UCTE - UCET

UNION OF CANADIAN TRANSPORTATION EMPLOYEES
UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DES TRANSPORTS

CONVENTION
CONGRÈS

18th e

2021.07.18
2021.07.21

LES RAPPORTS DE L'EXÉCUTIF NATIONAL ET DE L'AGENTE DES DROITS DE LA PERSONNE

Table de matières

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL 3
RAPPORT DE LA VICE-PRÉSIDENTE NATIONALE 22
RAPPORT DE L'AGENTE DES DROITS DE LA PERSONNE 31
RAPPORT DU VICE -PRÉSIDENT, TRANSITIONNEL 34
RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL ATLANTIQUE 40
RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, QUÉBEC 53
RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, ONTARIO 64
RAPPOER DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, PRAIRIES ET LE NORD 72
RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, PACIFIQUE 83

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL

Un syndicat c’est un peu comme une maison. C'est un endroit où les gens se réunissent et font la fête. C'est un lieu dans lequel les histoires de notre passé sont racontées, les plans pour l'avenir sont élaborés, et aussi là où nous avons une certaine protection contre les tempêtes.

Le mandat 2017-2020 + a été marqué par de nombreux coups d’œil sur le passé mais tout en gardant les yeux fixés sur l'avenir. Le regard que nous portons aujourd'hui sur nous est loin de celui qui a permis de créer l'AFPC il y a plus d’un demi- siècle.

Cette union a fait ses premiers pas en tant qu’organisation répondant à un seul ministère. Tout le monde était sous le même toit. Nous voici aujourd’hui, un demi-siècle plus tard, forts de 50 groupes d'employeurs au Canada chez lesquels nous avons des membres. Au cas où vous voudriez savoir à quoi cela ressemble, je vous donne quelques chiffres :

- 4 ministères,
- 3 agences gouvernementales,
- 6 ports,
- 3 administrations de pilotage,
- 32 administrations aéroportuaires, et
- 3 organisations qui ne font partie d'aucune des catégories ci-dessus (Churchill Marine Tank Farm, Marine Atlantique, STNL, Swissport, BC Commissioners, Bouygues Energies & Services, Security Resources Group et AirInc).

Au cours de ce mandat, nous avons passé bien du temps à sauvegarder nos fondations afin de nous assurer que l'UCET sera bien présente pour défendre tous nos membres à l'avenir. Cela s'est avéré être une bonne chose car aucun d'entre nous ne s'attendait à l'impact du coronavirus.

Il m’a fallu repenser le rapport que j'avais prévu de vous présenter, à cause de la COVID-19. Nos vies ont profondément changé au cours de cette pandémie d’envergure mondiale. Nous avons perdu des consœurs, des confrères, des membres de notre famille et des ami(e)s à cause de ce virus. Beaucoup d'entre vous font maintenant du télétravail ou ont dû modifier leur façon de travailler. Le secteur de l'aviation a été vidé de sa substance, ce qui a entraîné des licenciements. Au moment où je rédige le présent rapport, plus de 500 membres ont été mis à pied ou inscrits sur une liste de rappel par Nav Canada et les divers aéroports du pays. Conscient de ne pouvoir empêcher les employeurs de déduire les cotisations des membres mis à pied, l'Exécutif national décida de leur rendre une partie de leurs cotisations. Tirant les leçons des mises à pied et du réaménagement des effectifs du passé, j'ai demandé à l’Exécutif national de communiquer avec tous les membres qui avaient été mis à pied.

L'un des enjeux mis en évidence au cours de la période, et qui devrait nous faire réfléchir, est celui de la sécurité. Les représentant(e)s syndicaux/syndicales connaissaient l'importance de la santé et de la sécurité au travail, mais peu d'entre nous se rendaient compte de l'ampleur de la tâche qu’il nous fallait accomplir pour assurer

notre sécurité, celle de nos collègues et de nos familles pendant la Covid-19. L'équipement de protection individuelle, les défis posés par le travail à domicile avec des outils et des équipements inadaptés, et la possibilité de retourner au travail et de voyager en toute sécurité sont autant de questions auxquelles nous sommes constamment confrontés dans une certaine mesure.

Je m’en voudrais de ne pas souligner le travail des dirigeant(e)s et des membres de notre Union, qui ont été en première ligne de la lutte contre la pandémie, sans oublier, bien sûr, de les en remercier. Que ce soit pour s’assurer que les transports et les sources d'énergie restent sécuritaires, ou que les aéroports, les ports et les terminaux restent ouverts. Encore une fois, merci !

À l’instar de nombreuses personnes, j'ai travaillé depuis mon domicile, mais la maison est un peu différente de ce qui était prévu. Comme beaucoup d'entre vous le savent, ma femme et mes filles vivent aux Philippines. Notre quatrième enfant est arrivé au début de la pandémie et les voyages ont été gelés. Une fois levées les interdictions de voyager, j'ai pu être avec ma famille. Malheureusement, avant de pouvoir retourner chez moi à Ottawa, une autre interdiction de voyager a été imposée. Grâce à la technologie, je suis en mesure de continuer à travailler en tant que président national, mais je n'avais jamais prévu de présider notre Congrès d'ici !

Personnel

Ayant occupé deux mandats à l'Exécutif national en tant que VPR, je pensais avoir une bonne idée de ce qui se passe au bureau national. J'ai rapidement appris à quel point j'avais tort. Il ne m'a fallu que peu de temps à mon poste pour me rendre compte de l'ampleur du travail accompli par notre personnel de huit personnes, pour faire fonctionner notre syndicat. En tant que membres cotisants, je pense qu'il est juste que vous sachiez où vos fonds sont investis.

Dès que vous entrez dans le bureau, vous avez en face de vous le visage de Sandra de Belle, notre commis aux adhésions. Sandi est chargée de s’assurer que la base de données de l'AFPC est exacte en ce qui concerne les quelque 10 000 membres de notre Élément. Au cours d'une période de trois ans, elle a dû examiner 15 000 transferts entre Éléments pour s'assurer que nos membres sont bien placés dans le nôtre. Elle aura contacté les membres plus de 19 000 fois, traité personnellement 3 000 cartes d’adhésion, et aidé à résoudre environ 1 500 demandes de renseignements découlant des problèmes de paie de Phénix.

À côté et en face du bureau de Sandi se trouvent les locaux de notre équipe de communication. La communication avec nos membres, les employeurs et le grand public est une composante essentielle du travail de notre Union. Lira Buschman, notre responsable des communications et des projets spéciaux, a joué un rôle important dans notre stratégie de communication. Au cours de ce mandat, elle a apporté son soutien à plusieurs campagnes, dont quatre de portée nationale ; produit trois vidéos éducatives ; eu plus de 100 contacts avec divers médias ; rédigé une multitude d'articles, de

rapports et autres prises de position, et aussi planifié plusieurs réunions de membres, dont la Conférence des dirigeant(e)s, des groupes de discussion et le présent Congrès.

L'Exécutif national en est arrivé à la conclusion que nous devrions améliorer notre présence numérique, comme en témoignent les résolutions en instance des congrès de 2011 et 2014. Par conséquent, nous avons décidé de doter un poste à durée déterminée de coordonnateur/coordonnatrice des communications numériques, car nous n'avions pas la capacité de le faire avec nos ressources existantes. Après un court contrat, nous avons affiché le poste d'une durée indéterminée et embauché Médérique Mercier. Depuis qu'elle s'est jointe à nous en juin 2019, Médérique a créé quatre sites Web et augmenté notre présence sur les médias sociaux, dont Facebook, Twitter et Instagram. Nos messages ainsi publiés sur divers médias sociaux ont suscité plus 55 000 vues, et ont fait tripler le nombre de nos adeptes. En 2019, notre site Web a recensé environ 110 affichages et plus de 28 000 visites. Notre portée numérique globale a augmenté de plus de 400 % et, par ailleurs, nous avons élaboré une stratégie de communication proactive pour les sections locales dont la négociation a pris un mauvais tournant.

Notre lobbyiste, Mike Martin, apporte également son soutien à l'UCET. Au cours des trois dernières années, Mike a fourni des conseils stratégiques et de communication sur une série de questions, et aidé notre Union à s'engager et à faire pression sur le gouvernement fédéral au nom de ses membres. Il a notamment préparé des mémoires et autres présentations à l'intention de divers comités parlementaires, des fonctionnaires et des député(e)s. Il travaille également en étroite collaboration avec le personnel pour appuyer certaines de nos campagnes.

Les deux bureaux sont occupés par nos agentes des relations de travail, Shawn Fields et Marie-Claude Chapman. Au cours de ce mandat, elles ont traité quelque 1400 griefs et assisté à plus de 270 audiences. Elles continuent de travailler très fort pour éliminer l'arriéré de griefs accumulés au bureau national. Elles sont parvenues à annuler des licenciements et à négocier des règlements pour divers membres. Elles ont apporté leur aide à nombre de membres qui se trouvaient dans des situations difficiles - parfois avec succès, parfois non, mais toujours avec intégrité. Dans toutes ces tâches, elles constituent une ressource inestimable pour les VPR et parfois directement pour les membres en leur fournissant des renseignements sur la jurisprudence, la procédure de règlement des griefs, et bien plus encore. Elles rédigent aussi régulièrement des articles dans le but de sensibiliser les membres à plusieurs questions comme la santé et la sécurité ou les changements à la législation sur la violence au travail.

Plus loin, le long du couloir, vous y trouvez la responsable des finances, Gardenia Li. Beaucoup d'entre vous savent qu'elle est un atout important pour le bureau national, sans pour autant connaître tout ce qu'elle fait. Vous ne savez peut-être pas qu'en plus de s'assurer que les sections locales reçoivent leurs cotisations, et de répondre à une multitude de questions, elle aura traité plus de 18 000 factures au cours du présent mandat, géré la paie de plus de 80 personnes et émis environ 300 formulaires T4 ou

T4A. Cela ne comprend pas le temps passé à s'occuper de nos investissements ni ses contacts avec les banques en notre nom.

Au bout du couloir se trouve mon assistante de direction, Leslie Hanes. Peu après le Congrès de 2017, Leslie a pris deux congés différents. J'ai eu la chance, en ces deux occasions, de voir Malinda Provost nous rejoindre pour combler le vide. En plus de fournir un soutien administratif à moi-même et à l'Exécutif national, ce qui est en soi un travail considérable, avant la COVID, elles avaient coordonné près de 700 demandes de voyages et traité directement avec les employeurs plus de 270 fois.

Lors de son dernier Congrès, l'UCET a célébré son 50ème anniversaire. Dans le cours de la planification de cet événement, nous nous sommes vite rendu compte que nous n'avions pas de documentation claire sur notre historique. Ken Clavette a été responsable d'une grande partie du travail de recherche et d'archivage concernant notre passé. Il a consacré plus de 300 heures dans les bibliothèques à consulter toutes sortes de documents, et aussi à réviser, enregistrer et purger nos dossiers en stockage.

Le personnel de l'UCET, dans sa majorité, est syndiqué, ce qui signifie que nous avons dû négocier de nouvelles conventions collectives. Ce trimestre, nous avons eu trois cycles de négociations fructueux avec les deux syndicats du personnel.

Comme vous pouvez tous et toutes le constater, nous avons obtenu des résultats incroyables avec un personnel de huit personnes seulement. À Leslie, Malinda, Gardenia, Marie-Claude, Shawn, Lira, Sandi et Médérique, je tiens à vous adresser mes remerciements, au nom de tout le monde, pour tout ce que vous faites pour nous chaque jour. Un merci spécial à Ken Clavette et Mike Martin qui ont tous deux contribué à améliorer le travail de notre Union.

Activités de l'Exécutif national

Même si vous allez recevoir les rapports des membres de l'Exécutif national, il vous faudra prendre un peu de recul et examiner le travail de tous ces membres dans une perspective nationale. Un(e) vice-président(e) régional(e) (VPR) est chargé(e) de diverses activités, notamment d'aider les exécutifs locaux à administrer leur section locale, de s'occuper des griefs au deuxième palier et de servir d'intermédiaire entre le bureau national et les membres. Au cours du présent mandat, les VPR ont assisté à plus de 400 auditions de griefs, à 150 rondes de négociations totalisant 427 jours, et à plus de 600 réunions.

Il en va de même pour la vice-présidente nationale (VPN) qui est responsable de l'administration de nos finances, de la gestion du personnel et de l'exécution des tâches des agentes des relations de travail, au besoin. La gestion de nos finances nécessite de faire face aux imprévus qui surviennent. Lorsque nous avions établi notre budget pour le Congrès de 2017, nous ne nous attendions pas à devoir absorber les coûts associés aux enquêtes administratives portant sur la discipline des membres. Le Conseil national d'administration de l'AFPC a exigé que ces enquêtes soient payées par les Éléments.

Au cours du présent mandat, nous avons eu trois enquêtes qui ont duré environ quatre jours chacune, pour un coût d'environ 15 000 $ par enquête. De plus, la VPN se voit attribuer des tâches ou des portefeuilles par le président national. Au cours de ce mandat, l'un des principaux portefeuilles qu'elle a géré était celui de Transports Canada.

Au niveau national, nous avons assisté à plus de 400 réunions avec des employeurs. Au sein de la famille de l'AFPC, nous avons pris part à 16 réunions du Conseil national d'administration (CNA), soit 80 jours, et à 5 réunions de sous-comités du CNA de l'AFPC : Comité permanent d'examen de la discipline, Conseil canadien du travail, Comité de la justice sociale, Comité spécial sur les membres non désignés, et Comité des rôles et responsabilités. En tant que membre de ces comités, mon rôle, au nom de l'UCET, n'est pas de penser seulement à ce qui est le mieux pour nos membres, mais aussi pour tous nos consœurs et confrères de l'AFPC.

Pour tout le travail accompli au nom des membres, j'aimerais remercier Teresa Eschuk, vice-présidente nationale ; Chris Bussey, VPR - Atlantique ; Martin Mika, VPR - Ontario ; Mike Sargent, VPR - Transition ; Mike Tennant - VPR Prairies et Nord ; et Barry Tchir - VPR Pacifique. Je tiens à remercier tout particulièrement François Paradis - l'actuel VPR Québec, qui a accepté d'assumer ce rôle pendant les deux tiers du mandat. Je remercie également son prédécesseur, Louis Cannon, pour le travail qu'il a accompli avant son départ.

L'Exécutif national - hier et aujourd'hui

Lorsque notre Union a vu le jour, la majorité de nos membres faisaient partie de Transports Canada, d'où notre nom. À l'époque, les exécutifs nationaux n'avaient qu'un seul employeur avec lequel travailler. Les relations entre le syndicat et l'employeur étaient très simples. Puis, au cours des années 1990 jusqu'à récemment, les choses

ont changé. La principale préoccupation des anciens exécutifs nationaux de l'UCET était de savoir comment s'adapter et travailler avec cette structure, ce qui a débouché sur la création de postes de VPR à temps plein, l'accent étant alors mis sur la compréhension du fonctionnement du secteur privé et son intégration à la politique publique, et ainsi de suite.

Les fondations bien en place, l'Exécutif national examina alors comment le syndicat réagit à l'évolution du paysage professionnel. Une part croissante de votre travail est numérique, ce qui permet à beaucoup d'entre vous de télétravailler. Après avoir vécu les années de déréglementation, nous avons dû nous demander si les stratégies que nous avions utilisées au cours des quelque vingt dernières années étaient encore efficaces ou utiles. Il nous a donc fallu déterminer si nous étions structurés correctement pour fournir un service aux membres d’aujourd'hui et à ceux de demain.

Dans le cours de cette analyse de la situation, nous avons réalisé que certaines choses fonctionnaient et d'autres non. Dans le but d'être plus stratégique dans notre façon de travailler, nous devions équiper notre Exécutif national d’outils nouveaux ou améliorés afin qu'il puisse continuer à vous soutenir efficacement. Ce trimestre, les membres de l'Exécutif national ont suivi une formation à presque toutes ses réunions. Ils y ont reçu de l'information sur divers thèmes tels que le devoir de représentation équitable, la formation psychosociale, la violence et le harcèlement au travail, ou encore les choses à faire et à ne pas faire dans les médias.

Personne ne peut tout savoir sur toutes les facettes de notre syndicat. Nous traitons avec plus de 50 employeurs, nous représentons plus de 10 000 membres et nous sommes présents dans chaque province et territoire du pays. Nous avons pris la décision délibérée de veiller à ce que tous les nouveaux membres de l'Exécutif national aient le même niveau de connaissances ou d'informations que celui dont ils ont besoin pour comprendre la diversité de notre Union. Par conséquent, nous sommes revenus à certains principes de base, comme l'élaboration de documents d'information sur tous les secteurs que nous représentons, et l'organisation de séances d'orientation pour tous les nouveaux membres de l'Exécutif national. Nous avons également créé des documents de politique pour différents secteurs afin d'aider les futurs membres de l'Exécutif national à comprendre les positions adoptées par l'UCET.

Au début...

À la fin du Congrès de 2017, la consœur Teresa Eschuk et moi nous sommes rendus directement dans la ligne de piquetage de l'autorité aéroportuaire de Winnipeg. Cette négociation fut rude et amère, et dura 74 jours. L'employeur avait eu recours à des briseurs de grève pour faire le travail de nos membres, et obtenu une injonction du tribunal limitant le piquetage à certaines zones de l'aéroport et dans un espace de la taille d'un bac à plantes. Pendant que j'étais dans la ligne, j'eu l'occasion de rencontrer brièvement le premier ministre Justin Trudeau pour lui faire part des préoccupations des piqueteurs et des membres du port de Churchill dont la communauté était tenue captive par leur employeur, OmniTrax Canada Inc.

L'intégration de Ressources naturelles Canada et de l'Agence spatiale canadienne à l'UCET a également eu lieu au début de ce mandat. Une formation sur les griefs a été offerte à la plupart des membres des exécutifs locaux, après quoi ils furent rapidement opérationnels. La fusion s'est déroulée relativement bien et nous continuons d'apprendre le travail extraordinaire que ces membres fournissent aux Canadiens et Canadiennes en général.

Dans le passé, l'Exécutif national créait un plan stratégique pour la durée de son mandat en fonction de ce que nous pensions que nos membres voulaient et avaient besoin. Au cours des deux derniers mandats, nous nous sommes ensuite réunis avec un groupe de discussion, à mi-mandat, pour voir comment nous nous en sortions.

Pour ceux et celles qui ne le savent pas, ce groupe de discussion est un échantillon aléatoire de membres de tout le Canada et de nos différents secteurs. Certains membres du groupe peuvent être des membres de longue date tandis que d'autres sont nouveaux dans le syndicat dans son ensemble. Certains peuvent être de fervents syndicalistes tandis que d'autres peuvent être indifférents ou même avoir un fort sentiment antisyndical. Nous voulions entendre des représentant(e)s de l'ensemble de nos membres, et pas seulement ceux que nous connaissions.

Chaque réunion des groupes de discussion donna lieu à un rapport que nous avons partagé avec nos membres. Ils nous disent ce que nous avons bien fait, ce que nous devrions améliorer et où se situent nos défis.

Ce trimestre, nous avons délibérément choisi d'utiliser le groupe de discussion pour établir le plan stratégique de l'Exécutif national. Par conséquent, le groupe s'est réuni au début du mandat et nous a fourni l'orientation dont nous avions besoin pour prendre des mesures dans tous les domaines de notre travail.

Le groupe de discussion nous a notamment fait part de ce qui suit :

- nous devons abattre les silos ; nous sommes un syndicat et devons interagir en tant que syndicat unique - pas par Élément, pas par secteur, pas par région ;
- nous devons utiliser davantage la technologie dans nos interactions avec nos membres, et pour les aider ;
- nous devons fournir aux sections locales davantage de ressources pour les aider à mobiliser les membres ; et
- nous devons adopter consciemment une philosophie d'apprentissage pour tous les membres, quel que soit le stade de leur engagement syndical.

Le thème qui est ressorti des commentaires des groupes de discussion était le désir que leur syndicat soit transparent et ouvert et que la communication soit améliorée. Nous espérons qu'au cours de ce mandat, nous avons fait des pas dans la bonne direction.

Gouvernance

Il ne nous a pas fallu longtemps pour réaliser que si nous voulions répondre aux préoccupations soulevées par le groupe de discussion, nous devions nous assurer que notre maison était en ordre. Comme nous l'avons déjà mentionné, un pas dans cette direction a consisté à fournir une formation périodique aux membres de l'Exécutif national.

