagent l'exploitation ferroviaire comme un travail de rêve, mais plusieurs défis s'y rattachent. Les cheminots consacrent souvent plus de 80 heures par semaine à leurs employeurs, restent de garde 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et souffrent du peu d'importance accordée à leur vie de famille. Nos membres ratent souvent des congés et des événements familiaux importants en raison des exigences incessantes du travail.

Dans les cas extrêmes, la nature éreintante du travail génère des risques de sécurité liés à la fatigue. Il devient alors presque impossible de s'assurer que les travailleurs sont bien reposés lorsqu'ils sont appelés à travailler.

Nous sommes restés fermes sur l'enjeu critique de la gestion de la fatigue. La réticence des employeurs à faire des compromis sur cette question n'a fait que creuser le fossé entre les parties à la table de négociation.

L'ARBITRAGE : UN OUTIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

Frustrés par notre résistance, le CN et CPKC ont opté pour un scénario familier en faisant pression pour un arbitrage contraignant. Les employeurs ont cherché à soumettre la quasi-totalité de leurs ententes à l'arbitrage, une solution généralement utilisée en dernier recours pour régler quelques enjeux non résolus. Ils ont ainsi tenté de contourner la négociation de bonne foi et d'imposer des changements de conditions qu'ils ne pouvaient pas obtenir à la table.

Devant notre refus, les dirigeants des chemins de fer ont augmenté la pression. Ils nous ont accusés de négocier de mauvaise foi, ont

orchestré un lock-out et ont perturbé la chaîne d'approvisionnement pour forcer Ottawa à intervenir.

Et leur stratégie a fonctionné. Les politiciens qui font souvent état de leurs valeurs « progressistes » ont cédé à la pression. Seulement 16 heures et 29 minutes après le début du lock-out, le ministre du Travail a annoncé un arbitrage exécutoire pour tous les travailleurs ferroviaires en vertu d'un article rarement invoqué du *Code canadien du travail*.

UNE LUTTE POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Cette décision est presque assurément inconstitutionnelle. Les travailleurs-euses ont un droit protégé par la Charte de participer à des négociations collectives. Nous avons donc déposé des recours devant la justice fédérale pour défendre ces droits fondamentaux, même si nous prévoyons que la procédure d'arbitrage sera conclue avant que les tribunaux ne puissent intervenir.

Nous exhortons également d'autres syndicats à obtenir le statut d'intervenant, une initiative en quelque sorte prémonitoire. En effet, seulement cette année, Ottawa a imposé des arbitrages contraignants à des syndicats qui représentent des travailleurs de cinq employeurs — WestJet, CN, CPKC et les ports de Montréal et de Vancouver.

De telles actions dénotent une tendance pernicieuse, où un seul politicien peut unilatéralement suspendre le processus de négociation ou affaiblir la partie syndicale. Cette dynamique permet aux employeurs d'esquiver complètement les négociations, d'éroder le processus de négociation collective et de miner les droits des travailleurs.

L'IMPORTANCE D'UNE ACTION SYNDICALE FORTE

Des syndicats forts sont le meilleur garant d'une classe moyenne vigoureuse. Ce principe est cependant mis à mal lorsque des politiciens court-circuitent régulièrement le processus de négociation. En négociant des salaires et des conditions équitables, les travailleurs stimulent les dépenses de consommation, alimentent la croissance économique et renforcent la société. À l'inverse, l'affaiblissement des syndicats entraîne une stagnation des salaires et une hausse des inégalités — des conditions qui profitent uniquement aux entreprises.

Comme ils l'ont fait tout au long de 2024, les Teamsters continueront de défendre ce qui est juste. Nous restons déterminés à protéger les droits de nos membres et à assurer un avenir meilleur à l'ensemble des travailleurs.

Vous pouvez compter sur nous pour continuer le combat.

COLOMBIE-BRITANNIQUE



Port Coquitlam



Vancouver Intermodal

NOUVEAU-BRUNSWICK



Moncton

ALBERTA



Medicine Hat



Kipp Coalhurst

SASKATCHEWAN



Saskatoon

MANITOBA



Winnipeg



Winnipeg



Minnedosa

ONTARIO



Chapleau



London



Havelock

QUÉBEC



Montréal



Halifax

Vous pouvez compter sur nous pour continuer le combat.

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.



UNE PROTECTION POUR LES MEMBRES DE LA DIVISION DES COLIS

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

Les membres de la Division des colis jouent un rôle essentiel dans la chaîne d'approvisionnement nationale en comblant et en dépassant sans cesse les exigences de durabilité et de fiabilité de leurs clients respectifs dans une économie en évolution rapide.

Les employeurs sous réglementation fédérale comme Purolator et UPS sont tenus de mener de rigoureuses évaluations d'équité salariale. Le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est le principe fondamental qui s'applique en l'occurrence. Cette année à Purolator, les membres appartenant à certaines classes d'emplois « à prédominance féminine » ont obtenu des rajustements salariaux à la hausse à l'issue de l'exercice obligatoire d'évaluation des emplois.

Purolator a mis ces rajustements en œuvre le 4 septembre 2024, dans le respect des délais prévus. Teamsters Canada, qui a veillé à une progression juste et transparente du processus jusqu'à sa conclusion, a pu constater que des ébauches des plans d'équité salariale ont été affichées sur les lieux de travail durant 60 jours avant leur mise en application. Nos membres ont donc pu en examiner la teneur avant le stade de la finalisation.



Une partie du comité d'équité salariale de Purolator.

Sur le plan technologique, Purolator et UPS recourent de plus en plus à l'automatisation et à l'intelligence artificielle. Même si certaines avancées technologiques soutiennent l'exécution du travail, elles présentent souvent un risque sous-jacent pour les emplois existants de nos membres. Bien que nous soyons incapables de neutraliser l'essor de l'automatisation, nous devons militer pour des protections sans précédent dans ce contexte de changement structurel.

Il nous faut rester vigilants alors que Purolator et UPS prennent de l'expansion sur le marché lucratif et hautement réglementé de la livraison dans le secteur de la santé. La récente acquisition de Williams PharmaLogistics par Purolator constitue une entrée remarquable dans ce secteur. Ces expéditions font souvent l'objet de frais majorés, car elles doivent être sécurisées et se faire à température contrôlée, séparément du fret ordinaire. Cette branche d'activité comprend les livraisons spécialisées aux pharmacies, aux hôpitaux, aux cabinets médicaux, aux maisons de soins de longue durée et à d'autres établissements de santé. Le principal concurrent de Purolator et d'UPS demeure ATS, dont on estime la part de marché à 70 % à 80 %.

