



50 YEARS ANNÉES & GOING STRONG ÇA CONTINUE



Voici quelques jalons parmi les moments marquants de l'histoire de Teamsters Canada.
Parce que chaque personne mérite le respect, la justice, l'équité et la dignité au travail, se joindre à Teamsters Canada, c'est accéder à ces droits fondamentaux tout en améliorant sa qualité de vie.
Suivez-nous à travers nos diverses divisions, d'un océan à l'autre, partout au Canada.

TABLE DES MATIÈRES



4. MESSAGE DE FRANÇOIS LAPORTE, PRÉSIDENT

Cette année est une année symbolique et profondément significative pour notre organisation : nous célébrons le 50e anniversaire de Teamsters Canada.



17. CHRONOLOGIE DE TEAMSTERS CANADA

Apprenez-en plus l'histoire de notre syndicat au Canada.

Message de François Laporte, président de Teamsters Canada	4
Bourses d'études	6
Fondation Teamsters Canada	8
Affaires gouvernementales	10
Éducation	12
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC)	14
Division du transport et des camions-citernes	16
Chronologie de Teamsters Canada	18
Division des colis	20
Division de la construction	22
Division du commerce industriel, blanchisserie	24
Division de l'entreposage	25
CFTC – Division des préposé·es à l'entretien des voies	26
Recherche et développement des politiques	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 des véhicules blindés	31
Femmes Teamsters	32
Division des services sociaux	34
Division des laiteries	35

Édition

Christopher Monette
Mariam Abou-Dib
Marc-André Gauthier

Graphiste et direction artistique
Stéphanie Meunier

Traduction

Christopher Monette

Collaboratrices et collaborateurs

Alain Coursol, Alain Michaud, Brian A. MacDonald, Brock Penner, Chanèle Savoie, Denis Ouellette, Christian Dubois, Christopher Monette, David Holm, Éric Picotte, François Laporte, Gary Kitchen, Jamie Donnelly, Jason Sweet, Jean-François Pelletier, Jérôme Gendron, Jim Loyst, John McCann, Marc-André Gauthier, Mariam Abou-Dib, Mike Hennessy, Nathaly Guillemette, Omar Burgan, Omkar Maraj, Owen Lane, Paul Barton, Paul Boucher, Wade Philips, Wayne Skene

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 !



Teamsters.ca

Magazine Teamsters Canada
Automne et Hiver 2001.



COMITÉ EXÉCUTIF DE TEAMSTERS CANADA



François Laporte

Président, Teamsters Canada;
Vice-président international FIT
Laval, QC



Craig McInnes

Vice-président international
Mississauga, ON



Stan Hennessy

Vice-président international
Delta, CB



Jean-François Pelletier

Membre
Anjou, QC



Fernanda Santos

Membre
Mississauga, ON



Rob Mryglod

Membre
Winnipeg, MB



John McCann

Membre
Stoney Creek, ON



Tony Santavenere

Membre
Vancouver, CB



Pierre-André Blanchard

Membre
Laval, QC



Bernard Haggarty

Membre
Calgary, AB



Roger Spracklin

Membre
Saint John's, TNL



Bob Miles

Syndic
Mississauga, ON



Jean Chartrand

Syndic
Montréal, QC



Jim Haryett

Syndic
Calgary, AB



Roy Finley

Assistant exécutif
Calgary, AB

"On travaille pour vous et votre famille"

1985

François Laporte a débuté comme permanent syndical à temps plein chez les Teamsters en 1985. Après ses débuts à la Section locale 1999 et au Conseil conjoint 91, il a occupé plusieurs fonctions, dont spécialiste en communications, recruteur syndical, directeur des affaires gouvernementales et agent d'affaires, et a siégé aux conseils exécutifs des Sections locales 931, 1999 et 106.

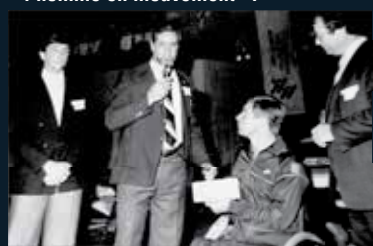
1989

Louis Lacroix, en 1989, lors d'une conférence de presse très courue pour sa nomination à titre de directeur de Teamsters Canada; à sa gauche, François Laporte, qui deviendra président de Teamsters Canada en 2015.



1992

François Laporte, à gauche, Pierre Deschamps, au centre, et Gaétan Morin, à droite, remettent un chèque à l'athlète paralympique de renom Rick Hansen, mieux connu comme « l'homme en mouvement ».



2007

François Laporte prenant la parole à la conférence nationale de la mondialisation.



2015

François Laporte prend ses fonctions à la présidence de Teamsters Canada après avoir prêté serment devant James P. Hoffa, président général de la FIT.



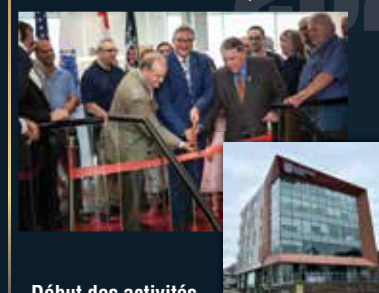
2016

François Laporte sur les piquets de grève du Manoir Sainte-Julie des Résidences Soleil.



2019

Inauguration de l'immeuble Teamsters Canada à Laval, Québec.



Début des activités de la Fondation Teamsters Canada.



2024



Le président général de la FIT, Sean O'Brien, et le président de Teamsters Canada, François Laporte, sur les piquets de grève de la CPKC à Calgary.

BÂTIR L'AVENIR DEPUIS 50 ANS

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

2017

Assermentation de François Laporte comme vice-président international de la FIT.



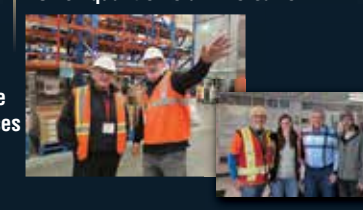
2023



François Laporte en conférence de presse sur la crise Chauffeur inc. Les travailleuses et travailleurs en subissent les conséquences, et il est temps d'agir.

2026

François Laporte sur la route à la rencontre de ses membres. Bon cinquantième anniversaire!



Consoeurs, confrères, ami-e-s,

Cette année est une année symbolique et profondément significative pour notre organisation : nous célébrons le 50e anniversaire de Teamsters Canada.

Bien que les Teamsters soient présents au pays depuis la fondation du syndicat en 1903, c'est en 1976 que nous avons établi une organisation nationale proprement canadienne, dirigée par des Canadiennes et Canadiens, pour défendre nos gens d'ici, chez nous.

Et ça continue un demi-siècle plus tard ! Notre mission aujourd'hui demeure la même : protéger, renforcer et faire entendre la voix de celles et ceux qui font bouger le pays.

L'ÉTAT DU SYNDICAT

Le bilan des douze derniers mois est positif malgré l'incertitude sur le plan de l'économie, du commerce international et du cadre législatif qui gouverne les syndicats.

Rappelons qu'en Alberta, la province a utilisé la clause dérogatoire pour briser une grève. Au fédéral, le problème de l'article 107 du Code canadien du travail, qui permet au ministre de mettre fin à une grève en envoyant un simple courriel, demeure entier. Puis, au Québec, au moment

d'écrire ces lignes, un projet de loi visant à imposer une montagne de bureaucratie et de paperasse aux syndicats est toujours devant l'Assemblée nationale.

Tout cela s'ajoute aux tarifs imposés par Donald Trump, qui pèsent lourdement sur l'économie canadienne.

Malgré les nombreux défis, notre syndicat a continué de croître grâce à la vigueur de nos sections locales, qui ne cessent de recruter de nouveaux membres. Nous continuons d'appuyer ces sections en créant des outils et du matériel de recrutement, en les accompagnant dans les processus règlementaires et en formant nos membres pour en faire des militantes, militants et leaders redoutables.

TURBULENCE À VENIR

Ceci étant dit, 2026 s'annonce turbulent. La révision de l'ACEUM, combinée à la politique tarifaire américaine, entraîne un ralentissement des investissements au Canada. Beaucoup d'entreprises ne savent pas à quoi s'attendre, et les milieux d'affaires ont horreur de l'incertitude.

Pour stimuler l'économie à moyen terme, le gouvernement poursuit ses investissements en infrastructures, ce que notre syndicat appuie entièrement. Ces projets créeront directement de l'ouvrage pour nos membres, particulièrement dans les industries de la construction, de l'énergie, du ferroviaire et du transport en général.

Mais de façon générale, on constate que le gouvernement donne beaucoup plus d'argent aux entreprises qu'aux travailleuses et travailleurs. Et nous savons très bien que les aides accordées directement aux entreprises finissent rarement par profiter aux salariés. Il faut des mesures directes pour soutenir les personnes mises à pied, afin de leur permettre de traverser la crise. Or, ces aides se font de plus en plus rares.

Cette déconnexion avec les réalités des travailleuses et travailleurs se reflète également dans le climat antisyndical qui s'installe partout au pays. Nous mènerons la bataille contre tous les gouvernements et tous les politiciens qui tentent de nous faire taire, et cette bataille sera portée par la base, par la force de nos sections locales.

Nous devons aussi garder un œil sur les défis qui se pointent déjà à l'horizon. L'intelligence artificielle transformera nos milieux de travail, et ces outils doivent enrichir et améliorer la vie des travailleurs, plutôt que de la rendre plus difficile. Les solutions d'hier ne suffiront pas nécessairement à résoudre les problèmes d'aujourd'hui.

LA CONFIANCE

Malgré tout, nous demeurons confiants : l'avenir du Canada est prometteur. Nous vivons dans un pays riche, fondé sur l'entraide, doté d'institutions solides qui protègent nos

droits et nos libertés. Les syndicats font partie intégrante de ces institutions.

Un grand merci au personnel de Teamsters Canada, aux officiers des sections locales, et surtout à nos membres qui bâtissent ce pays et le font avancer chaque jour.

Le syndicat des Teamsters, c'est chacune et chacun d'entre nous. Plus que jamais, nous devons redoubler d'implication afin de défendre nos droits, renforcer notre solidarité et bâtir un avenir où le travail est respecté et valorisé.

Notre président national, François Laporte, s'est adressé aux membres américains et canadiens lors de la conférence Unity des Teamsters, livrant un message clair du Canada sur les tarifs douaniers.

Visionnez un extrait de son discours ici.



Et suivez-nous 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 leaders de demain et contribuons à bâtir un meilleur pays pour toutes et 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 \$ 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 2025 DE TEAMSTERS CANADA SONT :

Quatre membres des Teamsters ont remporté une bourse d'études de 2 500 \$ en 2025.

Le processus de demande de bourse comprend la soumission d'une dissertation sur un thème donné. Cette année, nous avons choisi de publier celle du confrère Jean-François Deguire, de la Section locale 1999.



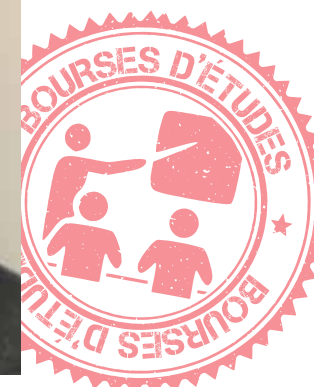
DYLAN SINCLAIR
CFTC



TAFARA JONGA
Section Locale 91



CHENG BANG ALVIN GONG
Section Locale 464



De quelle manière vos expériences syndicales ont-elles contribué à votre compréhension du leadership et du travail d'équipe ?

Décrivez une situation dans laquelle la solidarité entre les membres ou le leadership de vos représentantes et représentants syndicaux ont fait la différence sur votre lieu de travail.

par Jean-François Deguire, de la Section locale 1999

Mes expériences syndicales m'ont permis de comprendre le véritable sens du leadership et du travail d'équipe. En tant que représentant en santé et sécurité, j'ai été témoin de conditions de travail en maintenance qui compromettaient gravement la santé des travailleuses et des travailleurs. Conscient de l'importance de réagir, j'ai pris l'initiative de mobiliser mes collègues et de transformer cette inquiétude partagée en action collective, affirmant ainsi notre capacité à défendre nos droits et nos conditions de travail.