Cela nous a également incités à revenir à l'essentiel. Ainsi, nous avons commencé par examiner nos Statuts, nos Règlements et nos résolutions en instance. La raison pour laquelle nous avons commencé de la sorte s’explique par le fait qu'il s'agit du fondement de notre mode de fonctionnement tel qu'il a été défini par les membres. L'examen a été fait en gardant à l'esprit la question de savoir si nous faisons ce que l'on attend de nous tous.

Nous avons constaté que beaucoup d'entre nous ne connaissaient pas la différence entre un article des Statuts, un règlement et une résolution en instance.

Les Statuts constituent la ‘loi’ ou la règle qui régit notre façon de travailler, tandis qu'un règlement est une règle administrative utilisée pour guider la conduite des membres. Il s'agit de l'information à l'appui des Statuts. Les résolutions en instance sont des

résolutions approuvées par l'assemblée du congrès, mais elles ne créent ni ne modifient un article des Statuts, et ne fournissent pas de directives administratives comme un règlement.

Les Statuts sont proposés et approuvés par un vote des 2/3 de l'assemblée du congrès. Telle est la seule façon de modifier un article en vigueur des Statuts. Les règlements sont également proposés sous forme de résolutions au congrès et doivent être approuvés par 50 % des membres du congrès. De même, l'Exécutif national, entre les congrès, peut soumettre ou modifier des règlements. Les résolutions en instance sont censées être de nature générale et donner une orientation à l'activité du syndicat.

Nous avons d'abord constaté que les résolutions en instance n'étaient pas accessibles à tous. Par conséquent, des sections locales avaient soumis des résolutions à des congrès qui l'avaient déjà été à d'autres congrès ; nous avions également des résolutions qui se contredisaient. Il est en outre devenu évident qu'il n'y avait pas de processus bien établi pour informer les membres de la façon dont les résolutions en instance étaient mises en œuvre. Par conséquent, les résolutions en instance feront désormais partie de la version imprimée de vos livrets de Statuts et de Règlements. De même, elles seront accessibles sur le site Web pour être téléchargées avec les Statuts et les Règlements.

En outre, un membre de l'Exécutif national est chargé de gérer les résolutions en instance et de fournir des mises à jour sur celles qui sont terminées et celles qui sont en cours. Une fois qu'une résolution est terminée, elle est présentée à une réunion de l'Exécutif national afin que l'information sur la façon dont la résolution a été exécutée fasse partie du compte rendu officiel des activités et vous soit ensuite communiquée.

Par exemple, plusieurs résolutions en instance ont renforcé le désir des membres d'obtenir plus d'information (no 14-303),ou porté sur l'utilisation des médias sociaux (no 14-303, no 11-306) et l'affectation d'un(e) employé(e) au site Web (no 14-317). Il s'agit d'un travail à temps plein en soi pour lequel nous avons donc trouvé les fonds dans le budget existant pour embaucher une coordonnatrice des communications numériques afin de respecter ces résolutions. J'espère que vous en voyez tous les résultats.

Un syndicat...

Un message haut et fort nous a été envoyé, à savoir que notre structure comportait trop de cloisons, soit celle entre le secteur public et le secteur privé, une autre entre l'AFPC et l'UCET, puis une autre entre l'AFPC et ses Éléments, et puis aussi celle entre l'UCET et les autres syndicats. Bien qu'elles aient pu être utiles sur le plan de l'organisation quotidienne, ces séparations ont donné aux membres le sentiment d'être déconnectés ou de ne pas se comprendre les uns les autres.

C'est donc avec cette idée en tête que nous avons revu notre façon de travailler. Nous avons fait le choix délibéré de ne plus organiser de conférences d'éducation par

secteur, et de n’avoir qu’une seule conférence sur le leadership pour tous nos membres.

De même, nous avons revu les communications que vous recevez. Sur notre site Web, nous présentons le travail et les réalisations de nos membres. En outre, les affichages sur notre site concernant des groupes d'employeurs spécifiques sont envoyés directement par courriel aux sections locales afin qu'elles soient au courant de la mise à jour des informations. De plus, reconnaissant que le travail de certains de nos président(e)s de sections locales rend difficile la communication ou la transmission d'informations, nous envoyons des nouvelles par courriel à l'ensemble des exécutifs locaux.

Dans plusieurs domaines, l'UCET a travaillé en étroite collaboration avec l'AFPC et d'autres Éléments, mais cela n'était pas toujours visible pour les membres. Notre équipe des communications a souvent travaillé avec les services de communications de l'AFPC dans les bureaux nationaux et régionaux pour coordonner les demandes de renseignements des médias, les campagnes ou les actions syndicales. Notre coordonnatrice des adhésions travaille en étroite collaboration avec la Direction des services aux membres de l'AFPC afin de résoudre les problèmes de membres individuels ainsi que ceux plus importants découlant du système de rémunération Phénix ou des transferts de membres. Nos agentes des relations de travail participent régulièrement à des réunions avec d'autres membres du personnel des relations de travail de l'AFPC et des Éléments pour discuter des tendances, des nouveaux enjeux et des défis. Nos vice-présidentes et vice-présidents des régions travaillent de près avec le personnel de l'AFPC et les élu(e)s dans les régions pour coordonner les mesures qui ont une incidence sur nos membres. Avec tout ce qui se passe, nous avons réalisé que nous pouvions mieux faire.

Au cours de ce mandat, nous avons essayé de rendre plus visibles à vos yeux les partenariats que nous établissons avec l'AFPC, d'autres Éléments ou même d'autres syndicats. De plus, le CNA de l'AFPC s'est engagé à travailler en tant que syndicat unique avec tous les Éléments. Nous nous sommes associés à un autre Élément ainsi qu'à l'AFPC pour offrir une formation sur les enquêtes administratives. Certains des exposés de position présentés aux législateurs par l'AFPC ont été rédigés en consultation avec l'UCET. De même, nous continuons à travailler en étroite collaboration avec l'agent de privatisation de l'AFPC et le Congrès du travail du Canada afin de surveiller les questions qui pourraient avoir une incidence sur votre travail.

Apprendre de nos erreurs...

À l'automne 2018, nous avons appris qu'un groupe de membres de Nav Canada avait lancé une campagne cherchant à révoquer l’accréditation syndicale de l'UCET et de l'AFPC. Cela a été une grande prise de conscience pour nous ! Je crois fermement que tous les membres sont encouragés à exercer tous les droits et toutes les responsabilités qui leur reviennent, ce qui inclut le choix de le quitter. Bien que cette

action ait été menée par un petit groupe de membres mécontents, il s'agissait également d'un message aux dirigeant(e)s élu(e)s du syndicat que nous avions échoué quelque part et d'une certaine façon aux yeux de nos membres.

L'Exécutif national a rendu visite à chaque section locale pour entendre directement ce que les membres de Nav Canada avaient à nous dire. Bien des questions nous furent posées, notamment sur leur place au sein de l'UCET et le problème en suspens concernant le règlement de l'équité salariale qui remontait à 2013. À la lumière des commentaires recueillis lors de ces rencontres, nous avons augmenté nos communications avec ce groupe d'employeurs. Plus important encore, ce trimestre, le règlement relatif à l'équité salariale de 200 000 $ a été versé à tous les membres qui y avaient droit.

Nous avons besoin de plus d'éducation...

Cette question a été soulevée à maintes reprises. Vous nous avez dit que les conférences de formation étaient excellentes, mais que vous en vouliez davantage. Vous voulez que nous vous aidions à partager ces connaissances avec les membres. Vous nous avez également dit que vous aviez besoin d'aide pour le transfert des connaissances lorsque des personnes nouvellement élues occupent des postes. On nous a demandé de favoriser une culture d'apprentissage pour tous les membres, peu importe où ils se trouvent ou le poste qu'ils occupent, le cas échéant, dans la section locale.

Nous serions ravis d'organiser davantage de conférences éducatives, mais le coût en est assez élevé et nous ne sommes pas sûrs que cela répondrait au problème. Notre défi était simple : comment rendre l'information accessible au plus grand nombre de personnes, quel que soit l'endroit où elles se trouvent, et au coût le plus efficace. La réponse... nous devons utiliser la technologie dont nous disposons aujourd'hui.

Nous avons donc pris deux des questions les plus populaires reçues au bureau national, et y avons répondu sous forme de vidéos. Beaucoup d'entre vous ont déjà vu nos vidéos qui ont pour but d'aider les secrétaires et les trésoriers/trésorières de vos sections locales à lire les rapports mensuels sur les effectifs et à remplir les formulaires T4 et T4A, une tâche annuelle.

Comme je l'ai déjà mentionné, nos agentes des relations de travail publient régulièrement des articles et toutes sortes d'informations sur notre site Web afin que vous puissiez approfondir certaines questions. Vous trouverez également une vidéo sur la défense de votre certificat de négociation et, bientôt, une autre sur la compréhension des ententes sur les services essentiels, ainsi que des dépliants téléchargeables sur des sujets comme le harcèlement.

Nous espérons que vous trouverez ces documents utiles. Si vous avez d'autres idées de sujets sur lesquels vous aimeriez que nous développions des ressources

documentaires, veuillez en faire part à l'un des membres du personnel ou à votre membre dûment élu de l'Exécutif national.

Un syndicat pour tous...

Nous avons souvent entendu dire au fil des ans que l'Union doit être plus accessible, qu'il est parfois difficile pour vous de faire votre travail dans les sections locales. On nous a fait remarquer que les sections locales n'ont pas toutes beaucoup de ressources et ne peuvent donc pas toujours payer les frais d'inscription pour participer à des cours ou autres. De même, il arrive que les membres ne puissent pas télécharger les formulaires et les renvoyer pour une raison ou une autre.

Nous nous sommes penchés sur les outils dont vous avez besoin pour faire votre travail de dirigeant(e)s au niveau local. Nous avons essayé de faire en sorte que tous les formulaires en format PDF puissent être remplis en ligne. Nous avons également commencé à proposer l'inscription en ligne pour nos conférences et ce Congrès, ou encore supprimé les frais d'inscription pour tous/toutes les délégué(e)s au Congrès. Au cours de l'année dernière, plusieurs de nos sections locales ont organisé leurs AGA en utilisant notre plateforme Zoom. Comme vous pouvez le constater, nous essayons d'éliminer tous les obstacles à la participation de nos membres à notre Union.

Nous sommes une Union avec une base d'employeurs divers, aussi est-il parfois difficile d'apprendre à connaître nos différences. Par conséquent, nous voulions que notre site Web reflète l'ensemble de notre syndicat et pas seulement les segments les plus importants. Nous avons fait de gros efforts pour nous assurer que chaque section locale ou groupe d'employeurs figurait dans une histoire sur notre site Web. Nous avons créé de petits pictogrammes pour aider à identifier visuellement le groupe auquel il est fait référence dans un article. Vous avez peut-être aussi remarqué que nous avons affiché les profils des membres et des sections locales afin que vous puissiez partager vos histoires les uns avec les autres.

Proactivité et réactivité

Par définition, les syndicats sont des agents réactifs. Par exemple, un employeur prend une mesure contre un employé, change une politique ou agit de manière discriminatoire envers quelqu'un, en quel cas le syndicat réagit. Telle est la réalité du terrain en ce qui nous concerne, et cela ne changera pas. Cependant, vous voulez aussi que votre syndicat soit plus proactif, à savoir qu'il soit en amont du problème, qu'il fasse connaître fermement ses préoccupations, et qu'il propose des solutions. Ce trimestre, nous avons pris le temps d'examiner comment nous pourrions être à la fois proactifs et réactifs.

L'un des chantiers à entreprendre concerne notre stratégie de grève. Le cheminement normal pendant les négociations veut qu'une fois les négociations sorties des rails, nous investissions nos efforts de communication en réponse à l'annonce de la grève.

C'est la méthode traditionnelle de faire les choses, ce qui signifie parfois que nous ne contrôlons pas ce qui arrive à nos membres.

L'UCET a donc décidé d'essayer quelque chose de différent et d'investir ses efforts en amont d'une situation de grève potentielle. Dès que nous avons le sentiment que les choses deviennent difficiles, le ou la VPR concerné(e) et l'équipe des communications du bureau national élaborent un plan. L'objectif est de déterminer la meilleure façon de transmettre le message ou le point de vue de nos membres à la communauté touchée. Une stratégie est alors élaborée, faisant appel à l'utilisation par l'UCET de tous les outils à sa disposition - médias traditionnels tels que les communiqués de presse, panneaux d'affichage ou publicité imprimée, ainsi que les annonces sur Facebook et Google, les affichages sur le Web, etc. Rien n'est impossible. Notre message est rédigé de façon à cibler spécifiquement la communauté en question, avant que l'équipe de négociation entre dans une impasse.

Par exemple, au début de 2019, nos membres à l'aéroport de Timmins avaient de la difficulté à négocier avec leur employeur. Après avoir découvert que la Ville de Timmins comptait plus de 20 000 personnes sur un groupe Facebook, nous avons décidé d'investir dans une publicité sur Facebook qui ciblait toutes les personnes de la région de Timmins. Nous avons commencé par diffuser de l'information sur les raisons de notre grève et sur ce que font les membres de Timmins à l'aéroport. Nous avons ensuite créé une publicité sur Facebook et dans la presse écrite soulignant bien que nous pourrions être en grève au moment où l'école locale serait en vacances en mars. À l'approche de la date limite de la grève, les médias locaux se sont montrés intéressés et ont obtenu certaines informations de base. Avant et pendant la grève, nous avons dépensé moins de 500 dollars en communications et avons atteint quelque 42 000 personnes, avec plus de 70 000 impressions. Nous avons recensé plus de 600 visites à nos articles. En bref, pour moins d'un dollar par personne, nous avons pu faire connaître la situation dans laquelle se trouvaient ces membres auprès de la communauté.

Nous avons eu recours à la même stratégie lors de la grève de 2019 de la Section locale 00057 de l'Administration de pilotage des Grands Lacs. Les membres étaient sans convention collective depuis 2016, et l'employeur refusait de négocier de bonne foi. Des publicités sur Facebook ont permis de sensibiliser les communautés le long de la Voie maritime du Saint-Laurent au travail important que font ces membres. Des publicités ciblées ont également été envoyées dans la région de Cornwall, en Ontario, soulignant certains des commentaires et tactiques négatifs utilisés par le négociateur principal de l'employeur. L'employeur n'a pas tardé à changer de négociateur en chef, après quoi nous avons pu conclure une entente.

Comme vous pouvez le constater, nous avons eu l'occasion d'utiliser cette stratégie à quelques reprises. À chaque fois, nous avons adapté nos tactiques à ce groupe d'employeurs et à cette communauté. Nous en avons ainsi déduis qu'en dépensant plus d'argent au départ, nous avions pu communiquer plus efficacement avec la communauté locale et les médias locaux. Plus important encore, le fait de nous adresser aux membres et à la communauté dès le début nous a permis d'obtenir leur soutien avant un incident plutôt qu'à la fin, lorsque nous avons besoin d'eux.

Il convient de noter que nous ne contournons en aucun cas les comités de stratégie de grève en place. Le rôle des VPR est de s'assurer que l'information circule dans les deux sens. La stratégie de communication est souvent élaborée avec l'aide et les connaissances de l'agent(e) régional(e) chargé(e) des communications politiques de l'AFPC. Nous travaillons constamment avec nos homologues de l'AFPC pour nous assurer que vous êtes pleinement soutenus.

L'aviation civile est un autre domaine dans lequel nous avons exercé des pressions. Pour ceux et celles qui ne le savent peut-être pas, le Canada est un pays membre de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), une agence spécialisée des Nations Unies. L'un de ses rôles est d'établir des normes et des pratiques recommandées concernant la navigation aérienne, l'infrastructure, l'inspection des vols, etc. Depuis un certain temps, l'UCET soutient que les changements apportés au Règlement de l'aviation canadien (RAC) ne sont pas toujours conformes aux normes recommandées par l'OACI dans de nombreux domaines, y compris la lutte contre les incendies dans les aéroports ou encore les systèmes de gestion de la sécurité.

De plus, l'UCET n'a été informée des changements au Règlement qu'après qu'ils aient été effectués. Vous ne serez pas surpris d'apprendre que l'Union ne figure pas en bonne place sur la liste des personnes/organismes que le gouvernement devrait consulter. En faisant des recherches, nous avons découvert une directive du gouvernement fédéral selon laquelle les ministères doivent consulter des intervenants reconnus sur tous les changements réglementaires. Pour devenir une partie prenante reconnue, nous devions informer les ministres de notre intention. Dès que nous en avons pris connaissance, l'UCET a envoyé des lettres à chaque ministère du gouvernement fédéral pour lequel nous représentons des membres, et a obtenu le statut de partie prenante reconnue auprès de chacun d'eux. Nous avons reçu une confirmation écrite de ce statut de la part de presque tous les ministères en 2018.

En conséquence, l'UCET s'est vu offrir la possibilité d'avoir son mot à dire dans une variété de dossiers. En réponse à notre contribution sur les examens réglementaires, nous avons reçu la reconnaissance du gouvernement fédéral qui, dans le cadre de ses efforts de modernisation, '*proposait des modifications au RAC visant à remédier au non-alignement sur les normes de l'OACI*'.

Cette reconnaissance, bien qu'elle soit une victoire en soi, ouvre la porte à de nouvelles pressions sur les questions que vous ne cessez de soulever tout en essayant d'assurer la sécurité des Canadiens et Canadiennes.

L'UCET est souvent invitée par le ministère du Travail à formuler des commentaires sur diverses questions, ce qui constitue une tournure inattendue lorsqu'elle devient une partie prenante reconnue. Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a apporté un certain nombre d'amendements au *Code canadien du travail*, allant de changements à l'équité en matière d'emploi à l'embauche d'étudiant(e)s et de stagiaires. Il a également apporté des modifications importantes aux dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires pour les lieux de travail sous réglementation fédérale et pour mieux protéger les personnels contractuels.

Nous avons joué un certain rôle et fait part de nos commentaires sur bon nombre de ces questions, y compris les normes de travail pour les étudiant(e)s et les stagiaires, la fourniture de produits menstruels gratuits sur le lieu de travail, l'égalité de rémunération pour les personnels contractuels sous réglementation fédérale dans le secteur du transport aérien, et bien plus encore. À la lumière des recommandations formulées dans le cadre de l'examen de la *Loi sur les transports au Canada*, le gouvernement a continué à ‘moderniser’ la législation. Cela nous a donné l'occasion de fournir des commentaires sur la *Loi sur le pilotage du Canada* ainsi que sur la modernisation des ports. Nous avons en outre présenté un mémoire dans le cadre de la consultation fédérale sur l'amélioration de la sécurité de la retraite des Canadiens et Canadiennes.

L'UCET a pu ainsi être proactive et profiter de ces occasions pour appuyer la demande de pauses régulières pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses du secteur des transports, et la limitation des heures de travail et des heures supplémentaires forcées. Nous avons également demandé l'application des protections aux personnels contractuels, et nous nous réjouissons d'annoncer que grâce à nos efforts et à nos alliés dans le mouvement syndical, nous avons pu obtenir des gains dans tous ces domaines pour les personnes qui travaillent dans les aéroports, les ports et d'autres industries sous réglementation fédérale.

Nous avons aussi essayé d'être proactifs dans le domaine de l’engagement de nos membres. Au début de ce mandat, nous avons été confrontés à la possible privatisation de tous les aéroports sous réglementation fédérale afin d'aider à financer la Banque de l'infrastructure du Canada. À l'automne 2017, l'UCET et l'AFPC ont convoqué des représentant(e)s de chaque section locale d'aéroport pour assister à une réunion d'une journée. Notre objectif était de partager avec les membres les activités entreprises à ce jour et d'élaborer ensemble nos prochaines étapes. Cette réunion a été un succès, les membres ayant trouvé des moyens créatifs d'engager leurs sections locales et leurs communautés dans cet important dossier. Heureusement, peu après, le gouvernement fédéral annonçait qu'il n'envisageait plus de privatiser les aéroports. Bien que nous ayons été ravis de cette annonce, nous avons été davantage marqués par la volonté de tous les participants de passer à l'action.

Nos Statuts prévoient l'existence de comités consultatifs spécifiques aux groupes de travail. L'UCET a organisé des séances d'une journée avec des représentant(e)s de groupes comme les pompiers et pompières d'aéroport, les inspecteurs et inspectrices

techniques, les membres d'équipage de navires ou encore les sections locales de RN Canada. Parfois, l'objectif de ces séances était de traiter de questions bien précises, tandis que d'autres fois, elles étaient de nature plus exploratoire. Les informations recueillies auprès de ces groupes nous ont permis de faire participer nos membres, de vérifier nos hypothèses et d'élaborer un plan d'action si nécessaire.