Il incombe à nos membres de surveiller l'évolution de ce secteur et de signaler à leur section locale tout changement observé dans les chaînes d'approvisionnement. Le secteur de la santé offre un important potentiel de croissance dont nos membres méritent de bénéficier.

Sur le plan national, Amazon continue de s'opposer farouchement à toute tentative de syndicalisation. Des sections locales du Québec et de Terre-Neuve-et-Labrador ont déposé des demandes



d'accréditation visant les travailleurs-euses des principaux transporteurs canadiens d'Amazon, soit Intelcom au Québec et Dragonfly ailleurs au Canada. La part du marché des services de messagerie d'Intelcom ne cesse d'augmenter, alors que la part existante de nos transporteurs syndiqués est menacée. Intelcom est souvent désigné comme transporteur privilégié par des entreprises comme Temu et Shein, qui envahissent agressivement le marché canadien.

La convention collective nationale d'UPS expirera le 31 juillet 2025, et nous avons amorcé les préparatifs de la prochaine négociation. Les négociations avec UPS sont traditionnellement complexes; 2025 pourrait s'avérer nettement plus difficile en raison des facteurs économiques et compte tenu des conditions de travail de nos membres depuis 2020. Les directeurs adjoints et moi-même sommes impatients de soutenir les sections locales dans les négociations à venir.

En conclusion, l'essor de l'automatisation et de l'intelligence artificielle pose des défis importants. La protection de nos emplois exigera des remparts technologiques renforcés au cours des années à venir. Que ce soit par l'ajout de nouvelles dispositions dans nos conventions ou de l'application vigilante des ententes en vigueur, nos efforts collectifs sont essentiels pour l'avenir. Continuez de faire preuve de rigueur et de soutenir vos sections locales. Collectivement, nous pouvons accomplir de grandes choses.



Les membres de la section locale 879 chez Purolator.



Un autre prix du Cercle d'honneur décerné par l'établissement UPS de Stoney Creek. Le conducteur d'UPS Randy Day est ici félicité pour avoir conduit pendant 25 ans sans accident évitable.



Membres d'UPS de la Section locale 879. Après 37 ans de service et 34 ans de conduite prudente, Frank Vanderwyk, chauffeur UPS, a rattaché ses clés.

Teamsters Canada demeure partie prenante aux discussions en cours sur l'équité salariale à UPS. Bien que l'employeur ait dépassé la date limite du 4 septembre 2024, nous maintenons la pression pour qu'il accélère le processus afin d'assurer l'équité à nos membres. Même si UPS a demandé des prolongations de délais, tout rajustement de l'équité salariale sera rétroactif au 4 septembre 2024, ce qui pourrait inclure le versement d'intérêts à nos membres.

La Division des colis continue de participer aux réunions de niveau national sur les retraites, la santé et la sécurité avec les deux employeurs. Nous exhortons constamment ces derniers à prioriser le bien-être des travailleurs-euses. Les deux régimes de retraite restent bien financés à la faveur d'une conjoncture favorable, ce qui souligne l'importance de disposer de fonds de retraite sûrs. Lors des réunions nationales sur la santé et la sécurité, Purolator et UPS présentent généralement des statistiques sur les accidents et les collisions au travail. Les deux employeurs ont fait état de réductions sensibles dans les deux catégories, ce qui atteste de l'attention et du professionnalisme dont nos membres font preuve au quotidien.

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.





BÂTIR UN AVENIR SOLIDE DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

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



L'année 2024 en a été une autre excellente pour la Division de la construction des Teamsters. Alors que se concluent de nombreux grands projets en cours depuis plusieurs années, un éventail de nouveaux projets prometteurs se profilent à l'horizon.



▲ Le projet du pont Gordie Howe sera achevé et ouvert à l'automne 2025.

Par exemple, le 14 juin 2024, des membres des métiers de la construction ont raccordé le tablier du pont Gordie-Howe, qui relie Windsor (Ontario) à Detroit (Michigan). Si les travaux se poursuivent au rythme prévu, le pont sera inauguré à l'automne 2025.

De grands projets se poursuivent à l'échelle du pays dans plusieurs secteurs d'importance (infrastructures civiles lourdes, énergie, nucléaire, hydroélectricité, pétrole et gaz). De nombreux projets de construction industriels, commerciaux et institutionnels sont également en cours d'exécution ou de planification.



UNE REPRÉSENTATION À NIVEAUX MULTIPLES

À la Division de la construction, nous veillons à ce que les voix de nos membres soient entendues non seulement au niveau local, mais aussi à l'échelle provinciale, fédérale et internationale. Il importe de maintenir notre engagement et notre participation aux conseils locaux et provinciaux des métiers de la construction, ainsi qu'au conseil d'administration des Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC). Grâce à ces affiliations, nous bâtissons notre force collective, amplifions notre voix et nous positionnons à l'avant-garde pour le recrutement, la négociation de contrats de travail de projets, le lobbying à tous les niveaux gouvernementaux et l'aménagement d'un solide avenir pour nos équipes.

Beaucoup de nos dirigeants ont été élus à des postes de direction au sein de leurs conseils locaux et provinciaux des métiers de la construction; ces responsabilités s'ajoutent à celles qu'ils assument dans leurs sections locales respectives. Ce large rayon d'action fait en sorte que nos voix sont entendues et représentées à tous niveaux.

Par ailleurs, nous occupons un siège au Canadian Pipeline Advisory Council (CPAC), qui réunit des dirigeants de la Pipe Line Contractors Association of Canada et des quatre syndicats de métier du Canada. Le CPAC a été créé en 1969 pour assurer la stabilité des relations de travail dans l'industrie canadienne de la construction de pipelines.



UNE VOIX À PORTÉE MONDIALE

Teamsters Canada est également affilié au réseau syndical international IndustriALL, qui représente plus de 50 millions de travailleurs de 150 pays. Cette affiliation nous permet de partager informations et stratégies ayant trait aux secteurs des matériaux de construction, du ciment et du béton prêt à l'emploi à l'échelle mondiale. Cette relation revêt une importance cruciale du fait que la plupart des grands entrepreneurs et producteurs du secteur du ciment sont désormais des entités multinationales.