Grâce à la collaboration et à la solidarité de tous, nous avons ouvert un dialogue constructif avec la direction et obtenu des améliorations concrètes : révision des procédures, équipements adaptés et la création d'un secteur appelé « Lourd », permettant aux travailleurs d'effectuer leurs tâches à deux. Cette expérience a démontré que la solidarité et l'engagement collectif sont essentiels pour transformer des préoccupations individuelles en changements tangibles et durables.

J'ai également compris que le leadership ne se mesure pas à l'autorité, mais à la capacité d'écouter, de rassembler et de représenter la voix du collectif. Sans solidarité, le leader se disperse ; sans leader, le collectif perd sa direction. C'est leur complémentarité qui constitue la clé de l'efficacité et de l'amélioration durable des conditions de travail.

Ainsi, mon rôle syndical m'a appris que diriger, c'est servir le collectif, et que travailler en équipe, c'est défendre la santé, la dignité et la sécurité de toutes et tous. Ces leçons guideront mon engagement futur déterminé et mon approche dans tout nouveau contexte professionnel.



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

« Nos contributions symbolisent bien plus que la générosité : elles incarnent notre vision d'un Canada uni, résilient et prospère. »

- François Laporte, président

MERCI DU FOND DU CŒUR

Grâce à votre incroyable générosité, **nos revenus ont dépassé 450 000 \$ en 2025**, un jalon qui reflète la force de notre communauté et le pouvoir de la solidarité. Votre soutien nous permet de continuer à défendre les causes qui comptent le plus pour les Teamsters et de faire une réelle différence dans la vie de nombreuses personnes à travers le Canada.

Nous exprimons notre plus profonde gratitude aux partenaires, aux participants et à leurs invités qui ont pris part à nos activités de financement. Ensemble, nous bâtissons des communautés plus fortes, favorisons l'espoir et créons des opportunités pour un avenir meilleur.

De la part de toute l'équipe de la Fondation Teamsters Canada, merci de vous tenir à nos côtés. Votre générosité est le cœur battant de notre mission.

Être Teamster, c'est bien plus que défendre les droits des travailleurs : c'est aussi soutenir les personnes et les communautés dans le besoin. La Fondation Teamsters Canada perpétue cette tradition de solidarité en appuyant des organismes de bienfaisance partout au pays.

VOUS ÊTES AU CŒUR DE NOTRE FONDATION

Teamsters Canada et ses affiliés partagent un objectif commun : soutenir les communautés.

Créée en 2019 par François Laporte, la Fondation Teamsters Canada structure nos actions caritatives et offre une nouvelle façon de recueillir des fonds pour des causes importantes. Elle vient renforcer une tradition de solidarité qui dure depuis des décennies.

Pour faire un don ou en savoir plus, visitez notre site web : www.ftcf.ca.

Merci à tous les donateurs qui ont contribué à la Fondation Teamsters Canada en 2025.



1 866 682-5521

FTCF.CA

fondation@teamsters.ca

LA SOLIDARITÉ AU *coeur* DE NOTRE ACTION!

Cette année, le conseil d'administration a mis en place le Programme d'appui aux organismes de bienfaisance, offrant aux demandeurs un processus efficace et transparent, avec un échéancier prédéfini pour le dépôt des demandes. Ce programme vise à faciliter les demandes de dons provenant d'organismes canadiens et à promouvoir l'équité à travers le pays, en s'appuyant sur quatre piliers fondamentaux :

- 1 Soutien aux victimes de catastrophes naturelles**
- 2 Recherche en santé, notamment sur le cancer**
- 3 Lutte contre la précarité sociale et la violence**
- 4 Initiatives pour les personnes à mobilité réduite**

POUR ÊTRE ADMISSIBLE À UN DON DE LA FONDATION, L'ORGANISME DOIT :

- Être dûment enregistré auprès de l'Agence du revenu du Canada
- Avoir une **présence active au Canada**, avec des ramifications provinciales
- Faire preuve d'une **gestion rigoureuse, transparente** et exempte de toute controverse
- Disposer de **règlements internes et administratifs clairs**

[Veuillez consulter notre programme d'appui aux organismes de bienfaisance](#)



LES CAUSES SOUTENUES EN 2025 PAR LA FONDATION

- Fresh Start Recovery Centre: **60 000 \$**
- Centre du cancer Segal : **50 000 \$**
- Le Parados : **10 000 \$**
- L'Entraide du Joliette Métropolitain : **20 000 \$**
- Tamarack Recovery Centre : **5 000 \$**
- Mission Bon Accueil : don de **20 000 \$** en vêtements



La Fondation Teamsters Canada et le Comité d'actions féministes Teamsters Québec remettent un don de 10 000 \$ à l'organisme Le Parados.



Les Teamsters de l'Alberta remettent un don de 60 000 \$ au Fresh Start Recovery Centre, un centre de traitement en matière de dépendances.



La Fondation Teamsters Canada remet un don de 20 000 \$ en vêtements au Mission Bon Accueil.



AFFAIRES GOUVERNEMENTALES

par Mariam Abou-Dib, directrice exécutive et affaires gouvernementales

Dans le cadre de notre travail visant à protéger les intérêts des Teamsters et à faire entendre nos voix aux plus hauts niveaux du gouvernement, nous comparons devant des comités parlementaires et sénatoriaux, rédigeons des mémoires de position et rencontrons des leaders, des ministres, des députés et des fonctionnaires de divers ministères, lorsque les emplois et les moyens de subsistance de nos membres sont en jeu.

Cette année n'a pas fait exception. Nous avons beaucoup travaillé sur le droit de grève et la classification erronée des camionneurs, sujets sur lesquels nous reviendrons plus bas. Nous avons également rencontré des représentants du Bureau du premier ministre, des ministres des Transports et du Travail, ainsi que la ministre de l'Emploi et des Familles, de même que les chefs des deux partis d'opposition.

La dernière année peut être qualifiée de « tendue » en raison des montagnes russes politiques que nous avons traversées sur le plan des affaires gouvernementales. En raison d'une prorogation et d'une élection, près du tiers de 2025 s'était déjà écoulé avant que le Parlement ne soit convoqué et que les députés puissent se mettre au travail.

Seulement sept projets de loi ont été adoptés cette année. Parmi ceux-ci, quatre étaient plus routiniers ou n'avaient pas d'impact direct sur nos membres ou leurs milieux de travail. Les trois autres, oui.

PROTECTION DES TEAMSTERS DU SECTEUR LAITIER

Il y a d'abord eu le **projet de loi C-202**, qui modifie la Loi sur les affaires étrangères, le commerce et le développement afin d'empêcher le gouvernement de réduire les tarifs douaniers sur les produits laitiers comme condition à toute négociation de libre-échange. Nous avons fait beaucoup de pression pour nous assurer que notre système de gestion de l'offre, qui a un impact direct sur les emplois et les moyens de subsistance de nos membres, soit protégé lors de toute négociation commerciale impliquant l'industrie laitière canadienne.

PROTECTION DES NORMES DU TRAVAIL

Le deuxième projet de loi très important adopté cette année est le **projet de loi C-5**, la Loi sur une économie canadienne unifiée, qui vise à réduire les barrières au commerce interprovincial et à accélérer la construction de grands projets d'infrastructure. Cette loi accorde également au premier ministre des pouvoirs extraordinaires pour contourner certaines évaluations environnementales et autres examens de projets. Notre message a été entendu haut et fort, et nous avons reçu l'assurance que les normes du travail ne seraient pas affectées négativement par les variations provinciales de la législation.



Photo avec les 120 participant-e-s au séminaire annuel de la Section locale 362, en Alberta, après une présentation sur le paysage politique canadien.



Mariam Abou-Dib présente une mise à jour de Teamsters Canada sur les affaires gouvernementales lors de la conférence des délégué-e-s syndicaux de la Section locale 362 à Edmonton.



LUTTE CONTRE LE PHÉNOMÈNE « CHAUFFEUR INC »

Enfin, le projet de loi budgétaire a été adopté en novembre. Pour nos membres de l'industrie du camionnage, où le phénomène « Chauffeur Inc » est un problème depuis de nombreuses années, le gouvernement nous a entendus et a alloué de nouveaux fonds totalisant 77 millions de dollars sur quatre ans (à compter de 2026) à l'ARC afin de s'attaquer à la classification erronée en collaboration avec EDSC (qui avait déjà reçu plus de 23 millions de dollars sur cinq ans), pour auditer et pénaliser les entreprises qui classent incorrectement leurs travailleurs. En plus de ces nouveaux fonds, le budget modifie également les lois fiscales afin de permettre à l'ARC de partager de l'information avec EDSC et d'accroître la surveillance de la conformité en matière de paie (RPC, AE, impôt), tout en ciblant particulièrement les entreprises de camionnage et les entreprises de prestation de services personnels (EPSP). Enfin, le budget garantit aussi que les travailleurs puissent récupérer les avantages perdus, les pensions et les protections en matière de droit du travail s'ils sont reconnus comme ayant été mal classifiés. Nos années de campagnes et de lobbying portent fruit.



François Laporte (droite), président de Teamsters Canada, avec Don Davies (gauche), chef intérimaire du NPD et ancien avocat général de la Section locale 31, et Mariam Abou-Dib (centre).

TENSIONS TARIFAIRES

De toute évidence, le plus grand enjeu politique de 2025 — et qui se poursuit en 2026 — demeure l'impact des négociations commerciales et des tarifs imposés par le président américain Donald Trump sur la vie des Canadiens. En tant que Teamsters canadiens, notre principale préoccupation dans toute négociation commerciale avec un autre pays est l'impact que cet accord aura sur nos membres au Canada. Nos rencontres avec les responsables du commerce ont porté sur la protection du système de gestion de l'offre, sur les tarifs dans tous les secteurs où nous comptons des membres, ainsi que sur les droits et les normes du travail. Bien que ce dossier demeure prioritaire en 2026, nous sommes heureux de voir notre gouvernement diversifier de plus en plus ses partenariats commerciaux, tout en demeurant préoccupés par les tensions commerciales avec les États-Unis et, plus encore, par l'influence potentielle des grandes entreprises sur nos gouvernements.

À l'aube de 2026, les intérêts des Teamsters continueront d'être défendus sur la Colline du Parlement.



50 ANS & ÇA CONTINUE

En 1987, Pierre Soucisse, Louis Lacroix et Me Patrice St-Onge de la Section locale 1999 présentent à Québec un mémoire à la Commission permanente de l'économie et du travail à l'occasion d'une consultation générale sur la libéralisation des échanges commerciaux entre le Canada et les États-Unis.



Nathaly Guillemette

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



Jamie Donnelly

Directrice à l'éducation – Canada anglais



50 ANS D'APPRENTISSAGE, 50 ANS DE FORCE

À l'approche du 50e anniversaire de Teamsters Canada, le service de l'Éducation est fier de présenter les progrès réalisés cette année et les projets à venir pour souligner cette étape importante. Depuis 50 ans, nous soutenons les travailleuses et les travailleurs partout au pays en renforçant notre syndicat grâce à la formation de nos membres, militantes et militants.

Nous avons ajouté plusieurs nouvelles formations, notamment sur l'histoire du mouvement ouvrier, la gestion d'une main-d'œuvre multigénérationnelle, la gestion des conflits, les derniers développements politiques, les techniques de communication et plus encore. L'éducation à Teamsters Canada continuera d'innover en développant des programmes pertinents, pratiques et engageants.

FORMATION DE PERFECTIONNEMENT DES FORMATRICES ET FORMATEURS DES TEAMSTERS (PFT)

Cette année, nous avons offert la formation de perfectionnement des formatrices et des formateurs à deux nouvelles cohortes. Cette formation renforce les compétences en animation des représentantes et des représentants partout au pays. Elle vise à développer le style unique de chaque formateur ou formatrice, les techniques d'adaptation, tout en mettant l'accent sur des formations pratiques et engageantes.

FORMATION EN LIGNE PANCANADIENNE

Afin de soutenir les nouvelles déléguées et les nouveaux délégués dès leur arrivée en fonction, nous avons lancé une formation interactive en ligne accessible partout. Cette formation de base vise à leur offrir des outils concrets pour les aider dans leur rôle syndical en attendant leur participation à la formation en personne.