Les commentaires que nous avons reçus de vous, soit par l'intermédiaire de vos VPR, soit directement au bureau national, nous ont donné l'occasion d'être proactifs d'autres façons. Par conséquent, nous avons trois campagnes à long terme qui progressent activement à l'heure actuelle. Chacune d'entre elles nécessite du temps de recherche avant de progresser. Nous savons que nous n'aurons qu'une seule occasion, mais avec nos ressources limitées, nous voulons nous assurer que nous faisons les choses correctement :

- Systèmes de gestion de la sécurité et liste de surveillance du Bureau de la sécurité des transports

    - *L'enjeu* - Plus de 10 ans se sont écoulées depuis que Transports Canada a mis en œuvre les SGS. Nous avons lancé une stratégie pour revoir ce que nous avions dit il y a 10 ans, soit si c'est toujours exact, et déterminer ce qui doit encore être fait. De même, le BST a des éléments sur sa liste de surveillance qui ont 20 ans et plus. Nous cherchons à savoir si, depuis l'avènement des SGS, les choses se sont améliorées ou sont restées les mêmes.

    - *Mesures prises à ce jour* - Entrevues avec des inspecteurs/inspectrices techniques de tous les modes de transport et analyse de la liste de surveillance du BST. Ensuite, sous la direction du personnel de l'UCET et avec l'aide de Mike Martin, nous avons fait des recherches sur la question et consulté largement les inspecteurs/inspectrices de l'UCET dans tous les modes de transport. Nous avons également retenu les services de Bruce Campbell, un expert reconnu en matière de sécurité ferroviaire et de transport, et l'auteur de *The Lac-Mégantic Rail Disaster : Public Betrayal, Justice Denied*. Bruce a travaillé avec nous pour produire le rapport intitulé **Les systèmes de gestion de la sécurité dans les transports -- Encore du travail à faire**, qui a été publié au début de 2021 et dont la promotion a été assurée par le site Web et les médias sociaux de l'UCET.

    - Nous avons remis ce rapport au ministre des Transports et à tous les porte-parole de l'opposition en matière de transports, ainsi qu'au Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités ou TRAN. Une fois que la pandémie sera chose du passé, nous avons l'intention d'utiliser ce rapport pour informer les Canadiens et Canadiennes, et exercer des pressions sur le gouvernement quant à la nécessité d'améliorer tous nos systèmes de gestion de la sécurité.

- *Objectif* - Continuer à sensibiliser les gens à la nécessité pour le BST d'avoir des pouvoirs d'exécution et non de recommandation, et faire part au public et aux décideurs des préoccupations ou des échecs du programme des SGS et de la façon d'améliorer la sécurité pour tous les voyageurs canadiens.

- Campagnes sur le RAC pour les pompiers/pompières d'aéroport
  - *L'enjeu* - Les normes du Règlement de l'aviation civile (RAC) sont diluées. La priorité de Transports Canada est d'assurer la viabilité financière des autorités aéroportuaires, mais cela semble se faire au détriment des pompiers et pompières. Le travail de ce groupe est dilué au point que certains aéroports ne considèrent pas leur rôle comme essentiel puisque l'équipe de gestion a suivi une formation. Certains membres ne sont pas autorisés à s'appeler pompiers !

  - *Mesures prises à ce jour* - Deux réunions d'un comité de pompiers/pompières d'aéroport au cours desquelles les normes du RAC ont été comparées à celles de l'OACI et d'autres pays ; sondage auprès des membres afin d'obtenir des renseignements sur les points faibles ; élaboration d'une campagne d'action politique ; participation d'autres syndicats de l'AFPC et de l'extérieur aux efforts de lobbying ; partenariat avec le Groupe de travail sur les services de sauvetage et de lutte contre les incendies d'aéronefs pour faire avancer le programme.

  - *Objectif* - Assurer la conformité aux normes de l'OACI comme strict minimum.

- Campagne de sensibilisation au cancer des pompiers/pompières d'aéroport
  - *L'enjeu* -- Bien trop de pompiers et pompières d'aéroport au Canada et dans le monde souffrent de diverses formes de cancer qui, selon beaucoup, sont directement liées à leur travail et à leurs conditions de travail.

  - *Mesures prises à ce jour* - L'UCET, sous la direction du VPR Barry Tchir et avec l'aide technique de la consœur Leah Kosolofski, qui est également présidente de la branche canadienne des pompiers/pompières d'aéronefs (SLIA), dirige une initiative visant à examiner les causes, les facteurs de risque, la prévention et la reconnaissance de la prévalence du cancer chez les membres des services de SLIA canadiens. Au cours des deux prochaines années, ce travail sera axé sur la collecte de données de recherche, la collaboration avec des experts et des contacts avec d'autres pompiers et pompières d'aéroport dans le monde.

- Pension
  - *L'enjeu* - L'UCET a adopté une résolution demandant à toutes les équipes de négociation concernées d'inclure dans leurs revendications

contractuelles l'exigence d'un régime de retraite à prestations déterminées là où elles ont été supprimées. La plupart des membres ne comprennent pas l'importance d'un bon régime de retraite ni la différence entre les deux.

- *Mesures prises à ce jour* – Sensibilisation des membres aux raisons pour lesquelles nous agissons ainsi, à la différence et à la confusion entre les régimes de retraite ; promotion du régime de retraite CAAT-DB.

- *Objectif* - faire en sorte que les dirigeant(e)s des sections locales parlent en connaissance de cause des régimes de retraite pour éduquer leurs membres.

  **Nota : au cours de ce mandat, l'aéroport de Saint John a réussi à obtenir le régime de retraite CAAT-DB pendant ses négociations.*

Aucune de ces campagnes ne sera terminée à la fin du présent mandat. Chacune d'entre elles constitue un projet important et ambitieux, mais nous espérons qu'elles feront une différence significative dans la vie de nos membres.

L'avenir

Comme vous pouvez le constater, nous avons pris de nombreuses mesures pour rendre notre Union plus accessible, plus opportune et aussi plus pertinente. Nous avons écouté ce que nos membres disent attendre de leur syndicat et tenté de répondre à leurs attentes. Nous avons essayé différentes manières de faire ce que nous faisons et, même si nous avons encore du chemin à parcourir, je suis fier de ce que nous avons accompli.

Si notre Union est forte, elle le doit au travail que vous, les dirigeants et dirigeantes, y consacrez chaque jour. Vous avez tous et toutes rendu la vie de vos consœurs et confrères au travail un peu meilleure chaque jour. L'UCET est une force sur laquelle il faut compter car nos membres sont notre force.

En toute solidarité,

Dave Clark

RAPPORT DE LA VICE-PRÉSIDENTE NATIONALE

Rapport
de la Vice-présidente nationale
au Congrès de l’UCET de 2020-2021

Bienvenue, chères consœurs et chers confrères, à notre Congrès 2020-21 ! J'adore l’époque du Congrès ! Quelle excellente occasion de nous redynamiser, de nous rajeunir et de nous engager à nouveau dans notre travail au nom des membres de notre Union. J'espère que vous profiterez pleinement de cette occasion pour reprendre contact avec les membres de votre propre région, rencontrer de nouveaux membres et vous faire des ami(e)s venant de tous les coins du pays… même si c'est de manière virtuelle !

S'il s'agissait d'un congrès traditionnel, je vous conseillerais de travailler dur pendant la journée et de prendre le plus de plaisir possible en découvrant cette belle ville pendant votre séjour. Je suppose que cette deuxième partie de mes conseils ne sera pas possible, mais je tiens à vous remercier pour votre engagement envers notre Union, et à vous envoyer un câlin virtuel… pour le moment ! Nous nous retrouverons bientôt, et j'ai hâte d'avoir de vraies étreintes et de solides poignées de main à ce moment-là.

Le présent rapport comporte deux parties. La première est mon rapport à vous et aux membres pour les années allant jusqu'à la date initiale de notre Congrès en juillet 2020. La seconde est un addendum à mon rapport original qui couvrira la période allant jusqu'à ce Congrès virtuel.

Première partie 2018-2020

Les trois dernières années ont été marquées par une multitude d’événements, d'activités, de mesures de transition et autres changements, que ce soit pour moi-même ou pour notre Élément. J’ai été confrontée à une courbe d'apprentissage abrupte pour passer du niveau régional au niveau national à un moment où de nombreux et nouveaux/nouvelles dirigeant(e)s arrivaient au sein de l'Exécutif national. Ce fut également un grand plaisir d'apprendre et de grandir aux côtés de notre président national, le confrère Dave Clark, que je suis fière d'appeler non seulement mon confrère syndical, mais aussi mon ami.

Ce rapport abordera quelques-unes des activités, mais certainement pas toutes, auxquelles j'ai participé directement ou dont j'ai été responsable au cours des trois dernières années. Les moments les plus marquants pour moi ont été ceux où j'ai eu le plaisir de rencontrer certains d'entre vous, de discuter et de me joindre à la ligne de piquetage avec les membres de l'UCET. Je vous remercie de m'avoir donné ces occasions.

Responsabilités financières

Je suis fière de vous dire que nous avons été de bons gardiens des cotisations de nos membres au cours des trois dernières années. Vous constaterez, à la lecture des états financiers et de notre proposition de budget, que l'UCET est dans une position financière solide. Bien que le président national et moi-même aimerions nous en attribuer le mérite, je dois vraiment m'en remettre à notre agente financière, la consœur Gardenia Li, qui a fait la plus grande partie du travail pour maintenir notre stabilité financière.

En tant que membre du Comité permanent des finances de l'UCET, qui comprend aussi les confrères Clark et Martin Mika, j'ai travaillé pendant ce mandat pour surveiller de près les dépenses et remplir toutes nos obligations financières. Tous deux m'ont beaucoup aidé et soutenu dans ce rôle, et la consœur Gardenia Li, notre responsable des finances, nous a gardés sur la bonne voie grâce à des rapports et des mises à jour périodiques. Nous espérons maintenir notre excellente position financière au cours du prochain mandat, sauf bien sûr en cas de catastrophe imprévue ou de situation d'urgence.

Relations de travail

L'équipe des relations de travail a encore une fois été très occupée au cours des trois dernières années, et je tiens à remercier personnellement la consœur Marie-Claude Chapman et le confrère Shawn Fields pour leurs efforts au nom de nos membres. Nous avons recensé plus de 1 200 griefs, dont des griefs collectifs et d’autres divers, mais en grand nombre, auxquels sont venus s’ajouter un certain nombre de cas marquants, dont un en particulier où plus de 50 000 $ de frais de réinstallation ont été récupérés, et de plusieurs autres aussi impliquant le recouvrement de frais importants et de droits à des congés pour les membres de l'UCET. Grâce aux efforts de notre personnel, je suis également heureuse d'annoncer que nous avons éliminé la majorité de l'arriéré de griefs au bureau national et que nous sommes bien placés pour traiter la charge de travail actuelle et les plaintes et griefs de nos membres.

Le travail effectué au cours des trois dernières années a porté sur des cas très difficiles de harcèlement et d'abus au travail que nos membres ne devraient jamais avoir à tolérer, dont plusieurs touchant des problèmes de santé mentale qui ont rendu la résolution de problèmes très difficile. Nous continuerons à travailler avec tous les employeurs afin de garantir un lieu de travail sain et sûr, exempt de harcèlement et offrant un soutien en matière de santé mentale à tous les personnels. Nous ferons également tout ce qui est en notre pouvoir pour que les employeurs assurent aux employé(e)s les soutiens qu'ils sont tenus d'offrir en vertu de l'obligation d'adaptation.

Entente sur les services essentiels

Un autre domaine dans lequel j'ai travaillé au cours des trois dernières années concerne l'entente sur les services essentiels de Transports Canada et la négociation sur la désignation des employé(e)s essentiel(le)s. Bien que nous préférerions qu'aucun de nos membres ne soit empêché d'exercer son droit de grève, nous avons réussi à ramener le pendule de notre côté de l'équation au cours des dernières années.

Cette tâche a été facilité par les modifications apportées à la législation qui ont obligé de nombreux ministères et organismes à recommencer ce processus. J'aime penser que nous avons gagné plus que nous avons perdu en travaillant avec l'AFPC sur cette question. Nous ne relâcherons pas nos efforts dans ce domaine, et je suis certaine que notre Union connaîtra du succès à l'avenir à cet égard.

Santé et sécurité au travail

Il s'agit de l'un de mes portefeuilles prioritaires, et j'ai eu l'honneur de coprésider le Comité d'orientation national en matière de santé et de sécurité à Transports Canada. Ce domaine nécessitait beaucoup d'attention, et je suis heureuse d'annoncer que nous avons poussé Transports Canada à respecter et à dépasser ses exigences en matière de santé et de sécurité au travail de plusieurs façons, notamment en faisant en sorte que davantage de comités régionaux et locaux fonctionnent dans la réalité et pas seulement sur papier.

Parmi les questions importantes qui ont été abordées à la table nationale, mentionnons une meilleure protection des inspecteurs et inspectrices dans les morgues et les salons funéraires, une attention renouvelée à la formation à tous les niveaux, et un soutien accru à la création et au maintien de milieux de travail psychologiquement sains dans l'ensemble du Ministère. Je me réjouis aussi d'annoncer qu'après douze ans, Transports Canada a finalement accepté d'installer des défibrillateurs dans tous ses lieux de travail au pays. Ce travail est en cours et si votre secteur n'en a pas reçu, veuillez en parler à votre représentant(e) local(e) de la santé et de la sécurité.

En plus de mon travail à Transports Canada, j'ai également assisté à la Conférence sur la santé et la sécurité de l'AFPC. J'ai eu le plaisir d'y rencontrer les militant(e)s en santé et sécurité de l'UCET, venu(e)s de tous les coins du pays pour participer à cet important travail. Merci encore pour vos efforts.

Transports Canada

Traiter avec Transports Canada était une autre de mes responsabilités au cours des trois dernières années, et bien que nous ayons fait quelques progrès pour faire évoluer le Ministère dans une direction positive, il reste encore beaucoup à faire. Parmi ces progrès, citons la revitalisation du forum de consultation mensuel en tant que moyen de résoudre les problèmes au niveau national. Nous avons réussi à redonner vie au Groupe consultatif sur la navigabilité TI et à repousser certaines initiatives

ministérielles, comme les postes de travail axés sur les activités qui ne respectaient pas les normes ergonomiques ou celles du Conseil national mixte.

Nous avons engagé Transports Canada sur plusieurs autres questions en cours, comme le renouvellement de l'application de la loi et son objectif déclaré de passer à une approche multimodale, ainsi que le catalogue toujours actuel de questions qui relèvent de son mandat sur la transformation. Nous avons réussi à les rapprocher de la consultation, ainsi nous recevons maintenant des mises à jour régulières sur certaines des questions émergentes avant qu'elles ne soient mises en œuvre. Ce travail continuera certainement à exiger une attention particulière à l'avenir.

Nav Canada

J'ai participé à la Conférence de Nav Canada, à Cornwall, qui a rassemblé toutes les sections locales de Nav Canada. Quel formidable moment pour y rencontrer nos dirigeant(e)s de Nav Canada et travailler avec eux et elles, et la direction, pour établir et renforcer nos relations en milieu de travail. Cette conférence a également débouché sur une entente visant à créer un processus national de consultations syndicales-patronales et des processus locaux de consultations syndicales-patronales pour toutes les sections locales de Nav Canada.

Phénix

Comme pour beaucoup d'entre vous, la débâcle causée par le système Phénix a également occupé beaucoup de temps et d'attention au bureau national. Mes responsabilités consistaient notamment à servir d'agente de liaison pour les membres ayant des problèmes de rémunération à Transports Canada et à fournir un certain soutien au confrère Clark qui s'occupait des problèmes à la Garde côtière canadienne. Heureusement, pour bon nombre de nos membres à Transports Canada, les dommages causés par Phénix étaient limités par rapport aux autres ministères, car la plupart des dossiers ministériels n'avaient pas été transférés au système de paye de Shediac. De nombreux autres membres de l'UCET n'ont pas eu cette chance. On ne peut qu'espérer que ces problèmes sont maintenant chose du passé et que le gouvernement fédéral acceptera enfin de verser une compensation adéquate et complète pour les dommages qu'il a causés aux membres de l'AFPC et à leurs familles. On peut rêver, n'est-ce pas ?

Personnel

Mon travail avec le personnel du bureau national de l'UCET a rendu ma vie à la fois tolérable et agréable. Chacun des membres du personnel apporte une telle énergie au travail chaque jour qu'il est difficile de ne pas afficher le même enthousiasme. Je tiens à remercier les consoeurs Malinda Provost et Leslie Hanes pour leur excellent soutien administratif au cours des trois dernières années. Elles m'ont énormément aidé. Je tiens également à souligner le rôle crucial que joue la consœur Lira Buschman au

bureau national : elle veille à ce que nous soyons tous et toutes organisé(e)s et sur la bonne voie, et elle est un élément essentiel de nos opérations nationales.

L'employée avec laquelle j'ai travaillé le plus étroitement cette année est la consœur Sandi Debelle. Elle est mon bras droit et… ma jambe gauche, et a été d'un grand soutien pour moi, notamment lors de ma transition au niveau national. Je suis particulièrement fière de la façon dont elle a grandi et évolué, passant d'un rôle de soutien administratif à celui d'assistante exécutive à part entière. Elle a travaillé avec moi sur plusieurs de mes dossiers et a ajouté son expérience et sa connaissance de l'UCET pour me rendre la vie beaucoup plus facile.

Je tiens à ajouter quelque chose d'autre sur la dotation en personnel que je désire voir les délégué(e)s prendre en compte, soit que nous avons embauché notre nouvelle coordinatrice de la communication numérique, la consœur Médérique Mercier, dans le cadre de notre budget actuel. La consœur Médérique a vraiment beaucoup ajouté à notre expertise en communication et a aidé à élargir notre présence sur les réseaux sociaux pour les membres de l'UCET et le monde entier. Si vous voulez voir un exemple de son travail, consultez le nouveau site Web de l'UCET à l'adresse https://www.ucte-ucet.ca/.

Autres responsabilités

Dans la catégorie des 'autres tâches connexes', on m'a également confié un certain nombre d'autres dossiers. Il s'agit notamment du projet de structure des groupes professionnels avec l'AFPC, qui est en cours et pourrait l'être pendant un certain temps. J'ai également été chargée de coordonner deux appels internes à la suite d'enquêtes. L'année dernière, j'ai aidé à organiser et à co-animer la formation de trois jours pour les enquêteurs et enquêtrices, ainsi nous avons maintenant 15 enquêteurs/enquêtrices nouvellement formé(e)s au sein de l'UCET. J'ai également été nommée par le président national de l'AFPC pour siéger au Comité de représentation qui fait des recommandations pour améliorer cet aspect des services de l'AFPC aux membres.

Un autre domaine qui a demandé du temps et de l'attention au bureau national est celui des nouveaux vice-présidents régionaux/nouvelles vice-présidentes régionales qui nous ont demandé des cours de formation dans un certain nombre de domaines pour les aider à remplir leur rôle. Le confrère Clark et moi-même avons donné suite à ces demandes et, ensemble, avons coordonné un programme de formation et d'orientation pour nos nouveaux membres de l'Exécutif national. Nous avons fait appel à un certain nombre d'expert(e)s pour aider à mettre tout le monde à niveau et rendre notre Exécutif national opérationnel en un temps très court.

Addendum 2020-2021

L'année dernière a été intéressante et pleine de défis pour moi et les membres de notre Union.

Impact de la pandémie

Comme la plupart d'entre vous, la pandémie a pris le dessus sur nos vies pendant la majeure partie de l'année dernière. Au bureau national de l'UCET, nous avons dû nous ‘ajuster’ pour travailler à distance. Mes responsabilités consistaient notamment à présider le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité à Transports Canada et à veiller à ce que les personnes indispensables disposent de toutes les protections nécessaires, et aussi que celles qui travaillent à domicile aient l'équipement et le soutien technique requis.

J'ai également travaillé avec d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral, comme la Garde côtière canadienne, ainsi qu'avec nos employeurs du secteur privé, pour faire en sorte que les travailleurs et travailleuses soient aussi en sécurité que possible pendant cette période difficile. En collaboration avec les vice-président(e)s des régions, nous avons travaillé sans relâche pour limiter les mises à pied et garder le plus grand nombre possible de membres de l'UCET sur la liste de paie dans les aéroports, au sein de Nav Canada et chez d'autres employeurs du secteur privé.