En octobre, j'ai eu l'honneur d'être un des deux délégués nord-américains sélectionnés pour assister à une réunion tripartite historique parrainée par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Cet événement, qui a réuni plus de 26 syndicats, 25 employeurs multinationaux et des représentants de plus de 36 pays, visait à élaborer un document de l'OIT appuyant un travail décent et une transition juste dans le secteur des matériaux de construction, dont celui du ciment.

DES FORMATIONS Tournées vers demain

Les écoles de formation des Sections locales 213 et 362 et le Fonds de formation des Teamsters de l'Ontario ont joint leurs efforts pour demander l'accréditation d'un programme d'apprentissage en gestion de matériaux de construction. Si la démarche est accueillie favorablement, il s'agira d'une première formation en gestion de matériaux dans les métiers de la construction.

Le cursus est en cours d'élaboration, et nous sollicitons l'avis de nos membres de la Division des entrepôts et de la gestion des matériaux pour contribuer à le façonner. Si votre section locale sollicite votre participation, n'hésitez pas à le faire : l'apport de membres actifs est crucial pour la création d'un programme pertinent et efficace.

La création d'un programme d'apprentissage accrédité n'est pas une mince tâche, mais nous sommes résolus à persévérer pour assurer un avenir solide à nos membres. Ce programme permettra de former et de qualifier les membres, ainsi que d'améliorer leurs compétences. Il générera en outre un éventail d'aptitudes normalisées à l'échelle du pays pour les travailleurs de notre Division.

En ce qui concerne l'avenir, 2025 promet d'être une autre année fructueuse pour nos membres des secteurs de la construction et du béton prêt à l'emploi. Bien qu'il reste des défis à relever, nous continuons de nous employer vigoureusement à protéger notre champ de compétence et notre part de marché, et à poursuivre nos efforts en matière de recrutement, de formation et d'emploi de qualité pour nos membres.



▲ Un sommet organisé par l'Organisation internationale du travail.





QUOI DE NEUF DANS LA DIVISION DES BUANDERIES

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

Le projet de rapatrier les conventions collectives des buanderies a bien débuté. Nous en avons reçu quelques-unes, mais nous aurons bientôt accès à ces conventions dans la base de données générale mise au point par Teamsters Canada. Il serait intéressant d'avoir un rapport sur les gains faits dans vos négociations lors du dépôt des conventions collectives de la buanderie.

J'ai participé à la première conférence de la Industrial Trades Division US et y ai rencontré son directeur, Rocco Calo. Cette division regroupe plusieurs secteurs d'activités, notamment les buanderies, les usines de fabrication, la location d'autos, les employé(e)s de stationnement, l'entreposage et d'autres.

Nous avons discuté de stratégies de négociation sur les clauses importantes à inclure, principalement en ce qui concerne la sécurité générale. Contrairement au Canada, ils doivent négocier des articles relatifs à la sécurité des lieux (risques d'accident) et au type d'équipement de sécurité personnelle à utiliser par les membres.

Une emphase a été mise sur la syndicalisation des employés de stationnement et de la location d'autos et de camions, qui doivent composer avec des conditions de travail inférieures à la moyenne des autres travailleurs et travailleuses du marché.

Ils ont aussi fait la promotion du service de recherche stratégique offert aux sections locales. Ce service permet d'obtenir un portrait des employeurs syndiqués et/ou nouvellement syndiqués. On peut ainsi connaître, entre autres, la santé financière de l'entreprise, les différents groupes appartenant à cet employeur, ainsi que plusieurs renseignements utiles pour la préparation des négociations.

Le combat des Teamsters demeure avant tout celui d'améliorer la vie de leurs confrères et consœurs, et c'est cette mission qui continue d'animer notre division des buanderies. Que ce soit en négociant de meilleures conditions de travail, en assurant la sécurité des membres ou en harmonisant les pratiques syndicales d'une province à l'autre, notre objectif est clair : défendre les droits et les intérêts de tous les travailleurs et travailleuses. Chaque convention collective et chaque gain obtenu représentent une avancée pour les membres de l'industrie, et c'est cette solidarité qui renforce notre mouvement jour après jour.



▲ *La Division des métiers industriels est l'une des plus importantes et des plus diversifiées du syndicat des Teamsters, représentant un large éventail d'emplois, d'industries et d'em-ployeurs. La division couvre les travailleurs de l'industrie de la blanchisserie, des usines de fabrication, des entreprises de location de voitures, des parcs de stationnement, des usines et autres lieux de travail connexes. Avec des membres dans presque toutes les sections locales, le spectre des activités de la Division des métiers industriels est plus large que tout autre au sein du syndicat des Teamsters.*

Pendant les deux jours de la conférence, les Teamsters ont participé à plus d'une demi-douzaine d'ateliers sur une variété de sujets, y compris la syndicalisation dans les industries de la location de voitures et du stationnement, la négociation offensive, les ententes régionales, les normes de production et la recherche stratégique.



PLUS D'ÉQUITÉ DANS LE SECTEUR DES ENTREPÔTS

by **Jason Sweet**, Director, Teamsters Canada Warehouse Division

La Division des entrepôts de Teamsters Canada n'a jamais été plus active. Nous soulignons d'importants gains en matière de recrutement, ainsi que des conventions collectives de premier plan partout au Canada. Et nous nous préparons à relever les défis posés par l'essor des entrepôts automatisés à grande capacité, alors que les entreprises se tournent de plus en plus vers la robotique.

En Alberta, la Section locale 987 a conclu une convention collective historique à Sysco Foods à Edmonton. Cette entente a établi un nouveau standard de salaire moyen, soit environ 44 \$ de l'heure. Elle inclut également des gains concernant les vacances, les congés de maladie et les retraites, relevant ainsi la barre pour le secteur des entrepôts en Alberta.

À l'issue de longs efforts, la Section locale 31 a réussi un gain majeur à Gordon Food Services en Colombie-Britannique, où elle a obtenu l'adhésion de 550 nouveaux membres, dont un grand nombre de travailleurs d'entrepôt.