Plus de 400 nouvelles déléguées et nouveaux délégués y ont participé à date, démontrant un intérêt significatif pour ce nouveau format et la pertinence de cet accompagnement dès leur entrée en poste.

Une autre avancée majeure a été le lancement complet d'EduCan, le système d'apprentissage personnel de Teamsters Canada, destiné aux déléguées et délégués, aux agentes et agents d'affaires, ainsi qu'aux dirigeantes et dirigeants principaux.

Après avoir complété une formation en personne offerte par Teamsters Canada, ces derniers peuvent créer un profil d'apprentissage personnalisé qui consigne leurs compétences, certificats et cours complétés. Cela leur donne également un accès à distance à tout le matériel de formation et permet de suivre leur progression. Cet outil représente une façon moderne et accessible de soutenir l'éducation syndicale.



De haut en bas : Des sessions de formation offertes par Teamsters Canada pour le Conseil conjoint 91, le Conseil conjoint 52 et à la Section locale 464.

CAMP DES JEUNES – PREMIÈRE ÉDITION

La première édition du Camp des jeunes, tenue à Laval en 2025, a marqué un moment charnière pour notre organisation. Très apprécié par toutes et tous, l'événement a réuni douze membres de 35 ans et moins provenant de partout au pays pour une semaine d'apprentissage, de collaboration et de développement de compétences, tout en créant des liens et en partageant des réflexions sur l'avenir du mouvement syndical.

Les personnes participantes ont pris part à des ateliers interactifs visant à renforcer leurs compétences en leadership et leurs réflexes syndicaux. Ces ateliers, traitant de l'histoire du mouvement syndical et des enjeux actuels du monde du travail, leur ont aussi permis de développer des compétences en mobilisation, communication, et travail d'équipe. Elles ont également participé à une simulation de lobbying particulièrement enrichissante avec un député fédéral québécois.

Un merci tout spécial au confrère Joshua Cenaiko, président de la Section locale 395 en Saskatchewan et ancien membre du comité des jeunes, pour sa participation et sa générosité lors des échanges avec les jeunes.

MISE EN ŒUVRE ET IMPACT NATIONAL

En 2025, Teamsters Canada a connu un volume important d'activités de formation à travers le pays, reflétant notre engagement à renforcer les compétences syndicales et à répondre aux réalités changeantes des milieux de travail. Par exemple, au Québec seulement, plus de 450 déléguées et délégués ont été formés, illustrant l'ampleur de ces efforts.

Plusieurs formations ont été mises à jour pour s'aligner avec notre plateforme en ligne, offrant un parcours plus cohérent et progressif. Des formations spécialisées, dont des simulations d'arbitrage de grief, ont également été offertes afin de renforcer les compétences pratiques des participantes et participants. Des formations avancées ont enfin permis d'appuyer le développement continu de déléguées et délégués plus expérimentés.

À VENIR – 2026

De nouvelles initiatives visant à accroître la présence syndicale sur le terrain et à rendre la formation plus accessible à l'ensemble des membres en région sont en cours de planification pour 2026. Forts de cinq décennies de progrès, nous avons hâte de continuer à développer le parcours d'apprentissage de nos membres et à bâtir un avenir encore plus solide pour tout le monde.

BILAN DE L'ANNÉE :

2x Formation de perfectionnement des formatrices et formateurs des Teamsters (PFT) : 30+

Formation de délégué-e-s : 550+

Présentations et autres ateliers :

• **Délégué-e-s : 793+**

• **Direction locale ou nationale : 120+**

• **Participant-e-s à l'atelier de la Conférence des femmes : 250+**

• **Participant-e-s au Camp des jeunes : 10+**

Nouveaux ateliers et formations mises à jour : 18+



François Laporte, président de Teamsters Canada, au camp des jeunes de Teamsters Canada.



De haut en bas : Des sessions de formation offertes par Teamsters Canada à la Section locale 395 et à la Section locale 879.



TOUJOURS EN MOUVEMENT, DEPUIS DES DÉCENNIES

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

La Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) a connu une année bien remplie.

En 2025, nous avons poursuivi notre contestation judiciaire de l'utilisation par le gouvernement fédéral de l'article 107 du Code canadien du travail. Cette disposition a servi à forcer nos membres de CN et de CPKC à retourner au travail alors qu'ils exerçaient des moyens de pression parfaitement légaux. Nos membres se battaient pour des conditions de travail plus sécuritaires, des horaires prévisibles et un minimum de respect de la part de deux des plus grandes entreprises au pays. Plutôt que de laisser les négociations suivre leur cours, le gouvernement est intervenu pour mettre fin au conflit, tout simplement.

Ottawa soutient qu'en invoquant l'article 107, il peut mettre un terme à un conflit de travail de façon unilatérale, littéralement en envoyant un courriel. C'est un précédent extrêmement dangereux. Cela prive les travailleuses et les travailleurs de leur droit constitutionnel à la négociation collective et à des moyens de pression réels, et affaiblit l'un des outils les plus fondamentaux dont disposent les syndicats pour obtenir des conditions de travail justes.

Nous croyons que cette approche est inconstitutionnelle, et c'est pourquoi nous la contestons devant la Cour fédérale.

Nous avons également dû affronter CPKC pour protéger la sécurité de nos membres et leurs périodes de repos. Dans le secteur ferroviaire, la fatigue est un enjeu de sécurité majeur, tant pour les travailleuses et travailleurs que pour le public. Nos membres ont des horaires atypiques et font de longues heures. Pouvoir se reposer adéquatement entre les quarts de travail est essentiel.

C'est là qu'entrent en jeu les « pauses de réinitialisation » : une période clairement définie de temps libre, durant laquelle les travailleuses et travailleurs savent à l'avance qu'ils sont en congé et peuvent réellement se reposer, faire des plans et passer du temps en famille. Or, CPKC tentait de décider après coup ce qui comptait comme une telle pause, laissant les membres essentiellement sur appel en permanence. Nous avons été contraints de retourner devant un arbitre, où nous avons défendu avec succès le droit de nos membres à un véritable temps de repos, prévisible et réel.

Les défis ne manquent pas. En 2026, nous nous opposerons fermement aux entreprises qui font pression pour importer au Canada des lois ferroviaires inspirées du modèle américain. Ces lois sont largement biaisées en faveur des employeurs. Elles rendent les grèves plus difficiles, l'organisation syndicale plus ardue, et facilitent



Formation de perfectionnement pour officiers de la CFTC.



François Laporte (centre), président de Teamsters Canada, à l'assemblée générale annuelle de la CFTC.



le contournement de la voix des travailleuses et travailleurs. Elles mettent les profits en premier et les gens en dernier.

En dehors du Parlement et des tribunaux, le travail se poursuit à la table de négociation, avec un objectif simple : mettre plus d'argent dans vos poches et améliorer votre qualité de vie. Au moment d'écrire ces lignes, des négociations sont en cours chez VIA Rail, chez Alstom Exo à Montréal, ainsi que pour les contrôleurs de la circulation ferroviaire de CN.

L'an dernier, nous avons aussi ratifié une entente d'un an chez Alstom GO Trains dans la région du Grand Toronto, ce qui signifie que nous sommes déjà de retour à la table de négos au moment d'écrire ces lignes.

Au CN, puisque les décisions arbitrales ne règlent jamais les choses à long terme, nous retournerons à la table cet automne pour les chefs de train et les ingénieurs de locomotive.

Dans ce contexte difficile pour les relations canado-américaines, nous avons tenu à renforcer nos liens avec nos consœurs et confrères au sud de la frontière. Les membres de la Brotherhood of Locomotive Engineers and Trainmen sont également Teamsters, et ils font face à plusieurs des mêmes enjeux que nous. Ce qui nous unit comme travailleuses et travailleurs est bien plus fort que ce qui nous divise, et nous continuerons à bâtir cette solidarité en 2026.

Cette année marque également un anniversaire important pour Teamsters Canada, qui célèbre ses 50 ans comme organisation nationale. Bien que l'histoire des Teamsters remonte à 1903, c'est en 1976 que nous avons créé une structure nationale représentant les Teamsters de tous les secteurs au Canada.

De son côté, la CFTC souligne le 20e anniversaire de son congrès fondateur. Notre organisation est née pour donner aux cheminots une voix nationale et forte, à la suite de la fusion du BLE et de l'UTU. L'histoire de ces deux syndicats ferroviaires remonte elle aussi à plus d'un siècle.

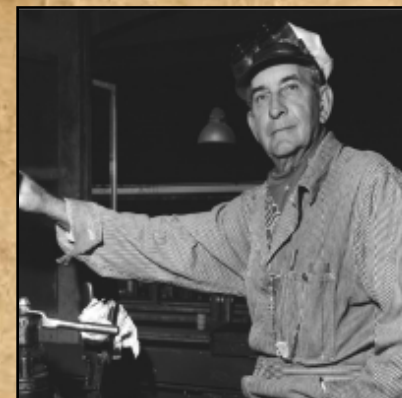
Aujourd'hui, nous bénéficions tous des luttes menées par celles et ceux qui ont marché sur ce chemin avant nous. Et nous poursuivons ce combat, non seulement pour nous-mêmes, mais pour améliorer les conditions de travail des générations à venir.



Le président de la CFTC, Paul Boucher, comparait devant le Comité sénatorial permanent des transports et des communications afin de dénoncer la répression, par le gouvernement fédéral, de conflits de travail légaux.



1906 - Grève des cheminots des tramways à Winnipeg.



Membre de la Fraternité des ingénieurs locomotive.



Circa 1915 - Travailleurs des ateliers ferroviaires en grève, Winnipeg.



2010 - Les membres de l'industrie ferroviaire font entendre leurs voix à Ottawa, et demandent la fin de l'autoréglementation dans leur industrie. La sécurité des membres, des passagers et de la population a toujours été au centre des préoccupations des Teamsters.



Travailleurs ferroviaires - circa années 1920.



EN FINIR AVEC UNE FAUSSE CLASSIFICATION DES EMPLOYÉ-E-S

par **Mike Hennessy**, directeur de la Division du Transport et camions-citernes

2025 a été une année bien remplie pour les sections locales d'un bout à l'autre du pays, marquée par des négociations difficiles, de nouvelles campagnes de syndicalisation et un suivi constant des développements entourant YRC.

Depuis 2024, les volumes de fret ont connu de fortes fluctuations, les montagnes russes étant devenues la nouvelle norme. Un jour, les terminaux débordent ; le lendemain, on annonce des mises à pied. Puis, au cours des deux dernières années, les travailleuses et travailleurs ont dû s'adapter aux tarifs douaniers et à leur instabilité. Ces politiques nuisent à l'économie canadienne et aux entreprises syndiquées que nous représentons, en perturbant les flux transfrontaliers et les volumes de marchandises.

Nous continuons aussi de constater à quel point des stratagèmes comme Chauffeur inc nuisent à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, syndiqués ou non.

Le modèle Chauffeur inc est une fraude utilisée par certaines entreprises de camionnage pour classer des employé-e-s à tort comme travailleuses ou travailleurs autonomes. En réalité, ces conducteurs et conductrices sont comme n'importe quelle personne salariée : elles travaillent à temps plein, suivent des horaires imposés, utilisent l'équipement de l'entreprise et sont soumises à son contrôle. La seule différence, c'est qu'on leur enlève des protections : pas de temps supplémentaire, pas d'assurance-emploi, pas de RRQ, pas d'indemnisation en cas d'accident de travail, et aucune sécurité d'emploi. C'est une course vers le bas qui appauvrit les travailleuses et travailleurs, pénalise les employeurs responsables et affaiblit nos services publics.

Les personnes prises dans ce système sont aussi plus susceptibles d'être poussées à travailler de très longues heures, à tourner les coins ronds en matière de sécurité et à prendre des risques simplement pour arriver à joindre les deux bouts.

Pour les employeurs syndiqués, cela crée une concurrence profondément injuste. Ces derniers offrent déjà de meilleurs salaires, des avantages sociaux compétitifs et des régimes de retraite. Lorsqu'ils doivent rivaliser avec des entreprises non syndiquées qui misent sur Chauffeur inc, ça devient encore plus difficile de rester compétitifs.