Projet de loi C-65 : Loi contre le harcèlement et la violence en milieu de travail

Une autre de mes principales responsabilités au cours de la dernière année, qui est toujours en cours, consiste à travailler avec Transports Canada pour élaborer des politiques et des lignes directrices afin de mettre en œuvre les mesures contenues dans le Projet de loi C-65. Il s'agit de la nouvelle loi fédérale contre le harcèlement et la violence qui vise à protéger les travailleurs canadiens et travailleuses canadiennes dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, contre le harcèlement et la violence au travail. Nous avons également collaboré avec l'AFPC pour qu'elle puisse offrir une formation aux vice-président(e)s des régions sur cette question importante.

Nav Canada

J'ai travaillé avec le vice-président régional Martin Mika pour atténuer l'impact de la crise économique sur les membres de l'UCET à Nav Canada. Ensemble, nous avons réussi à faire baisser les chiffres de façon significative et beaucoup plus de membres sont encore au travail aujourd'hui - surtout grâce aux efforts du confrère Mika. Toujours dans le dossier de Nav Canada, nous pouvons enfin célébrer une victoire avec l'obtention d'un règlement d'équité salariale à l'Agence. Nous remercions tout spécialement la consœur Helen Berry de l'AFPC qui a joué un grand rôle pour obtenir justice et équité pour les membres de Nav Canada après une bataille de 30 ans. Une autre grande victoire pour les membres de l'UCET !

Apprentissage de Transports Canada pour les membres

Je fais partie d'un comité à Transports Canada qui se penche sur l'apprentissage pour le personnel de TC, y compris les membres de l'UCET. Nous essayons de déterminer comment les membres peuvent accéder à la formation qu'ils veulent et dont ils ont

besoin, et d'éliminer les obstacles à cette formation. Une discussion importante que nous avons au sein de ce comité consiste à définir ce qu'est une formation ‘obligatoire’ et, si l'employeur désigne une formation comme étant obligatoire, comment s'assurer que ceux et celles qui en ont besoin y ont accès en temps opportun et de façon équitable.

Comités de l'AFPC

Mon travail au sein des comités de l'AFPC s'est poursuivi au cours de la dernière année avec ma participation aux deux comités auxquels j'ai été nommée. Le premier est issu de la dernière ronde de négociations collectives avec le Conseil du Trésor et vise à élaborer des revendications contractuelles qui offrent un soutien et une protection psychologiques aux membres. Nous cherchons à circonscrire les domaines où les membres pourraient être exposés à des situations menaçantes ou à des cas de violence au travail, puis à formuler des recommandations sur ces questions aux tables de négociation.

Le deuxième comité auquel je représente l'UCET est le Comité d'adhésion de l'AFPC. Ce comité examine tout différend concernant le champ de compétence des Éléments, et fait des recommandations sur les Éléments auxquels les membres devraient être affectés. Il s'agit d'un comité important qui veille à ce que les membres soient affectés au bon Élément et qu'ils reçoivent le meilleur service possible.

Revendications contractuelles en vue des négociations avec le Conseil du Trésor

J'ai également été chargée d'examiner les quelque 500 revendications contractuelles du Conseil du Trésor en vue de les soumettre à l'AFPC. J'ai été habilement aidée dans cette tâche par la consœur Lira Buschman, qui était ma co-réviseuse, et qui les a ensuite entrées dans le système, et aussi par la consœur Leslie Hanes, qui a aidé à trier le paquet initial de revendications pour nous. Une fois cette tâche terminée, le confrère Clark et moi avons travaillé à la sélection des membres qui représenteront l'UCET à la Conférence de négociations de l'AFPC.

Finances et personnel

Il y aura d'autres rapports détaillés sur les états financiers et notre nouveau budget, mais je tiens à souligner le fait que, même pendant la pandémie, nous avons surveillé de près les finances de notre Élément. Nous avons utilisé nos réserves avec prudence et avons été en mesure d'effectuer des paiements spéciaux à tout membre de l'UCET qui a été mis à pied en raison de la pandémie.

Comme je l'ai mentionné précédemment, nous avons travaillé en étroite collaboration avec l'équipe du bureau national au cours de cette année difficile. Nous avons tenu des réunions hebdomadaires du personnel en ligne, et pleinement soutenu l’ensemble du personnel pour qu'il puisse travailler à distance. En retour, tous et toutes sont allé(e)s

au-delà bien au-delà de leurs fonctions pour soutenir l'UCET et nos membres ce dont nous les remercions sincèrement.

Conclusion et remerciements

Les quatre dernières années ont été une période d'apprentissage, de croissance et de transition sur les plans personnel et professionnel. Passer physiquement de l'Ouest à Ottawa et du niveau régional à l'équipe nationale n'a pas été sans difficultés. Mais ensemble, nous avons non seulement survécu, mais aussi prospéré. Une grande partie de cette réussite est due à l'étroite relation de travail que nous avons établie au bureau national avec l'équipe du personnel, et entre moi-même et le confrère Clark. Nous travaillons en coopération et en collaboration en tant qu'équipe représentant un Élément et les membres de l'UCET. Je tiens également à remercier les autres membres de l'équipe de l'Exécutif national, dont plusieurs en étaient à leur premier mandat au niveau national. Merci à Martin Mika, Mike Sargent, Francois Paradis, Mike Tennant, Barry Tchir et Chris Bussey pour leur aide et leur soutien continus.

Je tiens également à remercier sincèrement les membres de l'Union canadienne des employés des transports de m'avoir donné l'occasion de me mettre à leur service. Il y a certes eu des défis mais aussi quelques succès, et je demeure reconnaissante et bénie d'avoir l'occasion chaque jour de travailler en votre nom. Je vous remercie.

En terminant, plusieurs d'entre vous ont peut-être entendu dire que j'ai perdu mon père, Wally, à la fin de 2020. Au cours des dernières années de sa vie, j'ai appris de lui que mes valeurs et principes syndicaux me viennent naturellement. Il m'a raconté qu'il avait aidé à organiser une association de travailleurs qui est devenue un syndicat dans son usine. Il l'a fait à cause des normes de santé et de sécurité défaillantes et du manque d'équipement de protection individuelle. Il savait également que lui et ses collègues avaient besoin d'un négociateur professionnel pour obtenir des salaires et un traitement équitables de la part de leur employeur. Mon père m'a appris à toujours me défendre et à défendre les autres lorsque quelqu'un est traité injustement. Avec respect, je dédie ce rapport et mon travail syndical d'aujourd'hui et de demain au confrère Walter Eschuk 1931-2020.

Respectueusement soumis en toute solidarité

Teresa Eschuk
Vice-présidente nationale
Union canadienne des employés des transports

RAPPORT DE L’AGENTE DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport sur les droits de la personne
Denise Reynolds

Consoeurs, confrères et ami(e)s,

Au moment où je commence à rédiger mon rapport pour ce Congrès, je constate que nous sommes à l'aube d'une nouvelle année, et au début d'une toute nouvelle décennie. J'en profite pour me pencher sur les événements de ces trois dernières années – autant sur les victoires que sur les défaites, et aussi sur les aspects professionnels et personnels. Armée d'un fort tempérament d'optimiste, je crois que nous avons devant nous de grandes possibilités d'apprentissage et que nous devons, à tout le moins, tirer des leçons du passé pour progresser.

En 2018, j'ai lancé un événement annuel, *High Tea at Three* (genre de thé-bénéfice à 15 heures), appuyé par notre Exécutif national, le Centre des femmes local et ma communauté, qui a permis de recueillir près de 5 000 $ pour venir en aide à un refuge pour femmes dans la région. Depuis 2016, mon mari et moi organisons une fête annuelle dans notre jardin et en profitons pour demander à nos invité(e)s de faire de petits dons. Les profits sont remis à un groupe communautaire qui fournit des sacs à dos remplis de fournitures scolaires et de nourriture aux enfants qui retournent à l'école. L'été dernier, nous avons célébré les années 60, cette fête étant l'occasion pour nos invité(e)s de sortir de leur garde-robe leurs 'vieux' vêtements de cette décennie et de bruler leur soutien-gorge, la soirée étant animée par une amie qui était une militante engagée pendant les années 60. Cette photo a été prise lors de son discours avant qu'elle passe à l'action, au cours duquel elle a dit ce qui suit :
:

« Brûler son soutien-gorge et le jeter dans les airs étaient des gestes fort symboliques signifiant que les femmes refusaient de se taire et voulaient redéfinir les politiques en place. Ce moment a marqué le début de ma liberté personnelle. Le mouvement féministe moderne a commencé comme cela a toujours été le cas, à savoir par de simples réunions dans des salons pour y partager nos vies et problèmes, et y semer les graines de la protestation. Ces réunions n'étaient certes pas pour plaisanter, mais permettaient de mettre en exergue un symbole d'égalité. Cinquante ans plus tard, je suis toujours une militante et continue de me battre non seulement pour les droits des femmes, mais aussi pour tous les droits humains ».

Sharon Rose, chemin West Bay (N.-É.)

Cette année 2020 marque le 100e anniversaire du début des "années folles". À cette époque, même si certaines femmes au Canada obtinrent finalement le droit de voter, elles n'en luttaient pas moins toujours et encore pour toucher un salaire décent ou obtenir un emploi respectable. Ce n'est qu'en 1929 que les femmes furent considérées comme des "personnes", ce qui leur permettait de pouvoir prétendre à un siège au Sénat. Et il a fallu encore 40 ans avant que toutes les femmes du Canada puissent voter, le lendemain de la Deuxième Guerre mondiale ; 1948, pour que les femmes (et les hommes) asiatiques obtiennent le droit de vote ; 1950 avant que les femmes (et les hommes) inuit reçoivent le leur, et 1960 avant que le droit de vote soit étendu aux femmes (et aux hommes) autochtones sans avoir besoin de renoncer à leur statut en vertu d'un traité.

Dans le cadre de mes fonctions, j'ai été membre du Comité national des droits de la personne, du Comité consultatif sur la santé mentale et de divers groupes communautaires. J'ai ainsi eu l'occasion de faire connaître et de souligner la position de notre Élément. Bien que beaucoup ait été accompli dans les domaines des droits de la personne et de la justice sociale, il reste encore énormément de travail à faire. Alors que nous nous efforçons de protéger les droits de la personne de nos membres et d'exercer des pressions sur notre gouvernement pour qu'il améliore notre système, n'oublions pas les préoccupations et autres problèmes à l'échelle mondiale.

En tant que représentant(e)s de notre syndicat, il nous incombe d'apporter un soutien à nos membres par l'éducation, l'expérience et le réseautage qui font partie intégrante d'événements comme celui-ci. J'ai eu l'honneur d'être à votre service en tant qu'agente des droits de la personne et j'attends avec impatience de voir ce que l'avenir réserve à chacun d'entre nous.

Soumis respectueusement en toute solidarité,

Denise Reynolds
Agent des droits de la personne

RAPPORT DU VICE -PRÉSIDENT, TRANSITIONNEL

Consœurs, confrères, alliés, distingué(e)s invité(e)s, membres de l'Exécutif national, membres du personnel, je vous souhaite à toutes et à tous la bienvenue à Edmonton, en Alberta. Ce 18e Congrès triennal de l'UCET sera un événement passionnant et mémorable. J'espère que vous prendrez le temps de profiter des paysages et de l'hospitalité qui font la réputation de l'Ouest. Telles sont les paroles que j'aurais prononcées en juillet dernier si le monde n'avait pas changé en mars 2020.

C'est avec un grand honneur que je présente humblement mon rapport en tant que vice-président de la transition de l'UCET. Ces quatre dernières années ont défilé à la vitesse grand V et ont été parmi les plus intéressantes que j'ai eu la chance de vivre.

Mon rôle principal en tant que vice-président de la transition était de faciliter un passage en douceur de la situation qui prévalait hier à celle d'aujourd'hui. Pour ceux qui ne s'en souviennent peut-être pas, lors du dernier Congrès les membres de l'ancienne Union des ressources naturelles (URN), qui était composée de membres de Ressources naturelles Canada et de l'Agence spatiale canadienne, ont fusionné avec l'UCET. Cette fusion a ainsi entraîné l'arrivée de quelque 1 200 nouveaux membres à l'UCET, dont la majeure partie se trouve dans la région de la capitale nationale. Depuis la fusion, ce nombre s'est rapproché des 1 600 membres à travers le Canada.

J'ai été élu pour apporter de l'aide aux membres de l'Exécutif national de l'UCET et aux anciens membres de l'URN dans la fusion de nos deux syndicats en un seul. Pour atteindre ce noble objectif, j'ai travaillé avec des sections locales de la côte est à la côte ouest, et avec chacun(e) des vice-président(e)s des régions (VPR). Tout cela a été facilité par le fait que les nouvelles sections locales de l'UCET ont adopté leur nouveau foyer au sein de la famille de l'UCET, et que l'UCET leur a réservé un chaleureux accueil.

Les semaines suivant immédiatement le Congrès ont été un peu comme une 'rentrée des classes'. Il m'a fallu tout apprendre sur l'UCET... son histoire, sa composition et ses membres qui en font le syndicat dynamique, fort et diversifié qu'il est. J'ai dû me familiariser avec les similitudes et les différences avec ce à quoi j'étais habitué, et travailler avec un nouvel ensemble de collègues au sein de l'Exécutif national.

Après le Congrès de 2017, j'ai participé à l'organisation et à la prestation d'une formation pour nos membres de Ressources naturelles Canada (RNCan) et de l'Agence spatiale canadienne (ASC). Tout au long du mandat, j'ai pu être une ressource pour les membres des exécutifs de ces sections locales alors qu'elles se familiarisaient avec leurs nouvelles responsabilités au sein de l'UCET qui étaient différentes de ce qu'elles connaissaient auparavant.

J'ai eu le plaisir de voyager un peu partout au pays aux côtés de notre président national et ainsi de mieux connaître les membres de RN Canada. J'ai également facilité la présentation de mes collègues de l'Exécutif national de l'UCET auprès des membres de RNCan et de l'ASC dans leur région respective. De plus, dans le cadre de mon rôle de vice-président de la transition, j'ai coordonné un petit groupe de discussion avec les

sections locales de la région de la capitale nationale afin d'expliquer les différentes facettes de RNCan. Les données ainsi recueillies ont été rassemblées dans une note d'information afin d'aider le personnel et les membres de l'Exécutif national à mieux connaître les rouages de ce ministère.

Nos membres du Conseil du Trésor quant à eux, ont été confrontés au système de rémunération Phénix, une véritable débâcle qui a jeté de l'ombre sur mon mandat. L'UCET et l'AFPC ne cessent d'exercer des pressions sur l'ensemble du gouvernement pour qu'il trouve des solutions, à savoir notamment une rémunération raisonnable pour vous, nos membres. Pour y parvenir, j'ai fait partie d'un groupe qui a coordonné la *journée d'action* d'octobre de l'AFPC dans sa plus grande région. Cette journée a été motivée par le mépris total dont fait preuve un employeur qui refuse de rémunérer ses personnels correctement. Elle a permis de sensibiliser les Canadiens et Canadiennes aux abus du gouvernement fédéral à l'égard des fonctionnaires et, du même coup, de lui montrer haut et fort que nous n'avions aucunement l'intention de cesser le combat.

Nous avons également dû exercer une pression constante sur les différents ministères pour qu'ils nous aident à résoudre les problèmes récurrents de toutes les manières possibles. L'une des réalisations dont je suis particulièrement fier a été de faire pression sur le sous-ministre de RNCan pour qu'il engage du personnel chargé de la rémunération et des avantages sociaux. Le Ministère avait accepté de doter 8 nouveaux postes à temps plein pour régler les problèmes.

En dehors de mon rôle lié à la transition, j'ai participé à des audiences disciplinaires et eu l'occasion de collaborer avec nos groupes d'employeurs privés ainsi que ceux du secteur public. En outre, j'ai pris part à quatre séries de négociations, dont une est allée jusqu'à la conciliation. Je suis fier de dire que nous avons réussi à conclure des conventions collectives pour toutes les parties.

Étant dans la région de la capitale nationale, et fort conscient du fait que le VPR Ontario ne pouvait pas être à deux endroits en même temps, j'ai donc, à l'occasion, apporté mon aide au confrère Mika lorsque la demande m'en était faite. J'ai assisté à des audiences de griefs au deuxième palier non seulement à RNCan et à la CSA, mais aussi à Transports Canada, à la Garde côtière canadienne, et chez certains employeurs du secteur privé.

Ma situation géographique m'a également permis d'aider l'Exécutif national de bien d'autres façons inattendues. En effet, j'ai non seulement assisté aux réunions des comités de consultations syndicales-patronales de RNCan et de l'ASC, mais aussi à celles du ministère des Pêches et Océans (MPO) et de la Garde côtière canadienne (GCC). J'ai aussi suivi les assemblées générales annuelles (AGA) des sections locales de RNCan dans ma région, et ai eu la chance de visiter les lieux de travail d'autres membres et de participer à des réunions locales, notamment à l'Aéroport d'Ottawa, au Port de Johnstown, à la GCC, à Nav Canada et à Parcs Canada, en plus de représenter l'UCET lors de multiples rassemblements, lignes de grève et autres manifestations.

À tout cela, j’ajouterai les réunions avec l'Association des agents négociateurs de Nav Canada (AANNC) au nom de l'UCET. Pour ceux et celles qui ne le savent peut-être pas, l'AANNC est une association de tous les syndicats dont les membres travaillent à Nav Canada. Ce groupe administre également leurs pensions, et nous essayons de présenter un front uni à l'employeur afin d'obtenir du succès dans de nombreux domaines pour tous les personnels syndiqués de Nav Canada.

Au cours de ce mandat, j'ai été chargé de représenter l'UCET au Conseil consultatif maritime canadien (CCMC), lequel est un organisme reconnu par Transports Canada et composé d'organisations qui s'intéressent aux questions liées aux transports maritimes, à la navigation et à la pollution marine. Outre l'UCET, on y retrouve des représentant(e)s de l'industrie, de la GCC et d'autres syndicats. Dans le cadre de son mandat, le CCMC crée et révise les lois et règlements nationaux, et élabore et accepte les conventions, codes, règlements et normes internationaux. Comme vous pouvez l'imaginer, cela a un impact sur un secteur important de nos membres. J'ai ainsi acquis une meilleure appréciation du monde dans lequel une grande partie de nos membres travaillent.

J'ai également eu le privilège de représenter l'UCET lors du processus de consultations mené par l'Office des transports du Canada dans le cadre de l'élaboration du *Règlement sur la protection des passagers aériens*. Grâce à notre contribution, l'UCET a été en mesure d'apporter des changements positifs pour le public voyageur, ce qui a donné lieu au projet de règlement.

Avec le VPR Ontario, j'ai participé à la redynamisation de la Section locale 70710, à l'Office des transports du Canada, laquelle n'avait pas eu d'exécutif actif depuis une dizaine d’années. J'ai été ravi de voir que tous les membres voulaient en apprendre davantage sur leur syndicat et étaient disposés à mettre sur pied, presque immédiatement, un exécutif local. Ce fut sans aucun doute un moment fort de mon mandat.

De plus, au cours de ce mandat, il m'a été demandé d'aider un syndicat, n'appartenant pas à la famille de l'AFPC, à transférer environ 30 membres d'un ministère à un autre. Ce fut un véritable honneur pour moi que de répondre à une telle demande et d’aider d'autres syndicats à atteindre des objectifs similaires. Cela nous a rappelé que, peu importe le nom que nous portons, nous faisons tous partie de la Centrale syndicale.

En tant que membre de l'Exécutif national, j’ai été chargé de diverses tâches. L'une de mes responsabilités consistait à rassembler et à examiner les résolutions en instance (RI). J'ai apporté ma pierre à l’édifice et fait en sorte que les résolutions soient traitées dans les règles. Nous avons ainsi élaboré un système de mise en œuvre et d'examen de ces résolutions en instance. Je suis fier des Statuts, des Règlements et des RI qui seront présentés à l’ensemble des délégué(e)s.

On m'a également confié la tâche de coprésider le Comité des titres honorifiques et des récompenses pour l'Exécutif national. Ainsi, le confrère Mike Tennant et moi avons rédigé des résolutions qui sont le résultat d'un examen approfondi des récompenses énumérées dans les Statuts, et aussi de leur administration. L'objectif de ces résolutions est de s'assurer que l'intention de la récompense est en phase avec le processus. Je suis fier que ces résolutions soient soumises à l'assemblée du Congrès.