Pareil progrès n'est possible qu'avec des membres forts et solidaires de leur syndicat.

En Ontario, la Section locale 419 a de nouveau relevé la barre à Lantic Sugar à Toronto. Les travailleurs-euses de la distribution touchent maintenant d'excellents salaires de plus de 43 \$ de l'heure, bénéficient de meilleurs avantages sociaux et ont obtenu la fin des heures supplémentaires obligatoires pour les employés qui ont moins d'ancienneté.

Au début mai, j'ai assisté à un rassemblement de syndiqués de Costco en Virginie, où des collègues américains m'ont fait part de leur succès en matière de recrutement aux entrepôts de l'entreprise. J'ai eu le privilège d'échanger avec des membres nouvellement recrutés, qui m'ont exposé les défis auxquels ils étaient confrontés de la part de la direction et de la façon dont ils ont finalement eu gain de cause.

QUEL AVENIR POUR LE SECTEUR DES ENTREPÔTS?

Partout en Amérique du Nord, les Teamsters observent l'évolution rapide d'une de nos principales industries. Les centres de distribution de haute technologie atteignent des niveaux de productivité inédits, alors que des chariots élévateurs sans pilote et des équipements robotisés propulsent leurs performances vers de nouveaux sommets. Beaucoup de ces employeurs sont syndiqués, d'où l'importance de bien communiquer et de veiller à ce que nos conventions collectives incluent des clauses de formation et offrent à nos membres la possibilité de jouer des rôles clés dans ces nouveaux lieux de travail.

En Ontario, les membres de la Section locale 419 utilisent déjà le système robotique évolué de Witron au centre de distribution de Sobeys, ce qui démontre clairement que nos membres sont prêts à utiliser et à gérer les technologies de demain.

Ensemble, nous façonnons un avenir plus solide pour chaque membre des Teamsters du secteur des entrepôts.



▲ François Laporte, président de Teamsters Canada, en compagnie de grévistes de la Quincaillerie Richelieu à Montréal, au Québec.



AMÉLIORATION POUR LES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN DES VOIES

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

LA CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA DIVISION DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN DES VOIES

L'année 2024 a été jalonnée de défis et de belles avancées pour la Division des préposés à l'entretien des voies de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada. Plusieurs renouvellements de conventions collectives se sont soldés par des gains appréciables pour nos membres. Nous avons notamment ratifié des ententes avec Southern Vancouver Island Railway, Ottawa Valley Railway, Hallcon et Ontario Northland, qui ont permis d'obtenir des hausses salariales en phase avec l'évolution du coût de la vie et de récupérer le terrain perdu au cours des années précédentes.

Au moment de publier ce rapport, des ententes de principe à Alstom et au CPKC sont en cours de ratification. Je tiens à remercier nos membres pour leur patience et leur soutien, et à saluer le travail acharné de nos comités de négociation. Notre syndicat n'a fait aucune concession et a obtenu des améliorations pour faire progresser les conditions de travail. J'encourage l'ensemble de nos membres à examiner les contrats proposés, à poser des questions et à participer au vote de ratification.

Nous avons obtenu d'excellents résultats en arbitrage. Ainsi, nous avons réussi à réintégrer des membres, et nous continuons de nous opposer fermement aux mesures disciplinaires déraisonnables de certains employeurs. Ces victoires sont importantes dans une industrie de plus en plus portée à sanctionner ou à licencier des travailleurs pour le moindre motif. Nous continuons à travailler avec d'autres syndicats à CPKC et faisons en

sorte d'améliorer notre partage d'informations et notre planification à long terme. Par ailleurs, nous luttons toujours contre une politique injuste en matière de consommation d'alcool et de drogues, qui porte atteinte aux droits et libertés des membres lorsqu'ils sont en congé. Nous poursuivons ce combat tant qu'on ne reconnaîtra pas à nos membres les mêmes droits qu'aux autres Canadiens et Canadiennes.

Notre niveau d'adhésion est demeuré stable, et nous explorons activement des possibilités de croissance. Le recrutement et l'adhésion aux Teamsters sont les meilleurs moyens de procurer une représentation et des conditions de travail solides à chaque préposé-e à l'entretien des voies au Canada.

À l'approche de 2025, nous remercions chaleureusement nos membres pour leur solidarité exceptionnelle. Leur dévouement et leur ardeur au travail nous donnent la force de continuer à mener la lutte pour des conventions justes et équitables.

Ensemble, nous saurons affronter les défis à venir avec confiance et détermination.



DU PROGRÈS POUR LES MEMBRES DU SECTEUR LAITIER CANADIEN

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

DIVISION DES LAITERIES

Les sections locales des Teamsters de l'industrie laitière canadienne sont globalement plus forts que jamais. Nous servons mieux nos membres, nous avançons, grandissons et protégeons le secteur pour l'avenir.

Forts de l'appui total du président de Teamsters Canada, François Laporte, et de la FIT, les Teamsters restent déterminés à protéger la gestion de l'offre contre toute nouvelle intrusion d'intérêts internationaux et à préserver ainsi les emplois des membres des Teamsters de cette industrie. Nous soutenons activement le projet de loi C-282 pour mieux protéger le système canadien de gestion de l'offre. Bien que le projet de loi ait été adopté par la Chambre des communes l'an dernier, il fait actuellement face à de l'opposition au Sénat.

La Division canadienne des laiteries a fait des progrès sensibles en matière de communication et de coordination entre les six sections locales du secteur laitier à l'échelle nationale. Ce resserrement du travail d'équipe s'est révélé très bénéfique pour nos membres, nous permettant de mieux répondre à leurs attentes, de mieux les représenter et de négocier pour eux de meilleurs contrats.

Bien qu'il soit toujours préférable de négocier des renouvellements de contrats sans conflits de travail, les grèves de 2023 au Québec ont démontré que les Teamsters défendent leurs principes et qu'ils sont prêts à livrer bataille au besoin. À l'heure actuelle, la Section locale 1999 du Québec s'emploie à rétablir des relations constructives avec Agropur après les défis associés à la défense de ses membres.