LA LUTTE CONTRE CHAUFFEUR INC

La bonne nouvelle, c'est qu'après des années de pression soutenue de la part des Teamsters, le gouvernement fédéral commence enfin à s'attaquer au problème Chauffeur inc. Au cours de la dernière année, nous avons travaillé directement avec des responsables gouvernementaux pour exiger une application réelle des lois.

Résultat : l'Agence du revenu du Canada et le Programme du travail fédéral ont conclu une entente de partage d'information afin de mieux coordonner les enquêtes et les interventions dans le secteur du transport sous réglementation fédérale. Concrètement, cela permet

désormais aux autorités fiscales et aux inspecteurs du travail de collaborer pour détecter plus efficacement des Chauffeurs inc.

De plus, le Programme du travail et le Programme des travailleurs étrangers temporaires ont signé de nouvelles ententes de partage de données, ce qui leur permet d'identifier plus facilement les situations à haut risque.

Le Programme du travail fédéral a également annoncé que son équipe spécialisée mènera des blitz d'inspection à Hamilton et dans la grande région de Toronto, ciblant directement les Chauffeurs inc.

Il s'agit d'un pas important vers le rétablissement de l'équité dans l'industrie du camionnage, la protection des bons emplois syndiqués et la reconnaissance de la dignité des travailleuses et travailleurs.

Tout cela n'aurait pas été possible sans la pression constante exercée par les Teamsters. Mais nous ne baissons pas la garde - et nous ne déclarerons pas victoire - tant que cette pratique abusive n'aura pas été éradiquée.

YRC

Comme nous le savons tous, YRC a fermé ses portes et cessé ses activités en 2023. En réponse, les sections locales partout au pays ont déposé des griefs similaires au nom des membres touchés, et ces dossiers sont toujours en cours. Les audiences se poursuivent, et des décisions sont attendues dans un avenir rapproché.

Nous continuerons de nous battre pour que les travailleuses et travailleurs obtiennent ce qui leur est dû et pour que nos membres ne soient jamais abandonnés. Même lorsque des entreprises disparaissent, les Teamsters, eux, restent.



Coup de projecteur sur un membre
Le membre de la Section locale 879, Joseph Bayards, a été nommé Conducteur de l'année 2025 pour l'Amérique du Nord par ISAAC Instruments. Le confrère Bayards (photo à droite) est un Teamster depuis 36 ans et travaille pour Connell Transport à Hamilton, en Ontario. Félicitations pour cette reconnaissance bien méritée !



En novembre 2025, les agents d'affaires de la Section locale 879, Joe King, Rick Parent et Darren Hogan, ont rencontré le député fédéral d'Essex, Chris Lewis, pour discuter des impacts du modèle Chauffeur inc. sur l'industrie du camionnage. (de gauche à droite) : Chris Lewis; Joe King; Rick Parent; Darren Hogan.



Des membres Teamsters chez Mammoet, en Alberta (Section locale 362) en train de transporter 4 millions de livres de matériel. Pas de stress.



Les premières chartes de sections locales canadiennes ont été émises en 1903, la même année que la fondation du syndicat des Teamsters.

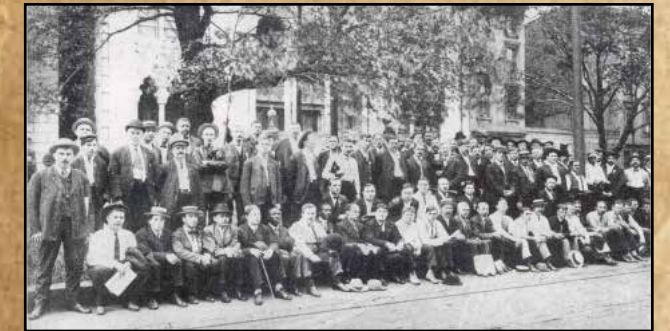


Photo du « club vaseline »
Les Teamsters ont hérité de ce surnom en raison de la pratique consistant à appliquer de la vaseline à l'intérieur du collier afin d'éviter les frottements sur la peau des chevaux. Les Teamsters ont toujours considéré les chevaux comme leurs partenaires et estimaient qu'ils devaient être traités avec soin.



1907 - Camion ignifugé à double direction développé par l'entreprise de transport montréalaise, J.B. Baillargeon Express. Il y a un chauffeur Teamsters à chacune des extrémités du camion.



1916 - Chauffeurs du Canadian National Express à Winnipeg.

VOICI QUELQUES JALONS MARQUANTS DE LA CHRONOLOGIE DE L'HISTOIRE DE TEAMSTERS CANADA.

Teamsters forestiers de l'Ontario — 1905

« Appartenir aux Teamsters nous permet de nous tenir debout et d'être entendus sans crainte de représailles. »



La Great Western Garment Company (GWG) a vendu des vêtements fabriqués syndicalement à Edmonton de 1911 jusqu'à sa fermeture en 2003.



1903 - 1975

La Fraternité internationale des Teamsters (FIT) est née en 1903 à la suite du regroupement de deux syndicats. L'un d'entre eux, l'Union internationale des chevaux en équipe (Team Drivers' International Union), représentait déjà des travailleurs et travailleuses à Montréal et à Vancouver.



Dès sa première année, des chartes sont délivrées à huit sections locales canadiennes.



1937

Après sept ans d'absence, la FIT revient au Québec en octroyant une charte à une section locale de l'industrie laitière à Montréal.



1960

L'aile canadienne de la FIT est expulsée du Congrès du travail du Canada (CTC) en raison d'un conflit de juridiction ferroviaire.

1966

Une grève de 15 semaines menée par 8 500 Teamsters de l'Ontario aboutit à un contrat instaurant la semaine de travail de 40 heures.

1989

Louis Lacroix devient directeur de Teamsters Canada de 1989 à 2000.



1994

Pour plus de protection, un fonds de grève canadien est créé.

1995

La Constitution internationale sur la souveraineté canadienne est amendée, accordant à Teamsters Canada plus d'autonomie et de contrôle sur les enjeux touchant les membres canadiens et créant le poste de président de Teamsters Canada.

1996

La Convention internationale de 1996 a créé trois postes de vice-président canadien, dont l'un était désigné comme président de Teamsters Canada.

2004

Au début de 2004, la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC/TCRC) est créée lorsque les composantes canadiennes de la Fraternité des ingénieurs de locomotives s'affilient aux Teamsters Canada ; la BMW (entretien des voies) s'y joint ensuite, consolidant la représentation ferroviaire sous la bannière Teamsters.



2016



Le syndicat lance la campagne « Make It Mandatory » (Rendons-le obligatoire) pour la santé mentale dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

2020

Le syndicat établit des directives de sécurité et fait pression pour la protection des travailleuses et travailleurs au début de la pandémie de COVID-19.



2026

Teamsters Canada célèbre son 50e anniversaire.

Au cours des 50 dernières années, Teamsters Canada a développé une culture unique et une éthique de travail qui nous ont permis de prendre notre juste place dans nos milieux de travail et dans nos communautés. En poursuivant l'honorable parcours de nos prédécesseurs, nous continuons de bâtir Teamsters Canada... et notre pays.

1916



Conducteurs de Canadian National Express - Winnipeg.

La plupart des membres des Teamsters, comme leurs homologues américains, utilisaient des charrettes tirées par des chevaux dans leur travail quotidien.

1919

En 1919, Winnipeg est paralysé par une grève générale de près de 40 jours. Les Teamsters jouent un rôle capital en bloquant les rues de la ville avec leurs attelages. La plus importante grève de l'histoire canadienne de l'époque s'avère un bel exemple de solidarité et une leçon pour l'avenir.



1920

La FIT vote pour s'affilier au Congrès des métiers et du travail du Canada afin de s'unir au mouvement ouvrier canadien.



1954

La FIT introduit le système de conférences, classant les sections locales canadiennes dans les conférences de l'Ouest, du Centre et de l'Est.



1975 - 1976

En octobre 1975, la FIT a délivré une charte à la Conférence canadienne des Teamsters. En mars 1976, elle est devenue une filiale officielle de l'IBT. La Conférence canadienne des Teamsters est officiellement formée lors du congrès tenu en Ontario en 1976. Une centaine de délégués sont présents.



Le sénateur Edward M. Lawson a été directeur de Teamsters Canada de 1976 à 1989.

1993

En juillet 1993, lors d'un congrès tenu à Halifax, tous les leaders votent en faveur d'une plus grande autonomie des Teamsters canadiens et adoptent le nouveau nom « Teamsters Canada ».



2001



Signature d'une entente historique FIT-Teamsters Canada qui établit formellement l'autonomie de Teamsters Canada (sections locales, conseils conjoints et structure nationale au Canada), tout en demeurant affilié à l'IBT.

2015



François Laporte est élu président de Teamsters Canada.



2019

Début des activités de la Fondation Teamsters Canada.



Robert Bouvier devient président de Teamsters Canada de 2000 à 2015.



2024



Crise ferroviaire pancanadienne CN & CPKC.

Un conflit majeur impliquant le CN et le CPKC mène à un lock-out et à un arbitrage exécutoire ordonné par le gouvernement fédéral.



Éboueurs à Toronto, 1918.



LIVRER DANS UN SECTEUR EN TRANSFORMATION

par **Brian A. MacDonald**, directeur de la Division du colis

Les plus de 24 000 membres chez UPS, Purolator et ailleurs, continuent de jouer un rôle vital dans la chaîne d'approvisionnement canadienne. Dans une économie qui exige rapidité et fiabilité, les Teamsters livrent l'excellence quotidiennement.

ÉQUITÉ SALARIALE : PRESSION CHEZ UPS, PROGRÈS CHEZ PUROLATOR

Les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus de réaliser d'importants exercices d'équité salariale. Le principe est simple : à travail de valeur égale, salaire égal.

Cet exercice a été complété chez UPS avant la fin de 2025. Ultiment, nos efforts ont porté fruit. Le groupe syndiqué du personnel administratif chez UPS a reçu les ajustements les plus importants. En 2026, des paiements rétroactifs accompagnés d'intérêts ont été versés à nos membres. À Purolator, les membres ont reçu leurs ajustements avant l'échéance de 2024.



François Laporte, président de Teamsters Canada, s'adresse à des sections locales ayant des membres à UPS Canada

RÉGIMES DE RETRAITE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ

Nous continuons de participer aux rencontres conjointes sur les régimes de retraite ainsi que sur la santé et la sécurité avec UPS et Purolator. Les conditions de travail sécuritaires, les pensions, et la prévention doivent demeurer des priorités.

Les deux régimes de retraite demeurent bien capitalisés, soutenus par des conditions de marché favorables. Cette stabilité illustre la valeur des régimes à prestations déterminées, un modèle que Teamsters Canada défend depuis longtemps.

Lors des rencontres nationales en santé et sécurité, Purolator et UPS présentent régulièrement des statistiques sur les collisions et accidents de travail. De manière encourageante, les deux employeurs ont signalé des diminutions significatives des incidents. Ces améliorations ne sont pas uniquement le fruit d'initiatives corporatives; elles reflètent surtout le professionnalisme et l'engagement de nos membres.

TECHNOLOGIE, AUTOMATISATION ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Purolator et UPS poursuivent l'implantation accélérée de l'automatisation, de la robotique et de l'intelligence artificielle. Bien que certaines avancées technologiques puissent améliorer l'efficacité opérationnelle ou réduire les tâches répétitives, plusieurs représentent des risques directs pour les emplois des Teamsters.

Le syndicat ne peut pas arrêter les changements technologiques - ils sont déjà là. Mais nous pouvons et devons négocier des protections sans précédent afin que les membres soient protégés au maximum. Notre réponse doit être structurée et combative.

CONCURRENCE CROISSANTE DANS LA LOGISTIQUE DE LA SANTÉ

Les deux employeurs se développent rapidement dans le secteur de la logistique de la santé, un secteur soumis à des exigences réglementaires strictes et qui commande des tarifs plus élevés. L'acquisition de Williams PharmaLogistics par Purolator a marqué une entrée importante dans le domaine de la livraison pharmaceutique spécialisée.

Les livraisons dans ce segment desservent notamment les hôpitaux, pharmacies, résidences pour personnes âgées, cliniques médicales, et laboratoires.