Comme je l'ai mentionné au tout début de mon rapport, notre monde a été bouleversé par la COVID-19. Je me souviens du moment précis où notre Exécutif national a indiqué – c'était en mars 2020 – que nous serions fermés pendant 2 à 3 semaines en raison de la propagation rapide du virus dans le monde. Peu après, l'Organisation mondiale de la santé déclarait qu'il s'agissait d'une pandémie mondiale… c'est alors que pour nombre de nos membres et notre personnel rien ne serait plus comme avant !

Tout à coup, les gens durent travailler depuis chez eux, les écoles fermèrent leurs portes, et tous les voyages cessèrent. Pour beaucoup d'entre nous, notre langage de travail comprend désormais les mots Zoom, WebEx, Teams, Skype, et toute une série d'autres plateformes virtuelles. Il nous a fallu transformer des pièces de notre maison en bureaux ou salles de classe pour chaque membre de notre famille. Des protocoles de télétravail furent créés pour les bureaux qui n'en disposaient pas. Beaucoup d'entre vous furent alors considérés comme des travailleurs/travailleuses essentiel(le)s pendant la pandémie, pour que vous ne perdiez rien. Vous avez contribué à l'acheminement des marchandises vers les communautés et à la sécurité de ceux et celles qui devaient voyager. Que ce soit par voie terrestre, aérienne ou maritime, vous avez tous et toutes joué admirablement votre rôle… ce que nous apprécions à sa juste valeur.

Nous ne pouvons pas ignorer que l'industrie canadienne de l'aviation a été très durement touchée. Les membres de l'UCET ont vu des mises à pied dans presque tous les aéroports du pays et de Nav Canada. Beaucoup attendent toujours d'être rappelés au travail tandis que d'autres ont perdu leur emploi. Au moment où j'écris ces lignes, les retombées se font encore sentir, et d'autres membres perdent leur emploi. Il faudra des années pour que l'industrie de l'aviation se rétablisse - mais elle y parviendra.

Si nous avions été à Edmonton comme prévu, nous aurions pu célébrer tout ce que l'UCET a accompli, saluer de vieilles connaissances, et créer de nouvelles amitiés. Certes, notre réalité a changé, nous nous rencontrons désormais virtuellement, mais dans peu de temps – j'en ai la certitude – nous nous retrouverons et pourrons nous saluer en personne, à nouveau.

Je tiens à prendre un moment pour remercier mes consœurs et confrères de l'Exécutif national et du personnel pour tout le travail qu'ils et elles accomplissent chaque jour pour les membres. Votre engagement à faire de votre mieux est ce qui rend l'UCET forte.

Je ne peux terminer sans adresser un énorme merci à vous, les membres. Vous donnez de votre temps et de votre énergie pour faire de vos lieux de travail un meilleur endroit. Merci pour tout ce que vous faites.

En toute solidarité,

Mike Sargent

RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL ATLANTIQUE

Rapport au Congrès Juillet 2020

VPR Atlantique Chris Bussey

J'aimerais souhaiter la bienvenue à l'ensemble des consœurs, confrères, ami(e)s, invités d'honneur, membres de l'Exécutif national, et aussi au personnel de l'UCET à notre 18e Congrès triennal, ici à Edmonton. Je vous recommande fortement d'apprécier votre environnement, de sortir, de voir les sites et de profiter de cette semaine qui sera remplie d'informations, d'histoires et de réalisations partagées. Au cours de ce mandat, Dave Clark a été un champion de la saisie et de la documentation de notre historique de plus d'un demi-siècle. Notre histoire va se poursuivre : nous allons continuer de croître et de nous développer.

Le présent rapport est mon tout premier en tant que vice-président de la région de l'Atlantique. Je viens de vivre une période emplie de défis mais aussi de récompenses. Chaque jour apporte de nouveaux obstacles et de nouvelles occasions d'apprendre et de grandir. Chaque jour est un peu comme une journée d'école. Qu'il s'agisse des tables de négociation, des réunions sur des griefs, de séances de médiations ou d'arbitrage, ou encore de la participation aux AGA de sections locales et aux réunions de CSP, j'ai acquis une grande quantité de connaissances et accumulé de l'expérience au cours de ce mandat, ce qui m'a permis d'améliorer mes compétences afin de mieux représenter nos membres. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier tous ceux et toutes celles qui se sont porté(e)s volontaires pour occuper un poste au sein d'un exécutif local, d'une équipe de négociation, d'un comité, ou encore pour prendre part à une activité de mobilisation. Le temps que vous y avez consacré et votre engagement sont hautement reconnus et appréciés.

J'aimerais prendre un moment pour souligner certaines de nos réalisations et de nos réussites.

Négociations collectives

Les négociations collectives constituent la pierre angulaire des relations de travail ; chaque membre en retire un avantage direct -- salaires, droits aux congés, conditions d'emploi, primes, pensions et avantages sociaux, pour n'en nommer que quelques-uns.

L'UCET a pour philosophie de ne pas négocier de concessions. Nos conventions collectives sont destinées à être améliorées, enchâssées et protégées. Au cours de ce mandat, nous avons négocié avec succès des conventions collectives dans le secteur privé avec les employeurs suivants : l'Administration portuaire de St. John's, l'Administration portuaire de Saint John, l'Administration de l'aéroport international de St. John's, l'Administration portuaire de Halifax, l'aéroport de Sydney, l'aéroport de Gander, Marine Atlantique, l'aéroport de Halifax, l'aéroport de Fredericton, Protec Wabush, l'aéroport de Saint John et l'Administration de pilotage de l'Atlantique.

Je tiens à remercier le confrère Dave Clark, notre président national, de m'avoir nommé représentant de l'Exécutif national auprès de l'unité de négociation nationale de Nav Canada. L'expérience de faire partie de cette équipe avec des consœurs et confrères de partout au Canada m'a permis de comprendre les défis auxquels notre équipe de négociation doit faire face avec un employeur national composé de plusieurs agents négociateurs. Comme nous étions un peu dans le rôle de ‘la charrue avant les bœufs’, nous avons été confrontés à un gros obstacle, soit celui d'essayer d'atteindre la parité avec l'ACCTA, qui avait une augmentation salariale substantielle par rapport à ce que l'on nous offrait. Grâce au recours au Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) et à la mobilisation de nos membres de Nav Canada d'un océan à l'autre, nous avons réussi à obtenir un règlement qui dépassait le mandat des employeurs sans pour autant faire de concessions.

Comme beaucoup d'entre vous s'en souviennent peut-être, lors de notre dernier congrès nous avons adopté à l'unanimité une résolution demandant à l'UCET d'exiger un régime de retraite à prestations déterminées là où un tel régime n'existe pas ou n'inclut pas tous les membres. Je suis très heureux de vous informer qu'après une ronde de négociations difficile à l'aéroport de Saint John, nous avons réussi à convaincre l'employeur de convertir les membres d'un régime de retraite à cotisations déterminées en un régime de retraite à prestations directes (PD). Le régime de retraite PD de la CAAT est notre nouvelle norme pour toutes les négociations aéroportuaires. Il s'agit d'une grande victoire pour nos membres à l'aéroport de Saint John. J'aimerais profiter de cette occasion pour mettre en exergue les membres de l'équipe de négociation : Andrew Hunter, Nick Oram et Troy Milton, ainsi que les négociateurs de l'AFPC, David Sauvé et Seth Sazant.

J'aimerais également en profiter pour féliciter Larry Gagnon qui a récemment pris sa retraite de son poste de négociateur régional de l'AFPC pour l'Atlantique. Au cours de ses 40 ans de carrière à l'Alliance, Larry a joué un rôle déterminant dans la négociation de plusieurs des premiers contrats de l'aéroport transférés par Transports Canada. Je vous souhaite une bonne retraite, Larry.

Négociations avec le Conseil du Trésor

Il a fallu près de deux ans de négociations, le Conseil du Trésor insistant pour obtenir des concessions et refusant de céder aux propositions de l'AFPC visant à obtenir une convention collective équitable et une indemnisation adéquate pour les dommages causés par Phénix. En décembre et janvier, les parties ont rencontré la Commission de l'intérêt public (CIP) dont les résultats ont convaincu l'AFPC que la conclusion d'une entente équitable sur les dommages causés par Phoenix pourrait être ‘l'antidote ultime’ qui ouvrirait la voie à une entente. À la suite du rapport de la CIP, le président national de l'AFPC a autorisé les votes de grève qui se tiendront du 16 mars au 7 mai 2020.

Mobilisation

Lorsque nos membres agissent et se mobilisent, notre syndicat est plus fort et nos réalisations sont plus grandes. Cela a été évident lors de plusieurs cycles de négociations difficiles au cours de mon mandat. Voici quelques exemples d'activités de mobilisation auxquelles les membres de l'UCET ont participé dans la région ces dernières années :

- Aéroport de Sydney - les membres ont été rejoints par d'autres affiliés pour un rassemblement sur la voie d'accès de l'aéroport, ce qui a envoyé un message fort indiquant que les membres soutenaient l'équipe de négociation. Ainsi, l'employeur a saisi l'importance de la question en jeu.

L'UCET a lancé une campagne dans les réseaux sociaux que les membres ont partagée sur diverses plateformes.

Ils sont formés pour lutter contre les incendies
Ils sont recrutés pour lutter contre les incendies
Ils se servent d'équipement de lutte contre les incendies
COMMENT LES APPELLE-T-ON ?
Donnez votre réponse dans les commentaires !

- Les membres de la Section locale 60615 de l'aéroport de Saint John ont participé à des piquets d'information pendant la période de conciliation avec l'employeur, aidant l'équipe de négociation à obtenir un régime de retraite à prestations déterminées.

- Les membres de l'Administration portuaire de St. John's ont incité leur employeur à présenter une offre raisonnable en se mobilisant sur le trottoir avec un gâteau.

Griefs

Tout comme la négociation collective, le droit de déposer un grief est une autre pierre angulaire des relations de travail. La capacité de contester les décisions ou les actions de l'employeur lorsqu'il a violé une convention collective ou empiété sur les droits du syndicat ou d'un membre, est fondamentale.

Au cours des trois dernières années, des centaines de griefs ont été déposés dans la région, portant notamment sur les licenciements, le défaut de fournir un lieu de travail exempt de violence (harcèlement, intimidation et discrimination), la discipline, la nature du travail, la classification, la répartition équitable des heures supplémentaires, les déplacements et la réinstallation, la rémunération dans le cadre du système Phénix, les congés, les droits, le salaire et la compensation.

Exécutif national

En tant que membre de votre Exécutif national, j'ai été désigné pour siéger à plusieurs comités. Je vais vous présenter une partie du travail entrepris par ces comités.

Comité de l'éducation

Au cours de ce mandat, j'y ai siégé avec le confrère Barry Tchir. Nous avons été aidés par Lira qui a été très efficace pour que nous gardions le cap. Nous avons organisé une conférence sur l'éducation qui a rassemblé tous les secteurs. D'après tous les rapports, cette conférence a été un succès retentissant, et nous avons déjà commencé à planifier la prochaine.

Nous avons commencé à rédiger un document destiné à décrire les postes de l'exécutif des sections locales ainsi que les rôles et les responsabilités de chaque poste. Ce document se présentera sous la forme d'un fichier PDF téléchargeable, un ajout facile à la boîte à outils de la section locale.

Une autre initiative du Comité de l'éducation, conforme à la priorité de l'Exécutif national de mieux communiquer avec nos sections locales et nos membres et de les soutenir, est la production de vidéos éducatives. Ces vidéos sont publiées sur notre site Web www.ucte.com et constituent une référence utile pour les membres. Les vidéos suivantes déjà affichées sur le web :

- Comment remplir les T4 et T4A au nom des membres.
- Comment comprendre vos rapports mensuels sur les membres.
- La défense du certificat d’accréditation.

Si vous ne l'avez pas déjà fait, je vous invite à consulter les vidéos en ligne puis à nous faire part de vos commentaires
.

Comité consultatif des pompiers/pompières

Étant donné ma vaste expérience en matière de sauvetage et de lutte contre les incendies dans les aéroports (SLIA), j'ai été honoré lorsque le président national de l'UCET, Dave Clark, m'a demandé d'assumer le portefeuille des SLIA. J'ai assisté à la Conférence sur le leadership du Groupe de travail sur le SLIA en 2018. Il est devenu tout à fait clair au lendemain de celle-ci que les services de SLIA fournis dans la plupart des aéroports canadiens sont terriblement inadéquats. Le Règlement de l'aviation canadien (RAC) n'est tout simplement pas à la hauteur des normes mondiales. Le manque d'applicabilité des règlements a démontré comment les règlements dilués sont appliqués à un niveau qui est assez inquiétant du point de vue de l'aviation et de la sécurité publique.

Pour aller de l'avant, je crois que nous devons développer une communauté pour nous rencontrer sur une plateforme virtuelle et échanger des idées et des informations. Je travaille actuellement avec le bureau national pour mettre en place cette plateforme.

Au cours des trois dernières années, nous avons remis à l'ordre du jour un Comité consultatif des pompiers/pompières qui s'est réuni les 13 et 14 juin 2019 pour faire un examen en profondeur du RAC et avancer des recommandations sur les changements à apporter au Règlement. Le Comité étaient composés de Iain Wringe, Chad Kemery, Bill Hoogsteen, Mike Thomas, Donald Groleau et de moi-même.

Nous avons effectué une comparaison entre le RAC et la norme de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), et ainsi constaté ce que nous considérons comme des écarts importants par rapport à l'intention de l'OACI. Nous avons circonscrit plusieurs domaines sur lesquels nous devons nous concentrer pour que le Règlement de l'aviation canadien soit conforme aux normes de l'OACI. Les prochaines étapes consistent à élaborer un plan d'action pour mettre fin à l'érosion des règlements et des services SLIA.

Au cours de l'année écoulée, Transports Canada (TC) nous a fait part de sa décision de retirer le service de sauvetage et de lutte contre les incendies d'aéronefs de l'aéroport de Wabush. Wabush est un aéroport géré par Transports Canada où la protection contre les incendies est assurée par Protec. L'UCET représente les membres de TC ainsi que ceux de Protec. Lorsque nous avons appris que Transports Canada prenait cette décision sans que les passagers aient été informés, sans que les risques aient été évalués et sans que personne ne prenne en charge cette responsabilité, nous avons lancé une campagne pour tenter de bloquer cette décision à courte vue de Transports Canada. Nous avons organisé une campagne sur les médias sociaux, installé des panneaux dans les deux communautés, parlé aux maires locaux, au NPD, au député à la Chambre d'assemblée et au député libéral pour obtenir leur soutien. Nous avons écrit des lettres à Marc Garneau, le ministre des Transports, pour lui demander de revenir sur cette décision. L'UCET, de concert avec le Conseil du travail du district et la section locale des Métallurgistes unis, a tenu une assemblée publique virtuelle avec des représentant(e)s de tous les niveaux de gouvernement. Malgré tous nos efforts, Transports Canada a maintenu sa décision de ne pas tenir compte de la sécurité des personnes qui prennent l'avion pour se rendre à Labrador Ouest.

Bourses d'études dans la région

Félicitations à Eli Anderson, Kailey Trenholm et Megan Johnson qui ont reçu des bourses d'études postsecondaires de l'UCET dans la région au cours des trois dernières années. Nous espérons sincèrement que ces bourses feront une réelle différence dans l'avenir de ces étudiants.

Engagement des membres

L'un des domaines sur lesquels l'Exécutif national s'est concentré au cours de ce mandat est l'engagement de nos membres. Nous avons organisé des groupes de discussion avec un échantillon représentatif de nos membres. Nous avons entendu ce qu'ils avaient à dire. Nous avons réorganisé notre site Web pour le rendre actuel et utilisable. Il est en train de devenir une boîte à outils pour les membres et les dirigeants.

Nous avons également renforcé notre présence sur les médias sociaux.

Nous savons qu'il y a beaucoup de travail à faire pour atteindre l'ensemble de nos membres. Nous devons nous efforcer d'entrer en contact avec eux par tous les moyens possibles. Plus nous sommes connectés et unis, plus nous sommes en mesure d'apporter des changements positifs à nos lieux de travail et dans vies.

Région de l'Atlantique

La région de l'Atlantique est particulièrement grande et aussi diversifiée, du fait qu'elle s'étend sur quatre provinces et inclut de nombreux employeurs.

Nous représentons des membres du secteur public à Transports Canada à Moncton, Saint-Jean, Charlottetown, Dartmouth, Sydney, Saint-Jean, Saint-Antoine et Wabush. Nos membres de la Garde côtière sont situés à Saint John, Charlottetown, Dartmouth, Straight of Canso, Sydney, St. John's, St Anthony, Goose Bay et dans les phares. Nous avons aussi des membres à Ressources nationales Canada à Dartmouth.

Nous représentons des membres du secteur privé aux aéroports suivants : Fredericton, Moncton, Saint John, Charlottetown, Sydney, Yarmouth, Halifax, Gander, St. John's, Wabush et Deer Lake. Nous comptons des membres aux ports de Halifax, Saint John et St. John's, ainsi qu'à l'Administration de pilotage de l'Atlantique et Marine Atlantique, ainsi que des sections locales de Nav Canada à Gander et à Moncton.

Quelques-unes de nos sections locales comptent seulement deux personnes alors que d'autres en ont jusqu'à 600. Au cours de mon mandat, j'ai essayé de rendre visite à chaque section locale au moins une fois par an et de me mettre à leur disposition dans la mesure du possible, selon les besoins.

En plus d'assister aux AGA des sections locales, j'ai participé aux négociations collectives pour nos sections locales du secteur privé, et j'ai représenté les griefs du 2ème palier pour les secteurs privé et public. J'ai assisté aux comités régionaux de consultations syndicales-patronales dans le secteur public ainsi qu'aux réunions du Comité régional de la SST. J'ai également suivi les réunions locales de CSP et de SST, selon les besoins. Pour répondre à ce besoin, j'ai accumulé plus de 100 000 miles aériens et ai pris en moyenne 120 vols par an !

Compte tenu de la taille et de la diversité de la région, il n'est pas possible de répondre aux besoins de nos membres sans l'aide de nos formidables bénévoles qui se présentent aux élections locales, siègent à un comité, assistent à une réunion ou soutiennent les sections locales de quelque façon que ce soit. Je tiens à vous remercier pour votre temps et votre dévouement. Je sais de première main que ces membres ne sont pas assez remerciés, alors encore une fois, merci ! Merci à vous ! Merci à vous !

J'aimerais aussi remercier l'exceptionnel personnel de l'UCET pour tout le travail qu'il fait pour que nous soyons tous organisés et concentrés sur les tâches à accomplir.

Conclusion

La région de l'Atlantique de l'UCET s'étend sur une vaste zone géographique et est diversifiée au niveau des employeurs et de la composition des sections locales. Cela représente un défi en termes d'interconnectivité de nos membres. Il est difficile pour nos membres de travailler en unité étant donné que les sections locales des mêmes secteurs sont séparées géographiquement et que celles d'une même zone géographique sont de secteurs différents. Il est important de briser ces barrières et de travailler sur ce qui nous unit. J'espère que nous saisirons cette occasion, ici, à Edmonton, pour apprendre à nous connaître et renforcer notre réseau.

En terminant, j'aimerais annoncer que je sollicite ma réélection à titre de vice-président régional de l'Atlantique. J'ai hâte de continuer à travailler avec vous et pour nos membres au cours des trois prochaines années.

Je vous remercie.

Respectueusement soumis en toute solidarité,

Chris

VPR Atlantique
Rapport complémentaire au Congrès - COVID-19
Juillet 2021

Comme vous le savez tous et toutes maintenant, nous n'avons pas pu nous réunir à Edmonton en juillet 2020 pour notre 18e Congrès triennal. Comme tant d'autres choses dans notre vie, ce congrès a dû être reporté en raison de la pandémie mondiale causée par le virus COVID-19. Ce qui suit sert de rapport complémentaire à mon rapport original au Congrès, remis en mars 2020.

Ce que je peux vous dire, c'est que je ne me suis pas éloigné de mon bureau à la maison depuis plus d'un an. L'AFPC a fermé tous ses bureaux en mars 2020 pendant deux semaines, puis ils le sont restés fermés une année complète par la suite. La façon dont nous travaillons a changé. Certains de nos membres ont perdu leur emploi et bien qu'il y ait une lumière au bout du tunnel, nous avons du chemin à parcourir avant de l'atteindre.

Ce rapport complémentaire portera sur la COVID-19 et sur les répercussions de la pandémie sur l'UCET/AFPC, sur les membres du Conseil du Trésor, sur l'industrie de l'aviation et sur nos membres des aéroports. La grande question est de savoir ce qui va se passer.