Les employeurs du secteur laitier sont globalement en croissance. Des contrats nouveaux et renouvelés entre des employeurs et de grands clients comme Walmart, Costco, Sobeys et Overwaitea assurent aux membres des salaires élevés et une sécurité d'emploi. En outre, l'essor des produits à valeur ajoutée nouveaux et existants — y compris les produits sans lactose et végétaux, les fromages et produits fermentés — continue de générer d'importants bénéfices pour ces entreprises, ce qui nous permet de négocier de meilleurs contrats pour nos membres.

Les Teamsters luttent en faveur de formations supplémentaires pour les membres dans tous les cas possibles, et ce dans une perspective à long terme. Grâce aux efforts de la Section locale 1999, nous avons obtenu une formation supplémentaire en santé et sécurité, ainsi qu'en programmation d'instrumentation et de contrôle d'installations. Pour sa part, la Section locale 395 a instauré une formation améliorée pour les chauffeurs afin de renforcer la sécurité d'emploi dans le transport de lait en vrac.

En Ontario, la Section locale 647 se prépare à livrer combat pour ses membres lors des prochaines négociations avec Gay Lea à Guelph et Agropur à Don Mills. La Section locale et ses membres sont déçus et frustrés par la détérioration des relations avec ces employeurs.

Il y a de bonnes nouvelles en provenance de Mount Pearl (Terre-Neuve-et-Labrador), où l'entrepôt de laiterie endommagé par un incendie plus tôt cette année a été vendu par Agropur à la coopérative laitière de la province. La Section locale 855 a veillé à ce que le contrat existant soit respecté, et des investissements locaux contribueront à la stabilité des emplois.



▲ Un syndiqué de Saputo

En Saskatchewan, la Section locale 395 a conclu un accord avec Saputo sur le recours à des tiers entrepreneurs et est parvenue à récupérer le travail externalisé à Agrifoods, de même qu'à sécuriser du travail antérieurement confié à un transporteur concurrent.

Enfin, en Alberta, la Section locale 987 a ratifié avec Agrifoods un contrat de deux ans comportant des gains au chapitre des salaires et des avantages sociaux. Il en a été de même pour la Section locale 464 en Colombie-Britannique. D'autres renouvellements de conventions en Colombie-Britannique, notamment avec Lactalis et Agropur, ont aussi généré d'importantes améliorations de salaires et d'avantages sociaux.



▲ Le comité de négociations de la CFTC-DPEV au CPKC





ANNÉE MARQUANTE POUR LES TRAVAILLEURS DES BRASSERIES ET BOISSONS GAZEUSES

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

L'année 2024 s'est révélée être une période de transformation et de progrès pour les membres de la division des boissons gazeuses et brasseries de Teamsters Canada. À travers le pays, nous avons négocié des ententes historiques qui répondent aux pressions économiques actuelles tout en renforçant la dignité et la valeur du travail de nos membres.

DES ENTENTES QUI CHANGENT LA DONNE

Au Québec, les négociations chez Coca-Cola Montréal ont marqué un tournant. Après un premier rejet massif de 90 % sur recommandation du syndicat, les membres ont accepté une solide entente de six ans offrant une augmentation de 21 % pour affronter la hausse du coût de la vie.

De leur côté, les employés de Refresco Montréal ont obtenu des hausses salariales allant jusqu'à 25 % sur cinq ans, ainsi qu'une amélioration des primes et des avantages sociaux. Le régime de retraite à prestation déterminées a également été bonifié.

Nous continuons le travail à Coca-Cola Vancouver, où les négociations se poursuivent au moment d'écrire ces lignes. D'autres négociations avec Coca-Cola ailleurs en Colombie-Britannique commenceront en 2025. Les salaires resteront un point majeur.

En ce qui concerne les brasseries, les travailleurs de Labatt ont également renouvelé cette année des ententes qui permettent de compenser la vie chère.

UNE MODERNISATION À GRANDE ÉCHELLE

En Colombie-Britannique, Coca-Cola a inauguré un centre de distribution ultramoderne à Richmond. Cet investissement de 42 millions de dollars a non seulement consolidé deux entrepôts en un seul, mais il a également introduit une nouvelle ligne de production utilisant la technologie de moulage par soufflage. Résultat : plus de sécurité d'emploi et création de postes mieux rémunérés pour nos membres.

À Calgary, un investissement de 70 millions de dollars dans un système automatisé de stockage et de récupération de palettes transforme l'opération. Une fois terminé, ce projet mettra fin à la sous-traitance, un problème qui avait été au cœur de la grève de 2021.

LES DÉFIS DES TRAVAILLEURS DE LA VENTE AU DÉTAIL

Les travailleurs de la vente au détail font face à des défis croissants. L'augmentation des contrats précaires, des horaires imprévisibles et des salaires qui peinent à suivre l'inflation sont des réalités quotidiennes. À cela s'ajoute une pression accrue liée aux attentes des employeurs, souvent exacerbée par la technologie et les systèmes de surveillance. Du côté syndical, notre mission est claire : défendre le droit à des conditions de travail décentes, négocier des salaires équitables et garantir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

UN LEADERSHIP NORD-AMÉRICAIN

L'usine Pepsi de Mississauga, en Ontario, a continué de briller sur la scène nord-américaine. Avec une production augmentée de 2,4 millions de caisses par rapport à l'année précédente, cette installation est désormais la première en Amérique du Nord pour les boissons mixtes et la deuxième pour la production totale. Cet exploit a permis l'embauche de nouveaux membres, renforçant notre présence et notre influence dans le secteur.

DÉFIS À SURMONTER

Cependant, tout n'a pas été facile en 2024. Les employeurs continuent d'explorer des technologies invasives, comme les caméras d'intelligence artificielle dans certains camions de distribution, alimentant des tensions sur la vie privée et la confiance. De plus, les uniformes imposés aux travailleurs de Coca-Cola dans certaines provinces restent un point de discorde. Ils ne sont tout simplement pas confortables !

UN MESSAGE D'ESPOIR

L'année 2024 a prouvé une fois de plus que la solidarité et la détermination sont des outils puissants pour protéger et améliorer les droits des travailleurs. À travers des investissements massifs, des négociations réussies et un engagement continu pour la dignité au travail, Teamsters Canada demeure un pilier de stabilité et de progrès.

Alors que nous regardons vers 2025, nous restons résolument engagés à défendre les intérêts de nos membres et à bâtir un avenir où le travail dans l'industrie des boissons gazeuses et brasseries est valorisé à sa juste mesure.