Le principal concurrent dans ce secteur demeure ATS, qui traiterait environ 70 à 80 % des livraisons de soins de santé au Canada. Comme UPS a acquis ATS en 2025 afin de gagner des parts de marché, les membres doivent demeurer vigilants. Tout changement dans la nature des marchandises, les itinéraires ou les procédures de manutention propres au secteur de la santé doit être signalé immédiatement à votre section locale. La

logistique de la santé représente un secteur de croissance important, et les Teamsters doivent être en position de bénéficier directement de cette expansion.

INTELCOM, DRAGONFLY, AMAZON, TEMU ET SHEIN

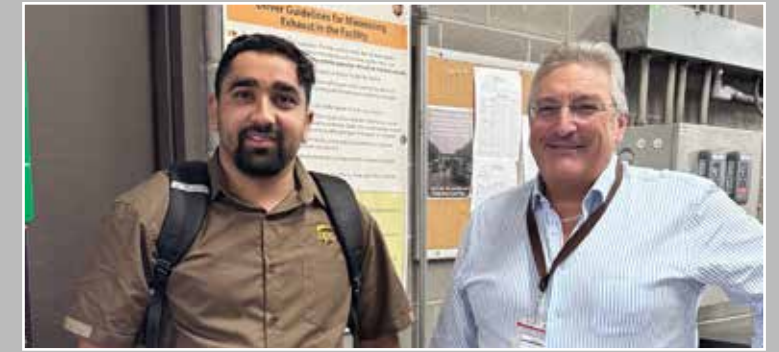
Le marché élargi de la logistique continue d'évoluer. Amazon demeure farouchement anti-travailleurs et poursuit ses efforts pour contrer les campagnes de syndicalisation. Son principal sous-traitant canadien pour la livraison, Intelcom, continue de croître de façon agressive, notamment en raison de l'expansion fulgurante des plateformes de commerce électronique à très bas prix Temu et Shein. Dans plusieurs régions, Intelcom est devenu le transporteur privilégié de ces entreprises, ce qui exerce une pression considérable sur les opérations de livraison syndiquées. À l'heure actuelle, la section locale 931 intensifie ses efforts pour syndiquer les travailleuses et travailleurs du mégacentre de distribution d'Intelcom à Laval, où les conditions de travail et d'emploi soulèvent également de sérieuses préoccupations.

NÉGOCIATIONS NATIONALES CHEZ PUROLATOR

La convention collective nationale de Purolator arrive à échéance le 31 décembre 2026. Les travaux préparatoires aux négociations sont déjà en cours. Les négociations chez Purolator ont toujours été complexes ; toutefois, celles de 2026 se dérouleront dans un contexte particulièrement difficile, marqué par cinq années d'inflation, des fluctuations de volumes sans précédent, des pénuries de main-d'œuvre et le déploiement de nouvelles technologies.

NÉGOCIATIONS NATIONALES CHEZ UPS

La convention collective nationale d'UPS est arrivée à échéance le 31 juillet 2025. Le comité de négociation a travaillé sans relâche pour obtenir de meilleures conditions de travail, une rémunération accrue (y compris les régimes de retraite et les avantages sociaux) et une plus grande sécurité d'emploi. Une entente de principe a été ratifiée par les membres le 29 août 2025, avec un taux de participation record de 76 % (8 862 membres actifs). Des codes QR ont été distribués afin de permettre aux membres d'accéder à leur nouvelle convention collective.



Le président de Teamsters Canada, François Laporte, rencontre des travailleuses et travailleurs d'UPS à Calgary pour les remercier de leur travail acharné et de leur engagement.

Ces membres œuvrent dans l'un des plus grands centres UPS au pays. Grâce à eux, les colis circulent et les communautés restent connectées jour après jour.



Membre Purolator, Mississauga, Ontario, 2000.



Équipe de négociations Purolator, 1996.



BÂTIR UN AVENIR SOLIDE DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

par Gary Kitchen, directeur de la Division de la construction

La Division de la construction de Teamsters Canada est véritablement unique. Nos membres ont joué - et continuent de jouer - un rôle essentiel dans la construction de ce pays. Ils peuvent pointer des ponts, des barrages, des tours, des pipelines et des centrales électriques, et dire à leurs enfants et petits-enfants : « J'ai contribué à bâtir ça. »

Comme vous le verrez dans les pages qui suivent, bon nombre des projets qui ont façonné l'histoire moderne du Canada étaient monumentaux par leur ampleur. Des décennies plus tard, ils demeurent des symboles éloquentes du savoir-faire et du dévouement de nos membres, qui ont travaillé sur ces chantiers aux côtés d'autres corps de métier.

Au cours des années 1970, le Canada a pleinement pris conscience de l'importance des pipelines pour le transport du pétrole et du gaz naturel. Cette période a également marqué le début d'une plus grande vigilance environnementale entourant la construction de ces infrastructures. Malgré ces défis, le secteur des pipelines demeure aujourd'hui l'un des plus actifs pour les membres de la Division de la construction.

Au-delà des pipelines, les Teamsters canadiens sont demeurés profondément impliqués dans les grands chantiers à travers le pays, notamment dans les secteurs des ressources naturelles, de l'énergie et des infrastructures majeures.

Alors que nous nous préparons à célébrer le 50e anniversaire de Teamsters Canada, il est important de revenir sur le rôle qu'ont joué les membres de la Division de la construction dans la formation du pays tel que nous le connaissons. Avec une nouvelle vague de projets d'infrastructures majeurs attendue au cours de la prochaine décennie, les membres de Teamsters Canada continueront d'occuper une place centrale dans la construction, l'exploitation et l'entretien des infrastructures canadiennes.

1971-1985

Projet de la Baie-James (phases I et II)

À l'époque, il s'agissait du plus grand complexe hydroélectrique au monde, avec une capacité installée de 16 000 MW. La centrale La Grande-2 (aujourd'hui la centrale Robert-Bourassa) demeure le barrage hydroélectrique le plus puissant au Canada.

Nord du Québec | 15 à 20 milliards de dollars

1974-1977

Stade olympique et Parc olympique

Devenu tristement célèbre pour ses dépassements budgétaires et ses problèmes de toit rétractable, le Stade demeure l'un des symboles les plus reconnaissables du Canada.

Montréal, Québec | 1,5 milliard de dollars (avec d'importants dépassements de coûts)

1977-1984

Barrage et centrale de Revelstoke

Une installation hydroélectrique de 2 000 MW sur le fleuve Columbia.

Revelstoke, Colombie-Britannique | Environ 2 milliards de dollars

1973-1979

Tour CN

La plus haute structure autoportante au monde jusqu'en 2007. Plus de 70 000 mètres cubes de béton ont été coulés durant la construction.

Toronto, Ontario | 63 millions de dollars

1975-1985

Mégaprojets des sables bitumineux de l'Alberta

Les expansions de Suncor, évaluées à 2,3 milliards de dollars, ont marqué la naissance de l'exploitation moderne des sables bitumineux. À l'époque, Syncrude constituait le plus grand projet de construction de l'histoire canadienne. Aujourd'hui encore, nos membres sont très présents dans ce secteur.

Fort McMurray, Alberta

1984-1986

Site d'Expo 86 et SkyTrain (phase I)

Le premier réseau de transport rapide entièrement automatisé au Canada. Les travaux de construction et d'expansion des réseaux de transport collectif se poursuivent dans l'ensemble du Grand Vancouver.

Vancouver, Colombie-Britannique | Expo 86 : 1,5 milliard de dollars | SkyTrain : 800 millions de dollars

1989-1994

SkyDome (aujourd'hui le Rogers Centre)

Le premier stade au monde doté d'un toit entièrement rétractable.

Toronto, Ontario | 570 millions de dollars

2000-2015

Expansions des sables bitumineux de l'Alberta

Parmi les grands projets : Kearl, Fort Hills, Jackpine, Horizon, et d'autres. Au-delà de la construction, de nombreux membres des Teamsters continuent de soutenir ces installations par l'entretien, la logistique de site, l'entreposage et le transport.

Région de Fort McMurray | Des dizaines de milliards de dollars

2010-2030

Muskrat Falls et le lien Labrador-île de Terre-Neuve

Un projet hydroélectrique de 824 MW jumelé à une ligne de transmission HVDC. Les premières livraisons d'électricité ont eu lieu en 2020, avec une mise en service complète autour de 2024. L'attention se tourne maintenant vers le projet proposé de Gull Island, qui pourrait être de trois à quatre fois plus important que Muskrat Falls.

Labrador et Terre-Neuve | 13,1 milliards de dollars

2019-....

LNG Canada & Coastal GasLink

Plus important investissement privé de l'histoire canadienne. Premières livraisons en juillet 2026. Décision finale pour la phase 2 attendue d'ici avril 2026.

Kitimat (C.-B.) | 40 milliards de dollars

1980-1985

Centrale nucléaire de Darlington

La plus récente centrale nucléaire complétée au Canada, dotée de quatre réacteurs CANDU. De nombreux membres des Teamsters poursuivent de longues carrières dans le secteur nucléaire. Avec les rénovations en cours à Bruce Power et Pickering, ainsi que l'approbation de cinq nouveaux petits réacteurs modulaires (PRM) en Ontario, ce secteur demeure solide. D'autres provinces suivent également ces développements de près.

Clarington, Ontario | 14,4 milliards de dollars

1986-1993

Études du lien fixe: Pont de la Confédération (construit de 1993 à 1997)

Le plus long pont au monde enjambant des eaux couvertes de glace.

Île-du-Prince-Édouard - Nouveau-Brunswick | 1,3 milliard de dollars

1990-2000

Plateforme pétrolière Hibernia (GBS)

Une structure gravitaire construite dans le « couloir des icebergs » et la plus grande plateforme pétrolière jamais remorquée.

Au large de Terre-Neuve | 5,8 milliards de dollars (premier pétrole en 1997)

2008-2010

Pipeline Alberta Clipper

Un pipeline de 1 607 km reliant Hardisty, en Alberta, à Superior, au Wisconsin. Ce pipeline de 36 pouces de diamètre demeure une pièce maîtresse de l'infrastructure énergétique transfrontalière.

3,3 milliards de dollars

2018-....

Pont international Gordie-Howe

Le plus grand projet de passage frontalier entre le Canada et les États-Unis. Son ouverture à la circulation est prévue pour l'an prochain.

Windsor-Détroit | 6,4 milliards de dollars CA



LE TRAVAIL BIEN AMORCÉ DANS LES BUANDERIES

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

Dans le milieu de la buanderie, 2025 aura marqué le renouvellement de plusieurs conventions collectives, et je suis heureux de dire que cette industrie demeure un secteur d'activité compétitif, offrant de bonnes conditions, et de belles perspectives à ceux et celles qui choisissent d'y travailler. Nous avons vu des négociations exigeantes, des discussions franches, parfois longues, mais toujours orientées vers un objectif clair. Protéger et améliorer le sort de ceux qui assurent le bon fonctionnement de ce service essentiel, trop souvent invisible, mais jamais inutile. Les travailleuses et les travailleurs de la buanderie méritent le respect, et 2025 a été une année qui a rappelé cette évidence.



Lorsque je suis arrivé en poste à titre de directeur de cette division, historique dans notre syndicat, j'ai décidé d'entamer un recensement complet de toutes les conventions collectives que nous possédons dans cette industrie, au Canada, afin que nos confrères et consœurs dans toutes les provinces puissent aspirer à des conditions similaires. Il est de mon avis que plus nous sommes informés, plus nous sommes outillés à obtenir de bons contrats de travail. La connaissance est un levier puissant. Une convention collective signée à Vancouver peut inspirer une demande plus ambitieuse au Québec. Une clause obtenue à Winnipeg peut ouvrir la porte à une nouvelle protection en Ontario. Rien n'avance en vase clos.

Bien qu'il reste encore du travail à faire à ce chapitre, je suis heureux de dire que le chantier est ouvert. Les premiers répertoires ont été classés, les comparatifs sont en cours d'analyse, et déjà, des tendances se dessinent. Ce que nous apprenons nous servira pour demain, et pour longtemps.