COVID-19

La première fois que j'ai entendu parler de la COVID-19 ou du coronavirus, c'était en mars 2020, lors de la réunion de l'exécutif national à Ottawa. L'accent était mis sur la santé et la sécurité, car la question avait été soulevée au Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité avec TC. Peu après, ce terme a fait partie de notre vocabulaire quotidien, tout comme aplatir la courbe, bulle, pandémie essentielle, deuxième vague, distance sociale, asymptomatique, recherche des contacts, propagation communautaire, épidémie, auto-isolement, quarantaine, taux de reproduction, et la liste continue de s'allonger. Le virus a changé les lieux de travail et nos vies. Il nous a pris notre dernière année, mais la vie a continué et nous avons dû nous adapter. Je tiens à exprimer mes sincères condoléances à tous ceux et toutes celles qui ont perdu un être cher à cause du virus. Je veux aussi exprimer ma sympathie à tous nos membres qui ont souffert de la maladie, qui ont perdu leur d'emploi ou qui sont tombés victimes d’effets négatifs de ce terrible virus.

UCET/AFPC

Le 13 mars 2021, l'AFPC a fermé tous ses bureaux et annulé toutes les réunions en personne pendant deux semaines. Cette même journée les votes de grève et certains congrès régionaux ont été reportés. Le 23 mars, tous les congrès régionaux l’ont également été, et le 30 avril, tous les congrès nationaux ont été reportés.

Une année vient de s’écouler et les bureaux sont toujours fermés. Les réunions en face à face sont très rares et notre travail, y compris tout ce qui touche au Congrès, est devenu virtuel. Nous avons repris notre important travail de représentation lors des griefs et des négociations par le biais de plateformes virtuelles lorsque cela était possible. Ces plateformes ont démontré qu'une grande partie du travail que nous faisons collectivement peut l’être virtuellement. Cependant, la possibilité de travailler virtuellement n'est pas sans inconvénients. Nous perdons le côté humain du processus qui est si vital dans des relations telles que les relations de travail. Bien que cela soit loin d'être idéal dans de nombreux processus de représentation et qu’il y ait en outre des limites, je suis sûr que nous continuerons à utiliser ces formats virtuels à l'avenir.

J'attends avec impatience le moment où nous pourrons nous réunir lors de réunions locales, de congrès et de conférences.

Conseil du Trésor

Dès l'annonce de la pandémie, nous avons rencontré l'employeur au sujet des mesures de santé et de sécurité sur les lieux de travail. Les directives de santé publique imposant des restrictions sur la distanciation sociale, la fermeture des écoles et des garderies, ont laissé nos membres sans solution de garde d'enfants. On a conseillé à d'autres personnes souffrant de problèmes médicaux sous-jacents et présentant un risque élevé de se tenir à l'écart des espaces publics. Dans la mesure du possible, nous avons fait pression pour que les membres puissent travailler à domicile, et aussi pour obtenir un congé 699 afin de couvrir les membres qui ne pouvaient pas se présenter au travail en raison des restrictions de la COVID-19. Nous avons déposé des griefs lorsque le Conseil du Trésor a modifié les règles relatives au congé 699 ; il s'agit d'une pratique discriminatoire à l'égard des personnes les plus vulnérables.

Des discussions ont eu lieu très tôt pour se concentrer sur les tâches critiques en cas de pandémie. La définition de service ‘critique’ a joué un rôle important pour déterminer quelles opérations devaient se poursuivre sans interruption. Par extension, il est devenu essentiel d'informer nos membres sur la manière de résoudre les différends concernant les tâches critiques et leur droit de refuser les travaux dangereux. J'ai d'abord rencontré la Garde côtière chaque semaine pendant la pandémie afin d'aborder les questions et autres préoccupations de nos membres occupant des ‘postes critiques’. Nous avons aussi soulevé les inquiétudes que nous suscitent l'utilisation de masques, les normes de dépistage, les entrepreneurs à bord des navires, les tests rapides, les restrictions en matière de congés à terre, les restrictions sur les voyages et les exigences en matière de quarantaine.

Au départ, TC s'inquiétait de l'interaction avec le public, de la présence d'inspecteurs à bord de navires étrangers pour des inspections de conformité et du risque d'exposition à la COVID-19.

Nous avons eu des conversations avec les employeurs au sujet de l'application cohérente des accords de télétravail.

Comme vous vous en souvenez, au début de la pandémie, les membres de l'AFPC se dirigeaient vers des votes de grève. Évidemment, ces rencontres ont dû être reportées. En avril 2020, deux mois après le début de la pandémie, l'Alliance a exhorté le gouvernement à revenir à la table de négociation afin de maintenir la stabilité des services publics alors que nos membres travaillent jour et nuit pour offrir des services indispensables. En mai, la Commission de l'intérêt public a publié un rapport dans lequel elle recommande au gouvernement d'agir sur plusieurs questions importantes soulevées par l'équipe de négociation des Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor de l'AFPC. Le rapport identifie énumère les principales préoccupations du syndicat - réduction des écarts salariaux et augmentation des allocations - domaines où le gouvernement peut améliorer son offre. Le rapport reconnaît également qu'une entente équitable sur les dommages-intérêts de Phénix doit faire partie du règlement global. Au cours de l'été, des ententes ont été conclues sur Phénix, les questions communes et les tables PA, SV et TC.

Au moment où je rédige le présent rapport, les membres du Conseil du Trésor se préparent à leur conférence nationale sur la négociation, même si elle a lieu en format virtuel. L'AFPC travaille actuellement avec l'Agence du revenu du Canada pour examiner l'assujettissement à l’impôt des dommages-intérêts de Phénix. Le gouvernement fédéral a confirmé qu'il avait l'intention de ne pas tenir compte de ces efforts et de verser jusqu'à 2 500 $ avec déduction de l’impôt.

Secteur privé

Nos employeurs privés comprennent les autorités aéroportuaires, les autorités portuaires, Nav Canada et Marine Atlantique.

Au début de la pandémie, les préoccupations étaient sensiblement les mêmes que celles du secteur public, à savoir la santé et la sécurité, le travail à domicile et les directives de santé publique. En raison de ces dernières et des restrictions de voyage associées, les industries de l'aviation et des navires de croisière ont été touchées de manière disproportionnée, soit une réduction de leurs activités de plus de 90 %. Cette situation a donné lieu à des discussions sur la réduction des coûts et les licenciements. L'UCET, ainsi que d'autres syndicats du secteur, ont demandé l'aide du gouvernement fédéral dès le début de la pandémie.

L'impact des mises à pied a d'abord été atténué par la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). Nous avons été en mesure de négocier des conventions collectives offrant une plus grande sécurité d'emploi dans certains aéroports afin de réduire l'impact sur nos membres.

Le gouvernement fédéral a autorisé certaines exemptions au Règlement de l'aviation canadien en raison de l'impact de la COVID-19 sur l'industrie. Ces exemptions sont toutefois assorties de conditions, que les employeurs doivent respecter, et sont généralement liées à la perte de service pour les aéroports. Au fur et à mesure que

l'industrie rebondit, nous devons nous assurer que les règlements ne sont pas érodés dans le but d'économiser de l'argent au détriment de la sécurité des Canadiens.

Alors que la négociation collective avait été mise en veilleuse au début de la pandémie, nous assistons maintenant à un retour à la négociation virtuelle. À ce jour, nous avons ratifié des conventions collectives au port de Halifax et à l'aéroport de Yarmouth. Nous avons entamé des négociations virtuelles avec Marine Atlantique, l'aéroport de Moncton et celui de Charlottetown. Compte tenu de l'impact de la COVID-19 et du fait que nos membres ont fait face à des mises à pied même avec le SSUC, il est temps que nous examinions attentivement les dispositions relatives à la sécurité d'emploi contenues dans nos conventions collectives et que nous apportions des améliorations là où nous le pouvons.

Retour à la normale

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous savons que les vaccins sont distribués dans la population selon un ordre de priorité. Nous sommes animés d’un optimisme prudent quant au retour à la normale grâce à ces vaccins. D'ici là, nous continuons à utiliser la technologie pour faire notre travail virtuellement dans l'espoir de revenir à des réunions en face à face avant la fin de l'année.

Notre Congrès triennal sera virtuel cette année, et donnera lieu à l'élection des membres de l'Exécutif national pour un mandat de deux ans. Je me présente pour être réélu comme votre vice-président régional. J'ai hâte d'utiliser les connaissances et l'expérience que j'ai acquises au cours des cinq dernières années pour continuer à représenter les membres de l'UCET dans l'Atlantique au mieux de mes capacités.

RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, QUÉBEC

Rapport Du VPR-Québec
Mandat commençant mai 2018

J'ai débuté mon mandat de VPR en mai 2018 en remplacement de Louis Cannon, le VPR de la région du Québec élu lors du congrès 2017 à Saint John N-B, qui était en congé personnel au moment de mon entré en fonction. En ce qui me concerne, j'avais été élu 1er substitut du VPR UCET région du Québec. J'ai été assermenté au bureau national de l'UCET à titre de VPR Intérimaire de la région du Québec en mai 2018. C'est à ce moment que j'ai découvert que notre région était désorganisée au niveau de la représentation syndicale des membres. Par la suite j'ai été assermenté à nouveau au comité de l'exécutif national de l'UCET du 2 octobre 2018 à titre de VPR de la région du Québec. Suite à la lecture de mon rapport vous prendrai connaissance que j'ai travaillé à restructurer la représentation des membres de ma région et à rendre les sections locales actives, structurées et militantes. Je siège aux comité SST régional de Transport Canada et de la Garde Côtière Canadienne à titre de Co-Président.

Durant mon mandat j'ai connecté toutes les sections locales à leur bureau régional de l'AFPC, ce qui n'était pas le cas pour plusieurs avant le début de mon mandat, je leur ai donné une formation de dirigeantes et dirigeants de section locale, je leur ai enseigné la façon efficace de produire des états financiers, la procédure de règlement de grief, l'importance des rencontres patronale syndicale et des comités SST. Je leur ai aussi enseigné le *Code Canadien du Travail* partie II et ses procédures de plaintes.

J'ai aussi participé à plusieurs et différentes mobilisations organisées par l'AFPC (qui est notre agent négociateur) et invité nos membres à y participer avec moi afin de représenter notre élément, UCET, lors de ces mobilisations phénix et de négociations du Conseil du Trésor. Pour plusieurs porter un drapeau de l'UCET lors de ces mobilisations a été un moment pour démontrer à l'employeur, l'AFPC ainsi qu'à la population que nous existons et qu'à titre de membres nous devons être respecté équitablement lors des périodes de négociations de nos conventions collectives du Conseil du Trésor.

Au début de mon mandat j'ai créé un groupe facebook UCET région du Québec qui compte à ce jour plus de 220 membres de ma région. Ces membres peuvent y voir des publications de l'AFPC, de l'UCET ainsi que d'être au fait de ce qui se passe chez les différents milieux de travail de leurs consœurs et confrères de l'UCET de la région du Québec. Les membres de la région du Québec sont très informés et connaissent tous leurs dirigeantes et dirigeants de leur section locale respectif et connaissent tous ou connaisse le nom de François Paradis qui est leur VPR de la région du Québec. À ce jour presque la totalité des sections locales de la région du Québec sont structurées et ont un contact direct avec leurs membres. Ce qui était l'un de mes premiers défis à atteindre à titre de VPR Région du Québec. La faiblesse d'un syndicat est lorsque les membres ne connaissent pas leurs dirigeants et sont mal informés. C'est à ce moment que la désinformation s'installe dans un mouvement syndical et que la solidarité disparaît.

D’un ministère à l’autre au Conseil du Trésor, les représentants de l’employeur au Québec font de la micro gestion, errent dans la connaissance des politiques de l’employeur ainsi que la connaissance du *Code Canadien du Travail*, ne connaissent pas les conventions collectives de leurs employés et prennent les décisions qui ne sont que bénéfique à leur propre dossier d’employé gestionnaire du gouvernement fédéral dans le but d’accroître leur cheminement de carrière et ce sur le dos de nos membres et ou ne s’occupe que de l’importance de leur gestion d’opération. Il y a énormément de litige dans notre région parce que ces gestionnaires n’osent pas prendre de décisions qui pourraient créer un précédent et qui par la suite ces derniers seraient pointés du doigt et ensuite être mis de côté par la religion interne de gestion du best fit. Ce qui pourrait être néfaste à leur carrière de gestionnaire à la fonction publique fédérale.

Donc durant mon mandat j’ai travaillé à faire prendre conscience aux employeurs de leurs obligations en matière de santé et sécurité, de milieu de travail sain exempt d’harcèlement et de violence. Transport Canada est le pire employeur des membres de l’UCET de la région du Québec formée d’une équipe de gestion locale et régionale basée sous la religion de nominations du ‘’best fit’’ d’où la pratique d’harcèlement en milieu de travail est courante de la part des gestionnaires ou de leurs disciples et protégé par les niveaux de gestions supérieur de cette organisation.

La gestion de l’aéroport de Québec passe aux deuxièmes rands des pires employeurs de nos membres de l’UCET de la région du Québec. Cette gestion de l’employeur qui se croit au-dessus des droits de nos membres et tente de prôner ses tentatives de politiques interne qui vont à l’encontre des conventions collectives et du *Code Canadien du Travail* en matière de relation de travail, a souvent tenté d’empêcher des membres d’être représenté par leur syndicat, cherche à prendre entente avec les membres en litige à la condition que les membres excluent le syndicat des discussions, tente souvent d’isoler dans leur milieu de travail les membres qui ont déposé des griefs afin que les employés n’adhère pas au mouvement syndical. Il y a eu des licenciements injustes par le passé dont nous avons obtenu un gain de cause en juillet 2019 dans un dossier d’où l’employeur a dû réembaucher ce membre et lui remettre un montant monétaire dans les six chiffres. Ce fut une belle victoire pour ce membre et notre mouvement syndical de le voir réintégrer ses fonctions suite à trois ans de litige. Au moment d’écrire ces lignes, d’autres litiges sont présentement en procédures d’audiences en arbitrage.

Le changement du système de paye de la fonction publique fédérale pour le système phénix nous a causé de lourds mots de têtes. Plusieurs de nos membres ont eu des trop-payés, des manques à gagner, des intérims non-rémunéré et même des membres complètement sans paye à la fonction publique fédérale du Canada. Encore aujourd’hui plusieurs membres qui ont changé de ministère en 2016 et 2017 sont toujours rémunéré selon leur ancienne classification de leur ancien ministère. Après dénombrable démarches et griefs les problématiques persistes.

En mars 2020 la crise de la COVID-19 a changé bien des choses dans notre façon de représenter les membres et de l’utilisation des technologies afin de produire des

rencontres, assemblée et conférences de toutes sortes. Par contre il nous a été démontré que les employeurs n'ont aucune initiative en matière de Santé et Sécurité dans les milieux de travail, les actions immédiates qui se devaient être prises afin de sécuriser les milieux de travail non confiné ont été de longue haleine. Nos nombreuses interventions syndicales auprès des employeurs ainsi que les refus de travail déposés par des membres afin de s'assurer de la santé sécurité de nos membres et de leurs milieux de travail ont fait en sorte que les employeurs ont obtempéré à revoir leurs obligations en matière de santé sécurité et d'en assurer celle-ci dans leurs milieux de travail.

Dans la suite de ce rapport vous verrez les détails en bref de mon mandat concernant nos sections locales UCET de la région du Québec.

Section Locale 10100, RN Can, Québec
Cette section locale sous tutelle.

Section Locale 10101, RN Can, Varennes;
Lorsque j'ai rencontré pour la première fois cette section locale qui compte 16 membres en règle et 5 rands pour un total de 21 membres, elle était peu connaissante de la structure de l'AFPC et de l'UCET ainsi que des statuts et règlements du syndicat et ne possédait pas de compte bancaire et leurs membres ne cotisaient pas à leur section locale. Les rencontres patronales syndicales étaient inexistantes. Suite à sa restructuration elle compte aujourd'hui un exécutif composé de 6 membres. Durant mon mandat je les ai connectés à leur bureau régional, je leur ai donné une formation de dirigeantes et dirigeants de section locale, je leur ai enseigné la façon de produire des états financiers, la procédure de règlement de grief, l'importance des rencontres patronale syndicale et des comités SST. Je leur ai aussi enseigné le *Code Canadien du Travail partie II* et ses procédures de plaintes.
Cette section locale a fait énormément de progrès. Elle a voté en faveur de l'ouverture d'un compte bancaire ainsi que pour l'augmentation des cotisations syndicales de ses membres afin de s'assurer une santé financière. Une première rencontre patronale-syndicale locale de son histoire en début d'année 2020 était en préparation, mais la crise de la COVID-19 s'est interféré dans cette préparation. Les comités de santé et sécurité au travail sont en règle mais en voie d'amélioration dans leur efficacité. Je leur donne beaucoup de support et ils grandissent dans le mouvement syndical avec succès. Certains de ces membres ont suivi des formations de l'AFPC et cette section locale sera maintenant représenté pour la première fois aux Congrès de l'AFPC-Québec et de l'UCET 2021.

Section Locale 10102, Parc Canada;
Cette section locale qui compte 53 membres en règle et 11 rands pour un total de 64 membres. Lorsque j'ai rencontré cette section locale pour la première fois, nos membres subissaient des pratiques déloyales de l'employeur au niveau local. Les discussions patronales syndicales étaient houleuses et l'environnement de travail était très malsain. J'ai fait beaucoup de travail avec nos dirigeantes et dirigeants de cette

section locale afin de leur enseigner les bonnes pratiques de négociations et de revendications et la civilité dans leurs approches avec l'employeur concernant leurs combats du respect des droits de nos membres et de représentation syndical. J'ai beaucoup travaillé avec l'employeur au niveau régional afin d'améliorer les dialogues patronal-syndical et les milieux de travail. J'ai aussi enseigné à nos membres les bonnes procédures à utiliser au niveau du *Code Canadien du Travail* et de règlement de grief. Plusieurs membres ont suivi des formations de l'AFPC. Durant l'année 2019 j'ai encouragé les membres a déposé un refus de travail en règle et c'est ce qu'ils ont fait, ce qui a obligé l'employeur à fermer une écluse afin d'effectuer des travaux pour la rendre sécuritaire pour nos membres. Dernièrement suite à nos pressions, l'employeur au niveau national, a embauché une firme externe pour enquêter sur la gestion locale du département de l'UVNQ de Chambly dont nos membres ont participé à cette enquête concernant les mauvaises relations de travail entre eux et la gestion du secteur de l'UVNQ. Des rencontres entre la gestion au niveau régional, l'Exécutif UCET 10102, moi le VPR-Québec et les groupes d'employées et employés touchés ont eues lieu afin d'assurer les employées et employés à la confidentialité des divulgations et qu'aucun d'entre eux ne subiraient de représailles. Depuis le milieu de travail s'améliore mais il reste encore beaucoup de travail à faire. Ce qui a été encourageant pour les membres qui ont souffert de pratiques déloyales de la part de certains représentants de l'employeur au niveau local. Maintenant pour eux, l'employeur démontrait enfin son écoute aux membres concernant les nombreuses situations ou plusieurs étaient lésé dans leurs droits. Cette enquête est maintenant terminée et de gros changements de personnels au niveau de la gestion ont été effectués.

Même chose au niveau du département de l'UMMOQ. Les représentants locaux de l'employeur ne respectent pas les droits de nos membres. Certains ont été en congé de maladie, d'autres ont quitté leur emploi et il y a des litiges en procédure de règlement de grief. Il a encore du travail à effectuer avec ce département pour assurer le bien de nos membres en matière de relation de travail et de santé sécurité au travail.

Section Locale 10103, Ressources Naturelles Canada, Sherbrooke;
Lorsque j'ai rencontré cette section locale la première fois j'ai remarqué qu'elle était très bien structurée. De plus ils produisent une rencontre d'exécutif en règle chaque mois. Cette section locale compte 23 membres en règles et 1 rands pour un total de 24 membres. Cette section locale est très militante pour le nombre de membres qu'elle contient. Par contre il n'y avait pas de rencontre patronale syndicale en règle. J'ai apporté le support aux dirigeantes et dirigeants UCET 10103 afin de créer avec l'employeur ces rencontres en règle. Il y a eu une première rencontre patronale-syndicale en règle le 27 novembre 2019. Durant mon mandat j'ai apporté du support aux dirigeantes et dirigeants de cette section locale lors de procédures de règlements de grief, de plainte SST et je leur ai enseigner les bonnes procédures à suivre. Cette section locale donne l'exemple aux autres sections locale et je leur donne le support nécessaire dans leur réussite. Elle sera représenté aux congrès de l'AFPC-Québec et de l'UCET en 2021.