Notre président national, François Laporte, en compagnie de représentants de la Section locale 1999 à la Conférence des Teamsters sur les brasseries, les boulangeries et les boissons gazeuses.

GRÈVE À GATE GOURMET

Gate Gourmet a privilégié les profits au détriment des gens dans un contexte de crise du coût de la vie, ce qui a entraîné un conflit de travail.

« En avril 2024, plus de 800 travailleurs de Gate Gourmet, une entreprise de restauration aérienne, ont entamé une grève pour réclamer des salaires équitables. Les membres de la Section locale 647 des Teamsters avaient aidé l'entreprise à survivre pendant une période difficile. Les membres ont pris position, se sont fait entendre et ont montré à la direction qu'ils étaient sérieux », explique Martin Cerqua, président de la Section locale 647.





L'HEURE DE LA RELANCE AU CINÉMA ET À LA TÉLÉVISION

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



DIVISION DU CINÉMA ET DES EXPOSITIONS INDUSTRIELLES

Après les grèves de la SAG-AFTRA et de la WGA en novembre 2023, l'industrie du cinéma et de la télévision a connu une reprise progressive au cours de 2024. Conjugué à la consolidation de l'industrie, à une forte inflation et à une concurrence internationale accrue, l'éclatement de la bulle de la diffusion en continu a entraîné une baisse d'activité dans les divisions cinématographiques des Sections locales 155 et 362.

En Colombie-Britannique, la Section locale 155 a utilisé cette période pour militer en faveur d'une hausse des crédits d'impôt de la province afin d'améliorer la compétitivité mondiale du secteur. Elle a poursuivi son soutien aux membres en proposant des possibilités de formation, notamment l'accès à son Fonds de formation et d'éducation, à des cours sur la sécurité et à des formations pour délégué syndical, à la BC Motion Picture Training Society et à des programmes d'aide aux employés. Octobre a donné lieu une autre fructueuse Semaine de formation du Conseil conjoint 36, qui a bénéficié de la participation des membres des Sections locales 31, 213 et 464 et de la contribution de Jamie Donnelly, directrice du service de l'éducation à Teamsters Canada.

Avec le concours d'autres collègues de la division cinématographique, les préparatifs sont en cours pour les négociations de janvier 2025 de la convention collective du BC Council of Film Unions avec l'Alliance of Motion Picture and Television Producers et la Canadian Media Producers Association. Nous sommes reconnaissants à la Section locale 399 de la FIT Hollywood d'avoir invité d'autres syndicats locaux du secteur cinématographique à observer leurs séances de négociation avec les producteurs et à y participer. Nous continuons d'apprécier le soutien et la coopération de Bernie Haggerty, secrétaire-trésorier, du président Richard Brown et du représentant Mike Dunphy, de la Section locale 362.

Avec une production cinématographique limitée à onze projets en 2024, la Section locale 362 a aussi connu une baisse de régime. Le gouvernement albertain a majoré son crédit d'impôt aux secteurs cinématographique et télévisuel, ce qui est de bon augure pour les futures productions dans la province. La Section locale 362 a également accru le nombre de ses formations de délégué et d'ateliers d'orientation sur les permis. Les confrères Brown et Dunphy ont fait une promotion active de l'industrie albertaine du

Réunion des travailleurs de l'industrie du cinéma, Section locale 362, Calgary, Alberta

cinéma en participant à des associations industrielles, en faisant du lobbying auprès du gouvernement provincial et en collaborant avec la Section locale 155.

Alors que l'industrie se remet de ce ralentissement cyclique, les sections locales du cinéma sont reconnaissantes pour le soutien inébranlable de nos conseils conjoints, de Teamsters Canada et du président national François Laporte. Dans l'actuel contexte de progrès technologiques et de changements économiques, des syndicats forts restent une voix puissante pour protéger les droits des travailleurs-euses, favoriser des carrières stables et aménager un avenir meilleur pour l'ensemble de l'industrie.

Vous vous demandez sur quelles productions nos membres ont travaillé?

À vos bols de maïs éclaté! Nos membres ont travaillé sur la populaire série **The Last of Us** de HBO MAX, tournée en Alberta et en C-B. La mini-série **Shogun**, record des Emmy, a été filmée à Vancouver et dans la région, ainsi que **Tron : Ares** (avec Jared Leto et Jeff Bridges), **Destination ultime : L'héritage**, **The Smashing Machine** (avec Dwayne « The Rock » Johnson), de même que des scènes de **The Old Guard 2** (avec Charlize Theron). Et ne manquez pas les séries **Tracker**, **Fire Country : Pompiers sur appel**, **Le Bon Docteur**, **The Irrational** et **Yellowjackets!** L'Alberta a aussi été le théâtre de la 18e saison de **Heartland**. **Gardez l'œil sur le générique afin d'apercevoir le logo des Teamsters!**



DES AVANCÉES CLAIRES ET NETTES DANS LE SECTEUR DES DÉCHETS ET DU RECYCLAGE

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

DIVISION DU RECYCLAGE ET DES DÉCHETS

À la fois mouvementée et productive pour les Teamsters, l'année 2024 a donné lieu à d'importants progrès en matière de salaires, d'avantages sociaux et de conditions de travail dans l'ensemble de la Division du recyclage et des déchets.

DE FRUCTUEUSES NÉGOCIATIONS

Les membres de la Section locale 879 de Modern Landfill à Niagara Falls ont ratifié cette année une nouvelle convention collective de trois ans comportant des hausses salariales supérieures à la moyenne. Les membres ont également pris la décision d'adhérer à la aux assurances collectives des Teamsters (Teamsters Benefit Trust Fund), ce qui leur donne accès à une meilleure couverture d'avantages sociaux.

Par ailleurs, les membres d'Emterra-Halton Recycling ont ratifié une convention collective historique de quatre ans, qui procure à ce groupe les plus fortes augmentations de salaire à ce jour. En plus de ces hausses substantielles, l'entente inclut des gains au chapitre des avantages sociaux et des conditions de travail.

À Toronto et à Mississauga, la Section locale 419 a négocié une convention de cinq ans avec les cours de tri de GFL. Les excellentes augmentations salariales obtenues placent les opérateurs parmi les mieux rémunérés du secteur.