Le travail en buanderie est difficile. Nous parlons de charges lourdes à déplacer, de chaleur constante, de cadence soutenue, de stations de travail répétitives, de produits chimiques parfois irritants, de longues heures debout, de tâches physiques qui exigent force, précision et endurance. Ce quotidien est exigeant. Pourtant, il est assumé avec fierté par ceux qui le portent. Et je suis persuadé que notre syndicat demeure le meilleur véhicule pour que les travailleurs et travailleuses de ce domaine puissent bénéficier de conditions à la hauteur de leurs contributions



Les travailleuses et travailleurs de Canadian Linen, opérant au Québec sous le nom Québec Linge, sont membres Teamsters depuis des décennies.



UNI-E-S SUR LE PLANCHER D'ENTREPÔT

par **Jason Sweet**, directeur des la Division des entrepôts

Teamsters Canada célèbre 50 années d'excellence, et aucune division n'incarne cet héritage aussi pleinement que la Division des entrepôts. Depuis le tout premier jour, nos membres et sections locales sont en première ligne, faisant avancer les normes, rehaussant les attentes et livrant de véritables résultats pour les travailleuses et travailleurs d'un océan à l'autre.

Depuis cinq décennies, nous montrons la voie en négociant les conventions collectives les plus solides du secteur de l'entreposage au pays. Qu'il s'agisse de l'alimentation, de la logistique, du commerce électronique, de la fabrication ou de la distribution, les membres Teamsters de l'entreposage ont établi la référence en matière d'équité, de sécurité et de respect au travail.

Depuis notre dernier rapport, plus de 250 travailleuses et travailleurs de l'entreposage et de la distribution du centre de distribution Sobeys de Balzac, en Alberta, ont été mis en lock-out par leur employeur, simplement pour avoir réclamé ce que tout travailleur mérite : un salaire équitable et du respect. Ces Teamsters dévoués, représentés par la Section locale 987, ont fait front commun contre un employeur qui se croyait tout permis.

Le président de Teamsters Canada, François Laporte, l'a parfaitement résumé : « Sobeys fait passer les profits avant les gens et s'attend à ce que les travailleuses et travailleurs acceptent docilement la situation. C'est une erreur. Avec le cout de la vie qui augmente sans cesse, le personnel d'épicerie ne devrait pas avoir de difficulté à se nourrir lui-même. »

Lorsque les entreprises font passer les profits avant les gens, les Teamsters ripostent. En bout de ligne, les travailleuses et travailleurs de Sobeys ont pu conclure une entente.

Une fois de plus, j'ai eu le privilège de prendre la parole au nom des Teamsters canadiens lors de la conférence de notre syndicat pour le secteur de l'entreposage. Ce fut une occasion exceptionnelle de me tenir épaule contre épaule avec des Teamsters de partout en Amérique du Nord, réunis autour d'un objectif commun : renforcer notre mouvement et hausser nos standards.

Tout au long de la conférence, nous avons échangé des idées, des expériences et des stratégies. Parmi les grands thèmes abordés figuraient les changements technologiques, la santé et sécurité, les horaires de travail, et la relève dans notre industrie. La capacité de se coordonner, d'apprendre les uns des autres et de partager les meilleures pratiques est essentielle lorsqu'on affronte de grands employeurs.



Des membres Teamsters à l'entreprise Sofina



Un délégué de la division des entrepôts et membre de la Section locale 419



PROGRÈS ET PERSISTANCE

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



▲ François Laporte, président de Teamsters Canada, au congrès national de la CFTC-DPEV à Toronto.

L'année 2025 a débuté dans un climat de grande incertitude pour les membres de la CFTC-DPEV au CPKC. Nous avons atteint un point avec l'employeur où nous avons été contraints de faire appel à des médiateurs fédéraux afin de renouveler notre convention collective. Nos membres sont restés unis et ont envoyé un message clair à l'employeur, alors que plus de 80 % d'entre eux ont voté en faveur d'un mandat de grève, au besoin.

Ultimement, grâce au travail acharné de l'équipe de négociation et à la solidarité de nos membres, nous avons réussi à conclure, à la toute dernière minute, une entente sur une nouvelle convention collective couvrant la période 2025-2028. Cette entente prévoit des hausses salariales, ainsi que des améliorations en ce qui concerne les avantages sociaux, le remboursement des dépenses, et les règles en milieu de travail.

Sur d'autres fronts, nous avons poursuivi, aux côtés d'autres syndicats de CPKC, notre contestation de la politique sur les drogues et l'alcool de l'entreprise. Cette politique vient dicter le comportement de nos membres en dehors de leurs heures de travail. Il s'agit d'un long processus d'arbitrage, mais nous attendons une décision au début de 2026. Nous sommes optimistes quant au résultat éventuel.

Notre groupe a également consacré beaucoup de temps au règlement des griefs. Cela demeure une véritable réussite, puisque nos membres ont collectivement récupéré des centaines de milliers de dollars. Nous ne sommes pas encore là où nous souhaitons être, mais le règlement rapide des griefs reste une priorité.

Ailleurs, nous avons négocié des ententes avec Québec Gatineau et VIA Rail, et nous avons entamé des négociations avec Southern Ontario Railway, Goderich Exeter Railway, Ottawa Valley Railway et Hudson's Bay Railway. Nous y consacrerons encore plus de temps en 2026 afin de nous assurer que ces membres obtiennent ce qu'ils méritent : une convention Teamsters solide.

En 2025, nous avons tenu notre premier congrès depuis 2014. Le précédent avait dû être annulé en raison de la COVID. Nous avons été



heureux d'accueillir de nombreux invités de marque de Teamsters Canada, du TCRC, de la BMWED, d'Unifor et de la BRCF. Nous avons été particulièrement honorés de recevoir le président de Teamsters Canada, François Laporte, qui s'est adressé aux délégués. C'était tout à fait approprié, puisque le président Laporte a joué un rôle clé dans l'adhésion de notre groupe aux Teamsters en 2004.

Wade Phillips demeure président, Trevor Marshall est devenu vice-président, Patrick Gauthier a été nommé secrétaire-trésorier, Graham Bradley et Maclean Foster ont été réélus à leurs postes de directeurs régionaux, et Gaetano Pompizzi ainsi que Justin Grimshaw ont été nouvellement élus à titre de directeurs régionaux.

Je peux affirmer sans hésitation, au nom de tout le groupe, que nous sommes touchés et honorés de la confiance que les membres nous ont accordée, et nous consacrerons les cinq prochaines années à faire en sorte qu'ils aient l'assurance d'avoir fait le bon choix.

En aout, notre ancien président, vice-président et directeur de la région des Prairies, Gary Doherty, a pris sa retraite. Son expertise, son dévouement envers les membres et ses conseils nous manqueront énormément.

Plus récemment, nous avons également souligné le départ à la retraite d'un autre dirigeant syndical de longue date, notre secrétaire-trésorier et ancien directeur de la région de l'Atlantique, Anthony Della Porta. Anthony a fait un travail remarquable pour maintenir nos finances en ordre et a été un ardent défenseur de nos membres.

Tous deux nous manqueront beaucoup.



LA RECHERCHE AU SERVICE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

par **Omar Burgan**, directeur du service de la Recherche et des politiques

Malgré toutes les avancées technologiques qu'a connues notre société depuis les débuts du syndicalisme organisé au Canada, la même dynamique demeure à l'œuvre dans notre système économique : ce sont les travailleuses et travailleurs qui font tourner l'économie et créent une immense richesse, tandis que les employeurs et les investisseurs en accaparent une part disproportionnée.

L'an dernier, Statistique Canada rapportait que l'écart entre les ménages aux revenus les plus élevés et les plus faibles avait atteint un sommet historique au premier trimestre de 2025. La rémunération des PDG canadiens a également atteint de nouveaux sommets, représentant désormais en moyenne 248 fois celle d'une personne typique.

Ce niveau d'inégalité est vivement ressenti par les travailleuses et travailleurs partout au pays, y compris par nos propres membres. La hausse fulgurante des profits des entreprises dans des secteurs essentiels comme l'alimentation et le logement a laissé de nombreuses personnes dans une situation d'insécurité économique, malgré une économie nationale solide. L'incertitude mondiale persistante n'a fait qu'accentuer ce sentiment de précarité.

Plutôt que de nous décourager, nous devons continuer à nous organiser et à relever les défis qui se présentent à nous, comme nous l'avons toujours fait.

Teamsters Canada a agi sur de nombreux fronts afin de lutter contre l'exploitation des travailleuses et travailleurs et d'améliorer les conditions de nos membres. Nous avons notamment fourni un soutien en recherche aux sections locales lors des négociations et des arbitrages, et maintenu une base de données nationale consultable des conventions collectives des Teamsters afin de renforcer le pouvoir de négociation à l'échelle du pays.

Nous avons mené une lutte soutenue contre le stratagème illégal Chauffeur inc dans l'industrie du camionnage, notamment par le biais d'une campagne de dépliants distribués partout au Canada. Nous avons également dénoncé la dépendance excessive de l'industrie aux permis de travailleurs étrangers



▲ Distribution de dépliants et sensibilisation au sujet de Chauffeur inc.

temporaires, qui lient de nombreux travailleurs et travailleuses à un seul employeur sous la menace de la déportation, les rendant vulnérables à l'exploitation.

Avec l'utilisation croissante de l'intelligence artificielle dans nos milieux de travail, nous demeurerons vigilants afin de nous assurer que nos membres disposent des outils nécessaires pour se protéger. Sans s'opposer à l'innovation technologique, nous insistons pour que ces outils servent à soutenir le travail, et non à intensifier les charges, exercer un contrôle disciplinaire ou surveiller les travailleuses et travailleurs. Récemment, nous avons collaboré avec un groupe de recherche universitaire afin de documenter les impacts des technologies de caméras alimentées par l'IA sur certains de nos membres. Nous invitons toute personne touchée par l'utilisation de technologies d'IA au travail à communiquer avec Teamsters Canada.

Une des missions du service de la Recherche et des politiques est de convertir les données et l'analyse en leviers concrets et en résultats tangibles. Alors que les inégalités s'accroissent et que la technologie transforme le monde du travail, notre rôle n'a jamais été aussi essentiel. Ensemble, nous pouvons contrer l'exploitation et renforcer la voix des travailleuses et travailleurs dans la définition de l'avenir de l'économie.

La solidarité, éclairée par la recherche et appuyée par l'action, demeure notre outil le plus puissant.



▲ Présentation en matière de recherche et politiques au camp de jeunes de Teamsters Canada.



RÉSILIENCE, MODERNISATION ET GAINS CONCRETS PARTOUT AU CANADA

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

L'année 2025 a été marquée par une dynamique positive pour les travailleuses et travailleurs de la Division des boissons gazeuses et des brasseries de Teamsters Canada. Malgré des pressions bien réelles, notamment la volatilité des tarifs sur l'aluminium et l'évolution des habitudes de consommation d'alcool, nos membres ont continué d'obtenir de meilleures conditions de travail et des conventions collectives solides.

L'INNOVATION ET LES INVESTISSEMENTS RENFORCENT LES EMPLOIS

D'importants investissements continuent d'améliorer la stabilité et les perspectives à long terme pour nos membres.

En Colombie-Britannique, Coca-Cola Canada Bottling a investi 12,5 millions de dollars dans une nouvelle ligne de production de canettes à l'usine de Richmond, augmentant la capacité de production et renforçant la chaîne d'approvisionnement dans l'Ouest canadien. L'installation a également amorcé l'électrification de sa flotte avec de nouveaux véhicules de service électriques, et nous avons réussi à protéger les emplois syndiqués Teamsters pendant cette transition.

Pendant ce temps, en Alberta, le système automatisé d'entreposage et de récupération de Calgary est maintenant pleinement opérationnel. Plusieurs membres rapportent n'avoir jamais eu autant d'heures. À l'approche des négociations, les travailleuses et travailleurs mettent l'accent sur la sécurité d'emploi et la formation nécessaire pour gérer ces nouvelles technologies de façon sécuritaire dans un marché en croissance.

LES NÉGOCIATIONS QUI PROTÈGENT CE QUI COMPTE LE PLUS

L'équité salariale, la protection de l'ancienneté et des charges de travail sécuritaires demeurent des priorités partout.