Section Locale 10106, Garde Côtière Montréal;
Lorsque j'ai rencontré cette section locale pour la première fois elle était en règle mais très méconnaissante des procédures de règlement de grief, de la structure de l'AFPC, le *Code Canadien du Travail*. Ces membres étaient rétissant à adhérer au syndicat. Par la suite et durant mon mandat cette section locale devenait non en règle, par la suite redevenait en règle et est non en règle au moment d'écrire ce rapport. Nous étions en attente de la permission de l'employeur pour obtenir l'autorisation de produire une assemblée générale annuelle dans ses locaux depuis des mois. Ce qui a été autorisé que le 27 février 2020. Par contre la crise de la COVID-19 a mis un frein à cette démarche et cette section locale est toujours non en règle aujourd'hui. Les membres démontrent présentement de l'intérêt à vouloir former une section locale en règle. Cette section locale compte présentement 28 membres en règles et 28 rands pour un total de 56 membres. Elle a de la difficulté à rester active. Elle ne possède pas de rencontre de comité patronale-syndicale locale et de rencontre comité SST à ce jour de par la faute de l'employeur qui ne respecte pas ces obligations dans ce milieu de travail. Lors de rencontre SST régional, ce milieu de travail de nos membres qui est le bureau d'administration du cartier général de la GCC de la région Centre et Arctiques a les pires statistiques et n'encontre pas ses obligations à tous les sujets. L'employeur nous fait des promesses jamais respectées. Avec l'arrivée du nouveau Commissaire Adjoint indéterminé, il avait été entendu entre lui et moi (VPR-Québec) que cette section locale aurait dorénavant des rencontres patronale-syndicale locale et des rencontres comité santé et sécurité au travail devait être produite, mais l'employeur tarde et il y a eu un régime de peur qui a fait que nos membres ne voulaient pas adhérer au mouvement syndical. Cette jeune section locale basé à Montréal dont les membres travail à l'administration maire depuis la création de la régions Centre & Arctiques de la GCC, est présentement à se perfectionner pour devenir autonome. Une AGA prévue pour le mois de février 2020 a été finalement reportée le mois suivant et ces démarches ont été cancellé depuis la pandémie. L'employeur n'avait que donné son accord que le 27 février 2020 pour leur fournir une salle de conférence afin de tenir cette assemblée. Ces membres commencent à s'éveiller et à vouloir militer. L'employeur démontre une mauvaise fois à accepter un mouvement syndical chez ses employées et employés qui travaillent au cartier général de cette région de la GCC. Mais cette situation devrait prochainement changer. Chacune des fois ou j'ai siégé au comité patronal-syndical régional j'ai profité de l'occasion pour parler aux membres et les encourager à adhérer au mouvement syndical lorsque ces réunions se faisait dans le lieu de travail. La pandémie a grandement compliqué nos cheminements et le confort du télétravail a prit le dessus sur la volonté du militantisme de nos membres.

Section Locale 10107, Transport Canada, Longueuil, Montréal et Dorval;
Lorsque j'ai rencontré cette section locale pour la première fois elle était en règle mais en restructuration. Elle se relevait de conflits interne et les nouveaux dirigeantes et dirigeants de cette section locale avaient besoin de formation et de support. Cette section locale compte 181 membres, 20 rands et 2 suspendus pour un total de 213 membres. Cette section locale maintenant très motivée et unie s'est activée et est maintenant la section locale de la région du Québec qui compte le plus de

représentants syndicaux dans leurs milieux de travail. Ils produisent une rencontre d'exécutif mensuelle en règle et se mobilisent de plus en plus. Anciennement l'employeur procédait à seulement deux rencontres patronales-syndicales régionale par année. Maintenant sous mon initiative, il a été convenu lors de patronale-syndicale régionale que des rencontres patronales-syndicales locale à Dorval et Montréal (10107), Québec, Rimouski (10115 + les TI posté à Sept-Îles) et aéroport de Sept-Îles (10111 Transport Canada) se produisent et seront adaptées au besoin de chaque milieu de travail. Ces rencontres ont maintenant lieu, mais par contre au début l'employeur cherchait à avoir le contrôle des sujets et cherchait à minimiser les cas problématiques. Le processus est maintenant enclenché mais il nous reste énormément de travail afin de les rendre légitime. Je suis membre fondateur du Comité de la prévention de la violence en milieu de travail de Transport Canada de la région du Québec d'où ce comité a présenté ces travaux au comité de direction régional qui a été accueilli positivement. De l'affichage de prévention, une boîte à outils et une plage d'activité de prévention de la violence et de civilité au travail sont maintenant distribués aux employées et employés ainsi qu'aux gestionnaires. Je siège maintenant à titre de Co-Président du Comité SST et patronal-syndical au niveau régional de Transport Canada région du Québec ainsi qu'au Comité patronal-syndical régional et je donne beaucoup de support à cette section locale dans leurs combats de respect des droits de ses membres.

Section Locale 10108;
Cette section locale de Val d'Or est composée de 2 membres. Un grief est présentement en procédure de règlement de grief en attente d'audition en arbitrage. La première fois que j'ai été rencontrer cette section locale c'était pour représenter un membre à l'automne 2018 dans une procédure de règlement de grief. J'ai ensuite rencontré ces membres le 26 février 2020 afin de les soutenir dans leur statut précaire ainsi de leur donner de l'information sur les négociations de convention collective avec le Conseil du Trésor et de rester branché avec nous dans nos réseaux sociaux. C'était la deuxième fois depuis le début de mon mandat que je me rendais à Val d'Or pour la représentation de ces membres. Ils m'ont mentionné que j'étais le seul représentant syndical qui se rendait les rencontrer en personne depuis qu'ils étaient à l'emploi dans la fonction publique du Canada. Lors de ma dernière rencontre je leur ai expliqué tout le processus de négociations à partir de la production de revendication pour les négociations de convention collectives du Conseil du Trésor. Par la suite je leur ai expliqué le parcours des revendications jusqu'au cahier préliminaires produit par l'AFPC qui sera présenté aux déléguées et délégués à la conférence sur les négociations. Ensuite je leur ai expliqué le fonctionnement de cette conférence et toute la procédure jusqu'à l'échange des cahiers de revendications entre l'Alliance et l'employeur. Je leur ai montré les sites de l'AFPC et UCET national et comment si retrouver. Nos membres sont très satisfaits des informations reçues et se sente plus proche et représenté par leur syndicat.

Section Locale 10109, Garde Côtière, Québec, Mont-joli, Îles de la Madelaine;
Cette section locale compte 280 membres en règle et 54 rands pour un total de 334 membres. L'exécutif est maintenant composé de quatre membres élus par acclamation

lors de l'Assemblée Générale Annuelle de novembre 2019 à laquelle j'ai assisté. C'est la section locale dont j'ai restructuré l'autonomie et le militantisme avant d'obtenir mon titre de VPR. C'est la section locale d'où je viens et dont j'ai commencé mes premières expériences syndicales. Cette section locale est très autonome. Les membres de cet Exécutif font un excellent travail de représentation auprès des membres et devant l'employeur, ils suivent les bonnes procédures, ont une bonne collaboration avec les représentants de l'employeur tout en gardant les intérêts de nos membres en première ligne. Durant mon mandat je leur ai procuré le support dont ils ont eu besoin.
Les problématiques de nos membres de cette section locale sont le non-respect des ententes du conseil national mixte, problème de non-respect de l'employeur concernant la loi d'obligation d'adaptation de l'employeur, non-respect de la conciliation travail famille et travail sous pression. Cette section locale a rapporté des problèmes de cotisations suite aux réajustements en septembre 2019. Il y a présentement plusieurs griefs en procédure de règlement de grief, concernant toutes sorte de litige. Problèmes de rémunérations d'indemnités durant les formations, problèmes de rémunérations de temps supplémentaires, harcèlements et violences en milieux de travail etc. Lorsque j'ai siégé aux rencontres Comité patronal-syndical régional de la région Centre et Arctiques j'ai revendiqué la résolution de ces problématiques. J'ai aussi initié l'abolition des périodes de travail de 42 jours pour nos membres du personnel navigant dont ce sujet est maintenant au niveau national. Au moment d'écrire ces lignes, l'employeur nous annonce qu'il n'y aura pas de périodes de travail de 42 jours consécutifs pour nos membres du personnel navigant de la flotte de la Garde Côtière Canadienne de notre région.

Section Locale 10111, Transport Canada, Sept-Îles;
Cette section locale compte 100% de ses membres en règle et aucun rand pour un total de 12 membres. Un nouvel Exécutif composé de trois membres a été élus par acclamation lors de son assemblée générale annuelle du 19 février 2020, à laquelle j'ai assisté. Ces membres sont militants et appuient leurs équipes de négociations de l'AFPC et ils étaient prêt pour la grève à cette époque de l'impasse dans les négociations du Conseil du Trésor à l'époque. Durant mon mandat j'ai supporté ces dirigeantes et dirigeants dans leurs activités syndicales.

Section Locale 10115, Transport Canada, Québec;
Cette section locale compte 100 membres en règle et 5 rands pour un total de 105 membres. Il y a présentement des griefs en procédure de règlement dont certains ont été acheminé au Bureau national afin de poursuivre la procédure au 3e palier. Il y a une problématique au sujet d'un gain lors de la signature de la dernière Convention Collective TC pour nos membres TI. Les représentants de l'employeur ne savent pas comment appliquer l'Appendice K k-4 qui est l'indemnité de transbordement en mer. Le département régional des ressources humaines a relayé ce sujet à d'autres instances à savoir comment appliquer cette article du Conseil du Trésor. Ensuite l'employeur a demandé une interprétation au Conseil du Trésor. Maintenant l'employeur conclut que le litige est en cour de grief et doit suivre les procédures. L'Échéancier conclut avec l'employeur pour régler ce litige était prévu à la fin janvier 2020 afin d'avoir tout mit en œuvre pour régler la situation, rien n'a été fait parce que selon l'employeur au niveau

national, le litige est en grief. Le litige a été transmis au palier 3e et au moment d'écrire ces lignes celui-ci n'est pas encore réglé.

Durant mon mandat, je leur ai donné une formation de dirigeantes et dirigeants de section locale, je leur ai enseigné la façon efficace de produire des états financiers, la procédure de règlement de grief, l'importance des rencontres patronale syndicale et des comités SST. Je leur ai aussi enseigné le *Code Canadien du Travail partie II* et ses procédures de plaintes. Je leur apporte beaucoup de support.

Section Locale 10117, Garde Côtière, Sorel et Trois-Rivières;
Cette section locale compte 36 membres en règle et 1 rands pour un total de 37 membres. Durant mon mandat, je leur ai donné une formation de dirigeantes et dirigeants de section locale, je leur ai enseigné la façon efficace de produire des états financiers, la procédure de règlement de grief, l'importance des rencontres patronale syndicale et des comités SST. Je leur ai aussi enseigné le *Code Canadien du Travail partie II* et ses procédures de plaintes.

Il y a eu des problématiques de santé et sécurité à la base de Sorel en lien avec les travaux exécuté par les sous-contractants. Nos membres en ont souvent fait mention à la gestion, mais ceux-ci leur disaient de se taire parce qu'ils écoperaient de plaintes d'harcèlements. Ce qui a été fait par les personnes fautives qui ne respectaient pas le *Code Canadien du Travail Partie II*. À la suite que nos membres ont décidé de nous contacter, Travail Canada a été avisé et des plaintes en vertu du *Code Canadien du Travail* ont été déposées. L'employeur a maintenant entrepris les démarches pour résoudre la problématique de santé et sécurité. Le Commissaire Adjoint de la GCC collabore avec moi sur le suivi du dossier. Durant mon mandat avec l'aide du Confrère Jimmy Mailhot nous avons réussi à obtenir l'autorisation de l'employeur de tenir une formation de l'AFPC à nos membres de la base des aéroglisseurs de Trois-Rivières dans les locaux de l'employeur et ce aux frais de l'employeur. Cette formation intitulé « Alertes aux décibels » a été très bien accueilli auprès de nos membres. L'AFPC n'a que défrayé les salaires de ses formateurs et leurs indemnités. Formation qui fut très apprécié par nos membres. Cette section locale est très bien structurée et son militantisme est en croissance fulgurante.

Section Locale 10118, Ressources Naturelles, Agence Spatiale Canadienne de Saint-Hubert;
Cette section locale compte 93 membres en règle et 39 rands pour un total de 132 membres. Durant mon mandat, je leur ai donné une formation de dirigeantes et dirigeants de section locale, je leur ai enseigné la façon efficace de produire des états financiers, la procédure de règlement de grief, l'importance des rencontres patronale syndicale et des comités SST. Je leur ai aussi enseigné le *Code Canadien du Travail partie II* et ses procédures de plaintes.

Lors des Assemblées Générales de cette section locale auxquelles j'ai assisté, j'ai eu l'occasion pour informer nos membres concernant les négociations, de l'impasse

concernant les négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor de la dernière convention collective, la structure de notre syndicat, l'importance du militantisme etc.

Durant mon mandat il y a eu une première patronal-syndicale régionale et nationale. Je suis à réorganiser les barèmes de représentation syndicale devant l'employeur et assurer la bonne collaboration entre les deux parties afin que nos membres est un milieu de travail sain. Il y a beaucoup de travail à faire avec cet employeur. J'apporte l'aide à la section locale et je leur ai enseigné les bonnes procédures à suivre dans la représentation des membres devant l'employeur. Nos membres ont un employeur difficile.

Section Locale 10125, Port de Québec;
Cette section locale compte 12 membres en règle et 5 rands pour un total de 17 membres. Il y a eu une assemblée générale en octobre 2019 à laquelle j'ai assisté. Un nouvel exécutif a été élu et cette section locale s'est affiliée au Conseil Régional FTQ de la région de Québec. Je viens en aide à cette section locale qui est en restructuration. Je m'assure à ce que les dirigeants de cette section locale suivent des formations de l'AFPC. J'ai supporté les dirigeants de cette section locale dans quelque rencontre de convocation de membres par l'employeur. Cette section locale sera représenté aux congrès de l'AFPC-Québec et de l'UCET en 2021.

Section Locale 10135, APL, Montréal;
Cette section locale compte 17 membres en règle et 15 rands pour un total de 31 membres. Les négociations de la convention collective ont suivi son processus et le 23 janvier 2020 une entente a été conclue entre les deux parties pour une convention collective de cinq ans et 17% d'augmentations et les membres ont votés en faveur de la ratification le 18 février 2020. Depuis le début de la pandémie la majorité des membres sont en télétravail.

Section Locale 10140, Aéroport de Québec;
Cette section locale qui comptait un effectif de 110 membres en règles et 22 rands pour un total de 132 membres a été foudroyée par la pandémie. Il y a eu énormément de mises à pieds permanentes. Comme à son habitude il y a des litiges en procédure de grief en arbitrage. Nos membres font face à des représentants de l'employeur qui ne respecte pas les deux conventions collectives malgré le changement de direction, dont certains représentants de l'employeur mentionnent aux représentants RH et devant nous durant des auditions de grief, que ce sont eux les dirigeants et que les RH ne sont que des consultants lorsque ceux-ci nous donnent raison. Par contre nos actions au niveau du service des incendies ont changé certaines choses. Le Chef de la caserne aurait remis sa démission et serait partie en mauvais terme avec l'employeur. Mais l'employeur ne nous confirmera jamais que ce sont nos actions qui pourraient avoir causé le départ de ce Chef.

Suite à l'arrivée du nouveau PDG de YQB nous espérions une meilleure entente entre les deux parties. Il y a eu de l'amélioration mais il reste beaucoup de travail à faire à ce niveau. Mais la crise de la COVID-19 a été dévastateur pour cette section locale dont

au moment d’écrire ces lignes nous sommes en négociations de conventions collectives difficile pour le service incendies et la convention collective de nos autres membres des autres départements sera à échéance le 31 décembre 2021.

Section Locale 10500, NAV Canada;
Nous avons une section locale de 17 membres et 4 rands pour un total de 21 membres. Cette section locale en règle a son représentant à la table de négociation de convention collective entre l’AFPC et NAV Canada. Durant mon mandat j’ai représenté les membres devant l’employeur pour des auditions disciplinaire et autres problématiques. Une première rencontre patronale-syndicale a eu lieu juste avant le début de la pandémie en mars 2020. Durant la pandémie j’ai travaillé à ce que l’employeur rencontre ses obligations en matière de santé et sécurité, de respect de la convention collective et du code des valeurs et d’éthique de l’employeur.

François Paradis
Vice-Président Région du Québec
Union Canadienne des Employés des Transports

RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, ONTARIO

Chères consoeurs et chers confrères,

La date du 11 mars 2020, celle où l'Organisation Mondiale de la Santé a déclaré la COVID-19 comme une pandémie, en est une que la plupart d'entre nous ne sommes pas près d'oublier. Le nombre de personnes infectées et de décès causés par le coronavirus a atteint des niveaux jamais vus auparavant. Certain(e)s d'entre nous ont pu en faire l'expérience directe, tandis que d'autres ont été gracieusement épargnés. L'expression 'Nous sommes tous dans le même bateau' a été entendue un peu partout.

Depuis mars 2020, la vie est très difficile. Notre façon de communiquer, de travailler et de faire des affaires a rapidement changé. Certaines industries mettront beaucoup de temps à s'en remettre. Tant que nous nous respecterons tous et toutes, que nous continuerons à reconnaître ce que les agences de santé publique nous disent et que nous travaillerons dans le cadre des directives établies par les différents niveaux de gouvernement, nous connaîtrons des jours meilleurs.

Le télétravail, les mises à pied, les rappels et les protocoles de retour au travail ne sont que quelques-uns des problèmes qui ont affligé la région de l'Ontario.

Beaucoup d'entre nous ont reçu des avis de leur employeur les informant qu'ils devaient poursuivre leurs activités quotidiennes dans un nouvel environnement de bureau. Certains n'ont jamais rêvé du jour où ils envisageraient un autre lieu de travail. C'est maintenant devenu une réalité brutale. Beaucoup d'entre nous ont transformé des parties de leur domicile personnel en lieu de travail. Nos membres ont été très rapides à s'adapter et à apprendre les nouvelles technologies qui font maintenant partie de la façon dont nous menons nos réunions. L'époque où nous passions du temps avec nos collègues pendant les pauses déjeuner ou café pour nous demander comment s'était déroulée notre soirée, ou simplement pour nous saluer, n'est plus qu'un lointain souvenir. Beaucoup d'entre nous se demandent s'il faut s'attendre à ce que cela se reproduise à l'avenir -- la réponse est la suivante : seul le temps nous le dira !

Les protocoles de sécurité et les équipements de protection individuelle figuraient en bonne place sur la liste de nos priorités lors des différentes réunions sur la santé et la sécurité. Le nombre de cas dans nos lieux de travail en Ontario a été relativement faible. Il faut reconnaître que tous ceux et toutes celles qui ont participé aux diverses réunions sur la santé et la sécurité à tous les niveaux, et tous nos membres, ont respecté les protocoles et les lignes directrices établis en consultation avec nos représentant(e)s syndicaux/syndicales et nos employeurs.

L'une des réalités les plus douloureuses des seize derniers mois a été le réaménagement des effectifs dans le secteur des employeurs privés. Nous avons assisté à des licenciements dans la région de l'Ontario, dans certains cas à hauteur de 2 % et dans d'autres à hauteur de 95 %. L'Union a contribué à faire respecter les conventions collectives négociées de bonne foi pour la protection de nos membres. De nombreuses conversations et discussions de suivi ont eu lieu et se poursuivront dans un avenir prévisible.

Notre secteur privé est en difficulté depuis le début et continue de l'être. Nos aéroports ont enregistré une chute record de leurs passagers et des réductions du trafic commercial. Les gouvernements ont accordé des subventions salariales à certains, mais pas à tous. Des lettres d'entente ont été négociées dans certains cas pour aider à protéger nos membres contre les mises à pied. La réglementation relative au transport aérien pendant la pandémie, la confiance des voyageurs et les diverses nouvelles plates-formes disponibles comme alternative aux réunions en personne ont empêché le trafic aérien de revenir aux niveaux d'avant la pandémie. L'annonce de Nav Canada concernant l'évaluation du besoin de tours à certains endroits en Ontario s'est également avérée problématique pour certains transporteurs aériens qui ont repris des horaires plus ou moins réguliers. Bon nombre de nos employeurs du secteur de l'aviation seront une fois de plus confrontés à des défis. Il n'y a pas si longtemps, des événements mondiaux comme le 11 septembre et le SRAS ont eu lieu, et nous avons vu les ravages qu'ils ont causés sur le transport aérien. Une chose est sûre, l'industrie se rétablira. Les aéroports continuent d'établir de nouvelles relations d'affaires avec leurs partenaires aériens et de faire appel aux programmes offerts par les divers paliers de gouvernement pour traverser cette crise. Il faut rendre hommage à nos membres employés dans les aéroports qui ont continué à travailler tout au long de la pandémie.