Dans la région de Peel, le contrat de services de collecte avec Waste Connections Canada (WCC) a été prolongé de deux ans, ce qui assure une continuité au-delà de la convention actuelle pour les membres de la Section locale 419. Dans le comté de Simcoe, bien que nous ayons perdu le contrat de collecte, notre centre de transfert reste opérationnel pour la réception et le traitement des matières recyclables. Cette transition a contribué à protéger les emplois et à maintenir la sécurité de plusieurs membres. Nous nous préparons à l'expiration de deux autres contrats à WCC en 2025.

NOUVELLES CONVENTIONS ET PROLONGATIONS DE CONTRATS

La Section locale 395 a ratifié à l'unanimité une première convention collective avec le personnel de GFL à Estevan, Weyburn et Bienfait (Saskatchewan). L'entente de trois ans comprend des augmentations de salaire substantielles, des congés de maladie payés, des politiques d'heures supplémentaires améliorées et des heures de travail plus favorables, ce qui constitue une avancée importante pour ces 25 nouveaux membres des Teamsters.



Les membres de GFL Environmental à Kelowna ont ratifié leur première entente avec la Section locale 213 des Teamsters après une grève/un lock-out qui a débuté le 25 mars 2024.



NÉGOCIATIONS À VENIR

Nous prendrons part à des réunions consultatives au cours de l'hiver en vue du renouvellement de l'entente avec GFL à Regina, Moose Jaw et Swift Current. Nous sommes impatients de défendre nos membres de ces régions lors des négociations prévues en 2025.

IN MEMORIAM

Nous déplorons la perte tragique de la consœur Daphne Araujo, le 26 septembre dernier. Peu de temps après avoir demandé des quarts de travail supplémentaires à la suite de l'achat d'une première maison, Daphne a été victime d'un accident mortel. Un camion de transport dont le conducteur aurait subi une urgence médicale a traversé le terre-plein central, causant une collision frontale qui a coûté la vie à Daphne. Celle-ci laisse dans le deuil son fils Christian et nous lègue un héritage de dévouement et d'amitié. Daphne manquera énormément à tous ceux et celles qui la connaissaient.



Nos progrès de cette année honorent son esprit, et nous renouvelons avec détermination notre engagement envers les valeurs qu'elle incarnait.



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



PROTÉGER LES PROTECTEURS : DANS L'INDUSTRIE DU TRANSPORT DE VALEURS

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

DIVISION DES VÉHICULES BLINDÉS

Au cœur de l'industrie du transport de valeurs, on trouve les travailleuses et travailleurs qui assurent la sécurité des biens de grande valeur. Et au cœur de la protection de ces employés dévoués, on trouve les Teamsters. Nous sommes ceux qui veillent sur vous, défendent des conditions de travail justes, une rémunération décente, et s'assurent que les employeurs ne compromettent jamais la sécurité.

En 2024, l'industrie du transport de valeurs au Canada a connu des changements importants touchant les membres des Teamsters. L'un des événements marquants a été l'intégration des anciens employés de CIBC Intra à Garda, ce qui a permis à environ 100 nouveaux membres de rejoindre le département CVS de l'Ontario.

La plus grande convention collective avec Garda en Ontario arrivera à échéance en mai 2025. Compte tenu de la hausse du coût de la vie et des difficultés de la police de Toronto à conclure une entente—les menant à un arbitrage—les négociations à venir s'annoncent particulièrement ardues. Notre objectif sera de mettre le plus d'argent possible dans les poches de nos membres.

SÉCURITÉ

Au cours des dernières années, nous avons soulevé de graves préoccupations concernant l'application du **projet de loi C-21, Loi modifiant certaines lois et d'autres textes en conséquence (armes à feu)**, et ses implications pour les membres de l'industrie du transport de valeurs.

Une lacune critique du projet de loi C-21 est l'absence de prise en compte des réalités vécues par les travailleuses et travailleurs de cette industrie, qui dépendent de l'accès aux armes à feu et à leur formation comme outils essentiels dans le cadre de leurs fonctions. Les agents de sécurité du transport de valeurs font face quotidiennement à des risques de vol ou d'agression violente, nécessitant un accès rapide et fiable à des armes à feu pour leur propre sécurité et celle du public. Le manque de flexibilité de cette législation—apparemment adoptée sans consultation adéquate—entraîne des risques considérables pour nos membres.



Dans le cadre de nos démarches, Teamsters Canada a présenté nos préoccupations, et le comité sénatorial a recommandé une considération particulière pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie du transport de valeurs. De plus, la division et Teamsters Canada ont rencontré des représentants de Sécurité publique et de la GRC pour réitérer nos préoccupations. **Ceci a abouti à une nouvelle directive nationale donnée aux contrôleurs des armes à feu, qui facilite l'accès de nos membres à leur arme à feu pour s'entraîner dans des champs de tir autorisés à travers le pays.**

Nous continuerons de nous battre pour la sécurité de nos membres et de porter nos revendications auprès du gouvernement, de l'opposition officielle et du NPD à l'approche de 2025.



← Bonne retraite à Mike Waite, confrère de longue date de Loomis/GardaWorld. Il est avec son confrère délégué syndical Shane Nanay.

Au nom de tous les Teamsters, nous vous souhaitons santé et bonheur pour les années à venir.



SOINS DE SANTÉ : UNE PREMIÈRE QUI POURRAIT INSPIRER D'AUTRES RÉUSSITES

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

DIVISION DES SERVICES SOCIAUX

Chaque fois que l'on croise quelqu'un ayant entendu parler du syndicat des Teamsters, cette personne évoque inévitablement le transport. Camions ou trains, notre contribution à la chaîne d'approvisionnement est bien connue. On le dit souvent : si vous tenez quelque chose entre les mains, un membre des Teamsters l'a probablement manipulée avant vous.

Mais il est important de rappeler que les Teamsters œuvrent dans bien d'autres domaines. En parcourant les pages de cet ouvrage, on constate à quel point notre organisation représente des membres de divers horizons.