En Colombie-Britannique, les travailleuses et travailleurs de Coca-Cola à l'île de Vancouver et dans l'Intérieur ont conclu une convention collective de six ans assurant la stabilité et l'efficacité des opérations. Le libellé négocié en 2023 pour les métiers spécialisés continue de porter fruit, avec d'importantes augmentations salariales entrant en vigueur en 2025.

Au Québec, au moment d'écrire ces lignes, des négociations sont en cours dans les brasseries Sleeman dans plusieurs villes. Les salaires au cœur des discussions. Chez Coca-Cola et Pepsi Montréal, l'embauche a finalement rattrapé la demande : pour la première fois depuis des années, la majorité des postes sont pourvus. De nouvelles lignes de production, dont un important système Gatorade, roulent à plein fouet, mais cette croissance rapide s'accompagne de défis en matière de formation et de roulement de gestion.

Les travailleuses et travailleurs de Pepsi Montréal se préparent également à défendre les postes liés aux routes de récupération, alors

que les programmes provinciaux de recyclage évoluent, afin de s'assurer que les employeurs n'éliminent pas d'emplois sans consultation ou compensation adéquate.

En Ontario, les négociations se poursuivent chez Refresco, où le syndicat fera valoir la contribution essentielle des travailleuses et travailleurs, particulièrement dans un contexte de pressions inflationnistes et de perturbations des chaînes d'approvisionnement.

DES BRASSERIES SOUS PRESSION

À l'échelle nationale, les brasseurs continuent de ressentir les effets de la baisse de la consommation d'alcool chez les jeunes Canadiennes et Canadiens.

À la brasserie Sleeman de Chambly, au Québec, les opérations de mise en canette se réorientent vers l'embouteillage. Grâce à une planification avisée et à des engagements d'investissement négociés antérieurement, les mises à pied ont été évitées, alors que d'autres installations non-affiliées aux Teamsters ont subi des compressions.

La marque Unibroue demeure un point fort, continuant d'être populaire et rentable malgré l'évolution des tendances, ce qui contribue à maintenir des emplois stables.

UN SYNDICAT FORT ET TOURNÉ VERS L'AVENIR

D'une province à l'autre, des défis communs persistent : une répartition équitable des heures supplémentaires, la santé et la sécurité au travail, le respect des règles, un renforcement des protections liées à l'ancienneté et le respect des travailleuses et travailleurs dans un contexte de transformation technologique.

Mais un élément ressort clairement : le syndicat continue de livrer des résultats. Qu'il s'agisse de modernisation des installations ou de négociations ayant permis de sauver des emplois, 2025 aura été une année où les travailleuses et travailleurs ont veillé à ce que le progrès ne laisse personne derrière.

UNE PROTECTION VOULUE PAR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE FREEDOM MOBILE

Lorsque l'entreprise Freedom Mobile a changé de mains en 2023, les travailleuses et travailleurs ont rapidement agi pour que leur voix ne se perde pas dans la transition. Plus de 800 membres, travaillant dans la vente au détail et le service à la clientèle, ont choisi de se joindre aux Teamsters afin d'obtenir une protection dans un contexte d'incertitude, à la suite de la vente de l'entreprise par la société mère Shaw Communications à son nouveau propriétaire, Québecor.

Une première convention collective a été signée en novembre 2023 et demeure en vigueur jusqu'en novembre 2027, ce qui place l'unité d'accréditation à peu près à mi-parcours.

Depuis, le syndicat s'emploie à tisser des liens solides au sein d'un effectif réparti entre les boutiques, et le personnel du service à la clientèle qui travaille à domicile. Rejoindre des membres qui se rencontrent rarement en personne demande des efforts supplémentaires, mais cela reste essentiel. Les représentantes et représentants du syndicat s'activent pour répondre aux questions, intervenir auprès des gestionnaires pour que les problèmes soient pris au sérieux.

La rémunération, et particulièrement les commissions, demeure au cœur des préoccupations. Les modifications répétées au programme d'incitatifs depuis l'acquisition ont semé la confusion et la frustration, et le syndicat s'attend à ce que la question occupe une place importante lors de la prochaine ronde de négociations.

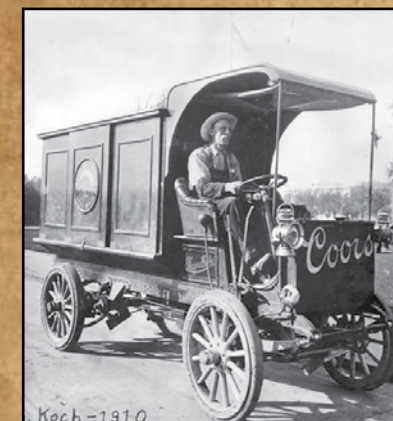
Ces changements fréquents ont des conséquences bien réelles. Par exemple, le syndicat conteste actuellement un congédiement dans lequel un membre aurait mal rapporté ses chiffres de ventes. L'employeur accuse l'employé d'avoir tenté de manipuler le système de commissions.

Contester ce type de décision coûterait normalement des milliers de dollars à une personne seule. Heureusement, grâce aux Teamsters, les travailleuses et travailleurs de Freedom Mobile bénéficient de la protection et de l'appui pour lesquels ils se sont mobilisés.



Saviez-vous que la grande majorité des boissons Coca-Cola vendues au Canada sont fabriquées ici même au pays ? Plusieurs le sont par des membres des Teamsters!

La solidarité, c'est l'ingrédient secret de ces travailleuses et travailleurs Coca-Cola de la Colombie-Britannique, qui ont accueilli le président de Teamsters Canada, François Laporte, et le secrétaire-trésorier de la Section locale 213, Tony Santavenere, pour une visite sur le terrain.





LES TEAMSTERS À L'ÉCRAN ET DERRIÈRE LA CAMÉRA

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

Les Teamsters représentent des travailleuses et travailleurs dans l'industrie cinématographique et télévisuelle en Colombie-Britannique et en Alberta.

À l'aube de 2026, les niveaux de production se sont stabilisés près des moyennes historiques. Nous prévoyons que la production se maintiendra à ces niveaux en raison des acquisitions et fusions, des changements technologiques et de la multiplication des joueurs et des plateformes de diffusion dans l'industrie.

La Section locale 155 a connu une légère baisse de ses effectifs en raison de l'attrition et des départs à la retraite. Elle compte environ 2 130 membres répartis dans huit divisions. Ces fluctuations sont normales dans une industrie cyclique comme la nôtre, et nous demeurons confiants quant à une reprise de la croissance lorsque le cycle repartira. Nos membres peuvent tirer profit de leur appartenance aux Teamsters, un syndicat diversifié présent dans de nombreux secteurs, en accédant à d'autres emplois par l'entremise des autres sections locales du Conseil conjoint 36.

La Section locale 362 en Alberta, ainsi que certaines sections locales américaines, connaissent des ajustements similaires quant à leurs niveaux de production. L'industrie albertaine continue de bénéficier de généreux crédits d'impôt provinciaux.

Au sein du BC Council of Film Unions, nous poursuivons nos efforts de recrutement dans de nouveaux segments de l'industrie, notamment les productions verticales et les micro-drames. La diversification et le recrutement syndical demeurent des priorités stratégiques pour l'avenir.

Nous continuons également à promouvoir la formation auprès de nos membres. Certains cours sont désormais offerts à l'interne, et nous remboursons un vaste éventail de formations liées à l'industrie. Nous collaborons aussi avec la Section locale 213 et sa nouvelle école de formation. Lors de la dernière ronde de négociation en Colombie-Britannique, le syndicat a réussi à doubler les cotisations patronales versées à la Motion Picture Training Society. Enfin, nous sommes reconnaissants d'avoir accès aux formations offertes par la IBT Teamster Learning Academy et par Teamsters Canada.

Nous travaillons également avec nos partenaires de l'industrie afin d'aider à absorber les coûts liés à la formation obligatoire de base dans le camionnage. On oublie souvent que la mise en place d'un plateau de tournage représente un effort logistique considérable, réalisé en bonne partie par nos membres camionneuses et

camionneuses. Bien que cette formation soit bénéfique du point de vue de la sécurité, elle demeure coûteuse et continue de décourager plusieurs personnes à se lancer dans le métier.

ters continuent de travailler pour maintenir des liens avec la Motion Picture Production Industry Association. Nous rencontrons régulièrement les producteurs et les représentants patronaux. Les discussions portant sur l'état de l'industrie et ses perspectives se sont révélées encourageantes pour nos membres à l'approche de 2026.

SORTEZ LE POPCORN !

En Alberta, des productions télévisées telles que *My Life with the Walter Boys*, *The Abandons*, *Billy the Kid* et la série canadienne de longue date *Heartland* ont généré du travail pour nos membres. Les Teamsters canadiens ont également contribué à la populaire série de HBO MAX *The Last of Us*, tournée en Alberta et en Colombie-Britannique.

À Vancouver, l'activité demeure soutenue. La minisérie primée aux Emmy Awards *Shogun* est de retour pour une deuxième saison, et la nouvelle adaptation par Sony de la franchise vidéoludique à succès *God of War* est actuellement en tournage en Colombie-Britannique.

Nos membres ont aussi bénéficié d'emplois syndiqués de qualité sur des séries populaires comme *Tracker*, *Fire Country*, *Avatar: The Last Airbender*, *Percy Jackson*, *Virgin River* et *Watson*.

Gardez l'œil ouvert pour le logo des Teamsters au générique !



François Laporte, président de Teamsters Canada, avec David Holm, à la visite de travailleuses et travailleurs de l'industrie du cinéma à Vancouver.



UNE SOLIDARITÉ BLINDÉE

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

BLINDÉS EN ONTARIO

La plus importante convention collective dans le transport de valeurs est arrivée à échéance le 30 avril 2025. Pendant près de 25 ans, les pourparlers à la table de négociations se faisaient dans un cadre unique. Or, des demandes de concessions majeures de la part de GardaWorld ont fait dérailler ce processus. Par des manœuvres juridiques, l'entreprise a ensuite tenté de limiter le droit de grève de nos membres, déclenchant paradoxalement ce droit.

Les membres ont donc envoyé un message clair en votant un mandat de grève de 97 %. Réalisant son erreur, GardaWorld a tenté de revenir sur ses demandes, mais le mal était déjà fait.

Plutôt que de respecter ce message, GardaWorld a déposé des plaintes auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), alléguant que les Sections locales 419 et 879 étaient en violation de la convention collective et se trouvaient en situation de grève illégale. Le CCRI a rejeté ces allégations et réaffirmé le droit de nos membres de faire la grève.

À la suite de cette décision et sous la pression croissante des membres, GardaWorld a finalement nommé un nouveau négociateur. En novembre, les membres ontariens ont ratifié une nouvelle convention collective de cinq ans, chef de file dans l'industrie, plaçant une fois de plus nos membres au sommet du secteur.

BLINDÉS DANS L'OUEST

Dans les Prairies, la Section locale 979 à Winnipeg a conclu les négociations avec Brink's. L'entente recommandée d'une durée de quatre ans comprend d'importantes augmentations salariales et des améliorations significatives au libellé de la convention.

Nous nous préparons maintenant aux prochaines négociations avec GardaWorld, dont la convention arrive à échéance le 31 mai 2026. Les sections locales de l'Alberta (Section locale 362), de la Saskatchewan (Section locale 395) et du Manitoba (Section locale 979) coordonnent actuellement des rencontres de préparation dans leurs juridictions respectives et tiendront une rencontre de coalition au début de 2026.

La Section locale 362 a également été avisée par GardaWorld de son intention de lancer un projet pilote de caméras corporelles portées par les membres au début de 2026. À ce jour, aucune justification n'a été fournie pour l'introduction de cette technologie. Comme le Comité national des politiques de santé et de sécurité n'a pas été consulté, il est raisonnable de conclure que cette proposition n'est pas liée à la sécurité. Nous continuerons de surveiller de près cette situation.

BLINDÉS DANS L'EST

En avril 2025, les membres de la Section locale 927 au Nouveau-Brunswick, travaillant chez Brink's, ont ratifié une nouvelle convention collective. Celle-ci prévoit des augmentations salariales pouvant atteindre 33 %, ce qui permettra au groupe d'atteindre la

parité salariale avec GardaWorld Nouveau-Brunswick d'ici la fin de l'entente, en plus de plusieurs autres améliorations financières. Les membres ont adopté l'entente à l'unanimité.

À la suite d'une ronde de négociations longue et difficile, et appuyés par un mandat de grève de 100 %, les membres de GardaWorld au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard ont également ratifié une nouvelle convention collective. Cette entente comble l'écart salarial avec la Nouvelle-Écosse et permet d'obtenir ces gains sans concessions.

Des efforts de syndicalisation sont en cours auprès du personnel des coffres et du traitement des espèces de Brink's dans l'ensemble des Maritimes, alors que nous continuons d'élargir notre présence et de renforcer les conditions de travail au sein de la division du transport de fonds.



Grève de Brink's par les membres de la Section locale 419 à Toronto, 1973.



Grève de 400 employés de Securicor Véhicules blindés de Toronto, Ontario 2001.





FEMMES TEAMSTERS

par *Nathaly Guillemette*, Directrice à l'éducation – Québec et Coordinatrice nationale des droits de la personne

CONFÉRENCE ANNUELLE DES FEMMES DE LA FIT – AOUT 2025, TORONTO

En aout dernier, Toronto a accueilli plus de 1 300 participantes du Canada et des États-Unis, dont plus de 160 Canadiennes, incluant quelques alliés à la Conférence des femmes Teamsters. Les membres des comités d'actions féministes du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique y étaient également présentes.

Cette conférence est un moment privilégié et un endroit inspirant où les travailleuses peuvent approfondir leurs connaissances, partager leurs expériences et développer les habiletés nécessaires pour promouvoir l'égalité, la solidarité et les valeurs syndicales dans leurs milieux de travail.

La Fraternité internationale a proposé une sélection variée d'ateliers portant sur des enjeux spécifiques aux travailleuses. Teamsters Canada s'est particulièrement démarqué en offrant deux ateliers fortement appréciés :

- ◆ *Recrutement et mobilisation – un atelier dynamique présentant des stratégies d'organisation syndicale visant à motiver et outiller les femmes tout en valorisant le rôle des alliés. Les participantes en sont ressorties avec des moyens concrets pour accroître la participation et la représentation des femmes dans le syndicat.*
- ◆ *Panel inspirant de quatre femmes Teamsters – quatre militantes de notre organisation ont généreusement partagé leurs parcours, leurs défis et leurs réussites, soulignant la place essentielle de l'implication syndicale. Leur authenticité et leur courage ont profondément touché la salle et rappelé l'importance de la voix des femmes dans notre organisation.*

La Conférence des femmes demeure chaque année une démonstration de solidarité et d'engagement envers un mouvement syndical plus représentatif et inclusif. Grâce à la participation des femmes Teamsters et de leurs alliés, nous renforçons notre leadership, soutenons les travailleuses et faisons progresser l'équité dans le monde du travail.

Alors que le 50e anniversaire des Teamsters approche, le département de l'Éducation demeure engagé à offrir des programmes accessibles, concrets et mobilisateurs pour l'ensemble de nos membres. Après cinq décennies de progrès, nous avons hâte de célébrer notre histoire et de continuer à bâtir un futur encore plus fort pour les travailleurs et travailleuses.



▲ La présidente de la Section locale 847, *Fernanda Santos*, partage son parcours de syndicaliste, en tant que mère et grand-mère, soulignant les progrès réalisés par les femmes dans les postes de leadership et le travail qu'il reste à accomplir.



▲ *Lenna Phenix*, présidente du Caucus des femmes des Teamsters en Ontario et agente d'affaires à la Section locale 879, a reçu le prix *Barbara Liddy* pour l'activisme Teamsters



▲ Le président de Teamsters Canada, *François Laporte*, s'adresse à la délégation canadienne, terminant son allocution en exprimant son soutien indéfectible à nos membres en déclarant : « *Quand les femmes dirigent, notre syndicat se renforce, aujourd'hui et pour les générations à venir.* »



▲ Le président du Conseil conjoint 52 (Ontario), *Craig McInnes*, souhaite la bienvenue aux femmes Teamsters venues de partout en Amérique du Nord à Toronto pour la Conférence internationale des femmes Teamsters.



▲ Le président du Conseil conjoint 36 (C.-B. et Yukon), *Stan Hennessey*, témoigne de sa solidarité lors de la Conférence internationale des femmes Teamsters.

ATELIER 1



Recrutement et mobilisation – un atelier dynamique présentant des stratégies d'organisation syndicale visant à motiver et outiller les femmes tout en valorisant le rôle des alliés.



ATELIER 2



Panel – quatre militantes de notre organisation ont généreusement partagé leurs parcours, leurs défis et leurs réussites, soulignant la place essentielle de l'implication syndicale





DES DÉFIS PARTOUT

par Alain Michaud, directeur de la Division des services sociaux

Alors que nous amorçons 2026, un regard en arrière sur la dernière année s'impose. En 2025, le secteur des services sociaux a traversé une période exigeante, marquée par des pressions constantes, des besoins croissants et un manque criant de ressources. Pourtant, malgré l'ampleur des défis, nos membres ont continué de tenir le réseau à bout de bras. Leur engagement, leur dévouement et leur résilience méritent d'être reconnus clairement, sans nuance ni hésitation.

Dans les centres d'hébergement publics et les résidences privées pour aînés au Québec, mais aussi dans d'autres milieux de soins au pays, la réalité demeure la même: la clientèle est de plus en plus lourde en raison du vieillissement de la population. Les besoins augmentent, se complexifient, exigent plus de temps, plus de présence et des compétences accrues. Pourtant, les ressources ne suivent pas. Les ratios de personnel sont insuffisants, et les équipes se retrouvent à faire toujours plus avec toujours moins. La qualité des services en souffre, et l'épuisement s'installe. En 2025, trop de travailleurs et de travailleuses ont dû porter le système sur leurs épaules, sans que l'appareil public ne leur donne réellement les moyens d'y parvenir.

À cela s'est ajoutée la fin du recours aux agences de main-d'œuvre, au Québec, une mesure qui, sans soutien budgétaire et planification adéquate, a transféré toute la pression sur les équipes internes. Dans un contexte où les remplacements sont coupés, où les budgets stagnent, où la rareté de personnel devient structurelle, ce sont nos membres qui en paient le prix. Et derrière eux, il y a nos aînés, nos proches, les personnes les plus vulnérables de notre société. Ceux et celles qui ont bâti ce pays méritent mieux qu'un réseau en sous-effectif permanent.

L'intégration de la main-d'œuvre immigrante a également été un enjeu marquant en 2025. Ces collègues arrivent avec compétence, volonté et courage. Mais l'intégration linguistique, la formation et la connaissance des droits syndicaux manquent cruellement de soutien. Leur pleine participation est une richesse collective, et non un détail administratif.

Ce que 2025 nous a enseigné est clair. Il faut plus de ressources, de meilleurs ratios, un financement conséquent et un plan sérieux pour stabiliser les équipes. Les gouvernements doivent investir davantage. C'est une question de respect, pour nos membres, mais aussi pour ceux qui reçoivent les soins.

En 2026 et au-delà, nous allons continuer à nous battre. Nous allons continuer à revendiquer, à sensibiliser, à pousser. Nous ne lâcherons pas. Parce que nos gens, et nos aînés le méritent.



Ces membres de la section locale 419 sont de véritables héroïnes de la santé, œuvrant dans le Grand Toronto à titre d'infirmières et de personnel de première ligne à l'Hôpital général d'Etobicoke, à l'Hôpital Brampton Civic et à l'Hôpital Peel Memorial.



DE LA LOI C-202 AUX TABLES DE NÉGOCIATION

par Paul Barton, directeur de la Division des laiteries

Ce fut un véritable plaisir d'assister à l'adoption du projet de loi C-202 en 2025, qui protège les secteurs sous gestion de l'offre contre les concessions faites dans le cadre de négociations commerciales internationales.

Cela signifie-t-il que le secteur laitier est désormais à l'abri ? Pas tout à fait. Alors que certaines voix au pays continuent de critiquer la structure de notre industrie, elles omettent souvent de mentionner que les États-Unis subventionnent massivement leur propre secteur, à hauteur de plusieurs milliards de dollars par année. Les producteurs canadiens ne reçoivent aucune subvention.

Sur le plan national, les communications entre les sections locales du secteur laitier continuent de s'améliorer. On sent que notre coopération et notre coordination ont un effet positif sur le travail que nous accomplissons au nom de nos membres. Ce front commun renforce notre pouvoir de négociation face à ces multinationales et nous permet de mieux contrer leurs stratégies.

La Section locale 647, en Ontario, a réussi à éviter une grève à Don Mills en concluant une entente avec Agropur à la toute dernière minute. De son côté, la Section locale 1999, au Québec, s'emploie à rétablir le dialogue après les conflits de travail de l'an dernier à Beauceville. Bien que des tensions subsistent, la relation avec l'employeur s'améliore.

Sur la côte est, l'équipe de la Section locale 855 a bien collaboré avec les Producteurs laitiers de Terre-Neuve-et-Labrador, qui ont repris les activités d'Agropur l'an dernier. Cette transition s'est traduite par une hausse de la production et la création de nouveaux postes à temps plein. Aujourd'hui, environ 300 000 litres de lait cru, qui auraient autrement quitté l'île, sont désormais transformés sur place. Ce partenariat a clairement eu un effet positif sur le moral au sein de l'établissement.

La Section locale 987 a conclu des conventions collectives de quatre ans avec Lactalis et Saputo à Calgary. Saputo y a également créé 30 nouveaux postes à temps plein. À la Section locale 395, une entente de renouvellement de trois ans a été conclue avec Agrifoods, assurant une certaine stabilité et la paix industrielle.

Au moment d'écrire ces lignes, la Section locale 464 est en négociation avec Saputo. La Section locale 395 se prépare à entamer des pourparlers avec Saputo au début de 2026, tandis que la Section locale 647 s'appête à négocier avec Intercounty Milk Transport.

Enfin, la fermeture de l'atelier de camions lourds de Saint-Laurent, qui a entraîné la perte de 10 emplois bien rémunérés, a représenté un défi pour la Section locale 1999. Celle-ci a toutefois réussi à en atténuer les impacts en négociant des retraites anticipées et des réaffectations à l'usine.

Les Teamsters continueront de faire pression sur le gouvernement les employeurs afin qu'il agissent dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs.



Le président de Teamsters Canada, François Laporte, et le secrétaire-trésorier de la Section locale 464, Paul Barton, à la rencontre de travailleuses et travailleurs de Saputo pour leur témoigner leur solidarité.



Le président de la section locale 647, Martin Cerqua, avec le comité de négociations à l'usine Agropur dans le grand Toronto.



Hilton Dairy Vancouver 1936

1903

La Fraternité internationale des Teamsters (FIT) est née en 1903 à la suite du regroupement de deux syndicats. L'un d'entre eux, l'Union internationale des chevaux en équipe (Team Drivers' International Union), représentait déjà des travailleurs à Montréal et à Vancouver.

1919

Winnipeg est paralysé par une grève générale de près de 40 jours. Les Teamsters jouent un rôle capital en bloquant les rues de la ville avec leurs attelages.

1920

La FIT vote pour s'affilier au Congrès des métiers et du travail du Canada afin de s'unir au mouvement ouvrier canadien.

1937

La FIT revient au Québec en octroyant une charte à une section locale de l'industrie laitière à Montréal.

1954

La FIT introduit le système de conférences, classant les sections locales canadiennes dans les conférences de l'Ouest, du Centre et de l'Est.

1960

L'aile canadienne de la FIT est expulsée du Congrès du travail du Canada (CTC) en raison d'un conflit de juridiction ferroviaire.

1966

Une grève de 15 semaines menée par 8 500 Teamsters de l'Ontario aboutit à un contrat instaurant la semaine de travail de 40 heures.

1976

En octobre 1975, la FIT a délivré une charte à la Conférence canadienne des Teamsters. En mars 1976, elle est devenue une filiale officielle de l'IBT.

1980

Le Motor Carrier Act est signé aux États-Unis, lançant la déréglementation du camionnage qui affectera bientôt le Canada.