Dans le secteur des soins de santé, notre expertise est solidement établie. Nous comptons des membres, qu'ils soient infirmiers ou infirmières, préposés ou préposées aux bénéficiaires, qui, dans plusieurs provinces, se consacrent au bien-être des personnes. L'an dernier, j'écrivais qu'avec le vieillissement de la population canadienne, le rôle de nos membres dans le secteur de la santé allait prendre de l'ampleur. Notre syndicat jouera donc un rôle clé pour garantir que les différents paliers de gouvernement mettent de l'avant des soins humains et que la santé des personnes ne soit jamais traitée comme une simple marchandise au profit d'une industrie, où nos membres seraient perçus comme de simples outils au service de la rentabilité.

UNE PREMIÈRE AU QUÉBEC

Pour la première fois dans leur histoire, les Teamsters, présents au Québec depuis 1903, ont conclu une première convention collective avec le gouvernement du Québec! La Section locale 106, qui représente déjà plusieurs centaines de travailleurs et travailleuses dans le secteur des soins aux personnes âgées, a participé activement au récent front commun en santé pour négocier une nouvelle entente collective pour 500 membres œuvrant dans des CHSLD intégrés au réseau public depuis peu.

Cet effort a été dirigé par Jean-Philippe Hairabadian, représentant syndical à la Section locale 106, qui est ainsi devenu le premier permanent des Teamsters à mener des négociations avec le gouvernement du Québec. Grâce à son expertise, nos membres ont obtenu une augmentation salariale significative, tout en bénéficiant de conditions de travail solidement protégées pour les années à venir. Cette avancée pourrait bien annoncer un avenir prometteur pour les Teamsters en tant que syndicat capable de représenter et de protéger efficacement les employés et employées du réseau de santé publique dans la Belle Province, et potentiellement dans tout le Canada.

En 2025, continuons sur cette lancée et soyons plus présents que jamais pour faire valoir les droits des travailleurs et travailleuses de la santé!

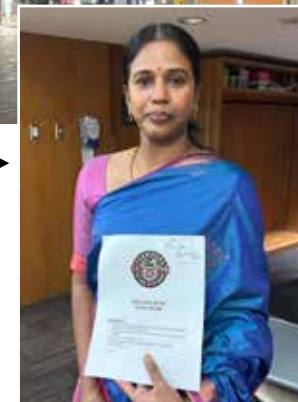


▲ Jean-Philippe Hairabadian, agent d'affaires de la Section locale 106, tient une convention collective historique pour les Teamsters au Québec.



▶ Les trois hôpitaux ontariens du système de santé William Osler ont massivement ratifié une nouvelle convention collective de quatre ans.

Les membres des Teamsters du Brampton Civic Hospital, du Etobicoke General et du Brampton Memorial ont voté tout au long de la journée et ont adopté une convention historique à 84 %. Une belle victoire pour ces travailleurs de la santé!





LA CONNAISSANCE : UN POUVOIR DE NÉGOCIATION

par Omar Burgan, Directeur de la recherche & des politiques

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT DES POLITIQUES

Le service de Recherche et développement des politiques de Teamsters Canada veille à soutenir les sections locales et le bureau national en leur donnant accès à une mine de données afin de mieux servir nos membres.

Au cours de l'année écoulée, nous nous sommes employés sans relâche à moderniser la base de données centrale de l'ensemble des conventions collectives en vigueur au Canada. L'objectif consiste à permettre aux représentants syndicaux de consulter en tout temps n'importe quelle convention des Teamsters au Canada, y compris sur leurs téléphones intelligents. Le nouveau système permet même de rechercher instantanément le libellé contractuel de milliers d'ententes. Cet outil sera fort utile aux sections locales à la table de négociation.

Alors que les sections locales soumettent avec diligence leurs ententes pour inclusion dans la nouvelle base de données, nous avons commencé à tenir des séances de formation pour les permanents de tout le pays afin de les aider à tirer le meilleur parti de ce précieux outil. Il est clair pour nous que les sections locales doivent disposer de toutes les ressources nécessaires pour permettre à leurs membres d'obtenir les meilleures conditions contractuelles possibles. Une bonne organisation est un gage de solides résultats.

Dans le cadre de notre participation assidue aux consultations fédérales, nous avons mené des recherches sur plusieurs enjeux qui touchent les travailleurs-euses. Les fonctionnaires et les législateurs façonnent nos lois et nos programmes, d'où l'importance d'avoir une communication continue avec eux et de les informer des priorités des Teamsters.

De concert avec le Service de la formation et les Affaires gouvernementales, nous avons créé et dispensé une formation sur le rôle des syndicats dans la démocratie canadienne. Nous avons fièrement livré celle-ci aux membres de l'exécutif national, ainsi qu'à un groupe de 150 délégués de la Section locale 987 à Red Deer (Alberta).

Les sections locales ont souvent des projets spéciaux à exécuter pour relever des défis propres à divers secteurs. Afin de leur venir en aide, nous menons des recherches et rédigeons des lettres et des documents et effectuons des recherches internes, notamment pour faciliter leurs efforts de recrutement et de négociation. Qu'il s'agisse de promouvoir le travail des Teamsters sur des chantiers de construction en cours ou de préparer une campagne nationale pour lutter contre une classification erronée des camionneurs par des employeurs peu scrupuleux, nous sommes toujours heureux de soutenir nos membres et leurs sections locales d'un océan à l'autre.

Nous nous réjouissons de poursuivre notre travail auprès de nos sections locales et de veiller à ce que le travail de Teamsters Canada soit toujours utile, pertinent et efficace.



▲
Présentation à l'exécutif de Teamsters Canada à Montebello, Québec



▲
Présentation sur les syndicats et la démocratie pour les réunions des délégués syndicaux de la Section locale 987 à Red Deer, Alberta.

CHAUFFEUR



GARE À L'ARNAQUE CHAUFFEUR INC. ?

« Chauffeur Inc. », c'est lorsque des entreprises de transport routier classifient **illégalement** des employés comme « entrepreneurs indépendants » par l'intermédiaire d'une société.

Ces chauffeurs ne sont pas des propriétaires exploitants et sont mal classifiés par les employeurs pour éviter de payer leurs **employés** ce qui leur est dû.

Ces entreprises escroquent leurs employés, enfreignent la loi et font baisser les salaires de **TOUS** les chauffeurs routiers.

Pour en savoir plus, visitez :



TEAMSTERS.CA/CHAUFFEUR-INC

SUIVEZ-NOUS

SUR NOS RESEAUX SOCIAUX



@teamsterscanada



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