NAV Canada vit des moments sans précédent. L’Union s'est tenue à vos côtés et a collaboré avec l'employeur pour trouver d'autres moyens d'atténuer le réaménagement des effectifs. Des mesures d'incitation à la retraite anticipée ont été négociées pour éviter les mises à pied. Nous avons continué à travailler avec l'employeur pour examiner d'autres moyens de protéger les emplois de nos membres.

Le 22 septembre 2020 a été un jour très sombre pour NAV Canada. Plus de 700 employé(e)s ont été touché(e)s dans le cadre d'une stratégie visant à réduire les coûts et à aider à stabiliser l'entreprise, dont 33 d'entre eux/elles étaient des membres de l'UCET. J'ai pris en charge le portefeuille national afin de poursuivre les discussions sur la façon de réduire le nombre de personnes déclarées excédentaires. Tous les membres ayant fait l'objet d'un réaménagement des effectifs ont reçu un préavis de six mois. Certains ont continué à travailler tandis que d'autres ont été renvoyés chez eux avec le maintien de leur salaire et des avantages sociaux complets. Des membres ont déposé des griefs lorsqu'ils ont estimé que leurs droits avaient été violés. Nos membres n'ont pas été soumis à d'autres séries de licenciements. On ne peut pas en dire autant des autres agents négociateurs.

Sur une note plus positive, un règlement d'équité salariale de 4 millions de dollars a été conclu et versé à ceux/celles qui étaient CR et ST du 1er novembre 1996 au 30 juin 2011. La plainte relative aux droits de la personne a été déposée en 2002 et réglée en décembre 2020. Il s'agit d'une très grande victoire pour nos membres à Nav Canada.

Nous remercions tout spécialement Joanne Marion et Sadik Ahmed de la Section locale 70702, Mike McCullough de la Section locale 70750, et Katie Leung de la Section locale 00025 pour tout leur travail et leur soutien dans des circonstances difficiles.

Le grand problème auquel nous sommes confrontés aujourd'hui est la participation aux comités consultatifs et les innombrables heures consacrées au retour sur le lieu de travail. Les protocoles relatifs à l'étiquette des nouveaux bureaux, les plans d'évacuation d'urgence, la santé et la sécurité au travail, les équipements de protection individuelle et les déplacements vers et depuis vos lieux de travail, n'ont jamais été aussi compliqués. Nous continuons à chercher des méthodes et des idées sur la façon dont nous pouvons le faire de manière sûre et efficace. Alors que nous entamons le processus de retour par une approche progressive, nos membres doivent être vigilants, prudents et prêts à contribuer à une transition aussi transparente, harmonieuse et sûre que possible.

L'employeur se penche également sur l'après-pandémie et sur ce à quoi le nouveau lieu de travail pourrait ressembler, et comment il fonctionnera en faisant du télétravail un arrangement permanent pour certains.

Nos membres du Conseil du Trésor ont également dû relever de nombreux défis dans cette nouvelle façon de faire. Chapeau à eux pour s'être adaptés à la nouvelle réalité virtuelle et pour continuer à fournir les services sur lesquels les Canadiens et Canadiennes comptent. Nombre d'entre eux ont été contraints, du jour au lendemain, de chercher d'autres modalités de travail ou de faire du télétravail. Si la plupart d'entre eux se sont adaptés aux plateformes virtuelles et au travail à domicile, d'autres ont trouvé ces changements difficiles.

Nos membres ont continué à faire leur travail important, jour après jour. Les membres des équipages de navires de la Garde côtière canadienne ont continué à se présenter au travail tous les jours afin que les services qu'ils fournissent au Canada et aux Canadiens et Canadiennes se poursuivent. De l'ouverture des chenaux pour maintenir le commerce pendant les mois d'hiver aux opérations de recherche et de sauvetage tout au long de l'année, le travail effectué est grandement apprécié.

Je remercie tout spécialement le président de la Section locale 00054 de la GCC de la base de Prescott, Jeff Whitteker, pour le soutien qu'il a apporté afin de maintenir l'engagement des membres, et l'aide fournie à l'UCET lorsqu'elle a été sollicitée.

J'aimerais également mentionner tout spécialement Karen Houlahan de la Section locale 00018 pour son travail acharné et son dévouement au cours de la dernière ronde de négociations en tant que membre de l'équipe de négociation de TC. Elle est également présidente d'une section locale de Transports Canada qui compte des membres dans tout l'Ontario. Ses efforts sont appréciés par les membres, l'UCET, l'AFPC et les représentant(e)s de l'employeur. J'aimerais également souligner le travail qu’Amanda Doggart a fourni aux membres de l'UCET en ce qui concerne les plaintes relatives à la dotation.

Les efforts de Richard Thibert et de Yagusha Bodnar ne sont pas passés inaperçus, notamment en ce qui concerne l'aide qu'ils apportent aux membres de la Section locale 70703.

Lors de l'ouverture retardée de la saison 2020 de nos voies navigables de Trent Severn, les membres de la Section locale 00056 de Parcs Canada ont déposé des refus de faire du travail dangereux, le ministre du Travail ayant dû intervenir avant qu'ils ne reçoivent le feu vert pour retourner sur leurs sites respectifs. L'employeur n'avait pas fourni d'équipement de protection individuelle adéquat à nos membres avant l'ouverture du canal. Nic Angers, en tant que membre du comité local de la santé et de sécurité, a soulevé la question qui a finalement donné lieu à une enquête.

Je remercie tout spécialement Daniel Britton pour ses efforts en tant que membre de l'équipe de négociation de Parcs Canada. J'aimerais également mentionner les président(e)s des trois sections locales de Parks en Ontario, Alisha Rosset, Section locale 00009, Karina Riley-Bell, Section locale 00061, et Nic Angers, Section locale 00056, pour la représentation et les conseils qu'ils ont fournis à leurs membres.

J'aimerais aussi souligner le travail de Charles Gagnon et de Geneviève Fortin qui ont aidé la Section locale 70710 à sortir de la tutelle, et qui ont participé activement aux réunions locales avec les membres et la direction.

Je me suis dévoué pour assister aux réunions des comités consultatifs syndicaux-patronaux régionaux et à celles sur la santé et la sécurité au travail. Je suis un membre actif des comités nationaux d'orientation en matière de santé et de sécurité pour le ministère des Pêches et des Océans, le Bureau de la sécurité des transports, l'Office des transports du Canada, Nav Canada et Parcs Canada.

Je suis également membre des comités consultatifs patronaux-syndicaux nationaux pour le Bureau de la sécurité des transports, et coprésident pour l'Office des transports du Canada, Parcs Canada et NAV Canada.

Aéroport international de Windsor

Une convention collective a été signée après un deuxième vote de ratification le 18 avril 2018. La convention collective a depuis lors expiré. Les négociations ont été reportées par consentement mutuel jusqu'à ce que les conditions actuelles s'améliorent. Les membres de l'équipe de négociation sont Matt Bedard et Kevin McGuire.

<u>Effets de la pandémie</u>
Le 1er avril 2020, 36 des 38 membres ont été mis à pied temporairement. Le trafic commercial a été suspendu et le terminal a été fermé d'avril à septembre 2020. Deux membres à temps plein et cinq membres à temps partiel sont revenus depuis.

Aéroport de North Bay, Section locale 00006

La convention collective a été ratifiée en juin 2018. J'adresse des remerciements spéciaux à Ray Desroches et Gil Dionne en tant que membres de l'équipe de négociation.

Effets de la pandémie
Des avis de mise à pied ont été émis en mai 2020 à tous les membres. Un seul a été mis à pied de façon permanente. Le financement pour payer nos membres a été fourni par la municipalité avec un engagement à maintenir le soutien financier jusqu'à la fin de 2021.

Aéroport de Sault Ste. Marie, Section locale 00009

La négociation collective a duré 2 jours et l'accord a été ratifié en juin 2018. Un grand merci tout particulier à Mike Lethbridge et Chris Newman, membres de l'équipe de négociation.

Effets de la pandémie

Les membres à temps plein sont actuellement employés, et seuls 30 % des saisonniers ont été rappelés pour l'hiver.

Aéroport international d'Ottawa, Section locale 70701

La convention collective a été ratifiée le 15 décembre 2020 après que l'équipe de négociation ait réalisé qu'il était dans le meilleur intérêt des membres de ratifier une entente de 3 ans en raison de la pandémie. L'équipe se réjouit à l'idée de la prochaine ronde de négociations. Nous remercions tout particulièrement Neil Ristimaki, Dave Valcourt et Tony Reese pour leur travail acharné. Cette ronde a été difficile, car l'employeur cherchait à obtenir des concessions, mais l'équipe a tenu bon, avec l'appui des membres, et aucune n'a été faite.

Effets de la pandémie

En mai 2020, 28 postes ont été supprimés ; 10 étaient vacants : effet net, 18 membres ont été mis à pied de façon permanente. L'aéroport a reçu une subvention salariale du gouvernement fédéral.

Aéroport international de Thunder Bay, Section locale 50505
Une convention collective a été ratifiée le 8 août 2019 après une ronde très difficile avec l'équipe de l'employeur. Des concessions et des changements au libellé faisaient partie du paquet de propositions. Notre équipe a travaillé fort et, à la fin du processus, a

appuyé l'entente de principe. Félicitations à l'équipe de négociation composée de Rob Kennedy et Ryan Brady.

Effets de la pandémie

20 % des membres saisonniers ont été rappelés pour l'hiver. L'aéroport a reçu une subvention salariale du gouvernement fédéral pour compenser la perte de revenus.

Aéroport international de Timmins, Section locale 00075

L'équipe de négociation composée de Rick Gattesco, Dan Marenger et Rose Meunier a vécu une ronde des plus difficiles lorsque l'employeur a soumis plus de 50 concessions dans son ensemble de propositions. Une grève a été déclenchée le 4 mars 2019, mais a été évitée huit heures avant que les membres ne prennent leurs pancartes. L'accord a été ratifié le 1er avril 2019. Le contrat a depuis expiré et les négociations doivent commencer à l'automne 2021.

Effets de la pandémie

3 membres sont partis, un seul a été remplacé.

Les membres de la Section locale 00057 du Groupe de pilotage des Grands Lacs ont continué à travailler tout au long de la pandémie pour s'assurer que nos voies navigables étaient ouvertes et sûres. J'aimerais mettre en exergue cette section locale pour le soutien qu'elle a apporté à son équipe de négociation lorsque son employeur ne lui a donné d'autre choix que de quitter son poste et d'établir une ligne de piquetage pour la première grève en Ontario au cours de ce mandat. La grève a commencé le 21 novembre 2019 et s'est terminée le 28 lorsque l'employeur a amélioré son offre. L'entente a été ratifiée et les membres étaient très heureux du résultat. Nous remercions tout particulièrement Marc Lalonde et Ray Dupuis pour leur formidable travail et leur persévérance.

Nos membres au port de Johnstown continuent de faire leur important travail sans aucune interruption afin que les marchandises soient déchargées, entreposées en toute sécurité et ensuite déplacées sur des navires pour atteindre leur destination finale. Nous remercions tout particulièrement le président de la Section locale 00066, Kevin Brown, pour son travail consciencieux et son dévouement dans un environnement très difficile. Les membres sont vraiment reconnaissants pour le leadership dont vous avez fait preuve.

Nous remercions tout particulièrement nos négociateurs, David Sauve et Jawara Gairey, pour leur aide dans la rédaction des lettres d'entente pendant la pandémie, et aussi pour leurs conseils et leur expertise pendant les négociations des conventions collectives.

Nous adressons des remerciements spéciaux au confrère Mike Sargent qui est intervenu et a apporté son aide à notre région lorsque cela était nécessaire.

Je n'ai jamais été aussi fier de représenter des consœurs et des confrères qui travaillent si fort et qui ont dû relever des défis personnels et professionnels. Je tiens à remercier chacun d'entre vous pour votre dévouement et votre engagement.

J'attends avec impatience le jour où nous pourrons tous et toutes nous retrouver face à face.

Enfin, je tiens à remercier ma femme et ma famille pour l'amour et le soutien qu'elles m'apportent afin que je puisse continuer à faire le travail important que vous, les membres, m'avez demandé de faire.

Soyez prudent(e)s.

En toute solidarité,

Martin Mika
VPR Ontario

RAPPOER DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, PRAIRIES ET LE NORD

Rapport du Vice-président regional, Prairies et Nord, 2020

March 2020

Alors que je commence à rédiger ce rapport, je réfléchis à ces presque trois dernières années écoulées et réalise à quel point mon mandat de vice-président régional (VPR) est passé relativement vite. Cela dit, beaucoup de choses sont arrivées ! J'ai maintenant la tâche de les résumer dans ces quelques pages qui constituent mon premier rapport au Congrès en tant que VPR. Je dois commencer par exprimer mes remerciements et ma gratitude à vous tous et toutes pour votre travail acharné et votre dévouement dans la représentation et la défense des membres -- notre Union est plus forte et meilleure grâce à vos efforts. J'apprécie également l'aide occasionnelle des différentes sections locales lorsque je leur ai posé des questions ou demandé de l'aide sur des sujets spécifiques.

Nous voici arrivés au moment où nous nous réunissons pour tracer la voie que l'UCET suivra les trois prochaines années. Nous ne nous contentons pas de traiter les affaires soumises au Congrès, mais prenons aussi le temps de socialiser, de renouveler des amitiés et d'en créer de nouvelles grâce au réseautage. Il y aura de nouveaux visages à ce Congrès, alors j'aimerais profiter de l'occasion pour vous souhaiter la bienvenue et vous encourager à profiter au maximum de cette expérience. J'espère que vous retournerez dans vos sections locales avec le sentiment d'avoir acquis plus de connaissances et fait le plein d'énergie pour poursuivre votre militantisme.

Aéroport de Winnipeg - Section locale 50600

Au début de mon mandat, nos consœurs et confrères de la Section locale 50600 de l'aéroport de Winnipeg étaient en grève. Cette grève a commencé en juillet 2017 pendant notre Congrès à St. John, au Nouveau-Brunswick, et s'est terminée en octobre 2017. L'une de mes premières tâches en tant que VPR après la grève a été de me joindre à l'Exécutif de la section locale pour assister à des réunions de médiation avec l'employeur afin de tenter de réparer la relation fracturée. Ces efforts se poursuivent et la section locale continue de participer à des réunions régulières de consultations syndicales-patronales avec l'employeur.

Actuellement, nous sommes en pleines négociations avec l'employeur au nom des pompiers/pompières de l'aéroport. Ces négociations continuent d'être très difficiles, car l'employeur a déterminé qu'il n'était pas nécessaire de conclure une entente sur les services essentiels pour ce groupe. Nous ne sommes évidemment pas d'accord. Nous avons demandé à la Commission de rendre une décision à ce sujet pendant que nous continuons à négocier avec l'employeur en vue d'un règlement.

Bouygues Energies et Services (ByWA)

Au début de l'année 2019, nous avons finalement ratifié la première convention collective pour le groupe Bouygues Energies et Services qui fournit des services dans les domaines des opérations aéroportuaires et du contrôle des opérations de bagages à l'Autorité aéroportuaire de Winnipeg. Ce sont des membres de la Section locale 50600, qui ont déjà été organisés il y a quelque temps, mais la négociation d'une première convention a été retardée en raison d'une demande d'employeur commun qui a été déposée auprès de la Commission. J'ai travaillé avec l'employeur et le groupe afin d'habituer tout le monde à prendre en compte la nouvelle convention et de régler tout problème qui pourrait survenir.

Port de Churchill – Section locale 50503

L'inondation de mai 2017 qui a endommagé la voie ferrée dans la ville de Churchill, au Manitoba, a non seulement perturbé l'approvisionnement vital de la ville en marchandises, mais a aggravé une situation déjà stressante. La ligne endommagée a renforcé l'incertitude pour la communauté en général, mais plus directement pour les membres de l'UCET qui étaient déjà touchés par la fermeture antérieure du port. Cette situation a rendu encore plus urgente la campagne de l'UCET, qui demande la réouverture du port et le réinvestissement dans la communauté afin de lui rendre sa viabilité économique.

OmniTRAX, alors propriétaire à la fois du port et de la ligne ferroviaire, a refusé de réparer la ligne, décidant plutôt de vendre le tout et de quitter la communauté. Finalement, à la fin de l'été 2018, le port et la ligne ferroviaire ont été vendus à Artic Gateway Group, un consortium public-privé composé de Premières Nations, de gouvernements locaux et d'investisseurs privés. Le gouvernement fédéral s'est également engagé à soutenir le groupe pour réparer la ligne ferroviaire ; finalement, la ligne a été réparée et rouverte au premier trafic ferroviaire à l'automne 2018.

Depuis la fermeture du port en 2016, l'employeur a continué à rappeler certains de nos membres et à opérer dans une capacité limitée. Avec la vente aux nouveaux propriétaires, cette pratique s'est poursuivie. Artic Gateway Group a indiqué que ses plans à long terme incluront éventuellement l'exploitation du port toute l'année ; c'est là une bonne nouvelle pour les membres de l'UCET qui y travaillent, car une telle situation leur apporterait la sécurité d'emploi et des possibilités d'emploi supplémentaires pour la communauté.

Les membres de la section locale sont sans nouvelle convention collective depuis décembre 2015. Nous avons travaillé avec les nouveaux propriétaires et finalement obtenu des dates de négociation. Au moment de la rédaction du présent rapport, nous avions eu une réunion très positive avec l'employeur. Nous y avons résolu quelques problèmes non monétaires et fixé une date pour la poursuite des négociations. Je reste optimiste et pense que nous réussirons à obtenir une nouvelle convention bientôt.

En février 2019, j'ai eu l'occasion de faire mon premier voyage à Churchill en compagnie des consœurs Marianne Hladun, VPER AFPC pour les Prairies, et Tracy Thor, la négociatrice du groupe. Lors de cette visite, nous avons rencontré des membres de la section locale et un représentant de l'employeur au port. Les membres sont optimistes pour l'avenir, car les nouveaux propriétaires ont indiqué leur engagement envers la communauté et le port.

L'été 2019 a marqué la première saison pour les nouveaux propriétaires et aussi la première fois depuis environ quatre où des céréales ont été expédiées à partir du port de Churchill. Il s'agissait d'une étape très positive pour les membres de l'UCET et la communauté, qui espèrent qu'il s'agit du début d'une nouvelle normalité. Il y a déjà eu des différences marquées entre les nouveaux et les anciens propriétaires, alors en continuant à travailler, j'espère un avenir très brillant pour nos membres dans cette communauté.

Société des transports du Nord Limitée (STNL) - Section locale X3040

Au début de mon mandat de VPR, j'ai poursuivi les efforts de celle qui m'a précédée, la consœur Teresa Eschuk, pour travailler avec la section locale et les membres de l'équipe juridique afin d'obtenir les droits du successeur pour les membres de l'UCET touchés par la STNL dans le but de garantir leur régime de retraite. La demande de droits du successeur a été présentée au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI/le Conseil) et, en octobre 2019, sa décision de rejeter la demande a été rendue. L'équipe juridique du Syndicat a examiné la décision, et lors d'une réunion avec les parties prenantes, y compris l'UCET, nous avons discuté de cette analyse. Sur la base de leur examen, des options pour contester la décision du CCRI ont été passées en revue, mais au bout du compte le consensus était qu'il y aurait peu de chances de réussir à renverser la décision du Conseil. Nous continuons à nous battre pour le régime de retraite de ces membres et examinons actuellement d'autres options possibles pour protéger et garantir le régime pour les membres concernés.

L'entreprise continue de fonctionner sous la propriété du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) par l'intermédiaire d'un entrepreneur tiers qu'il a engagé. Cet entrepreneur, Offshore Recruiting Services Inc. (ORSI), a continué à rappeler nos membres de l'UCET au travail chaque saison depuis la faillite de l'entreprise. Au cours des années qui ont suivi, et en l'absence d'une convention collective actuelle, nous avons négocié avec succès des protocoles d'entente afin de continuer à protéger les droits de nos membres.

Négociations collectives

Au cours de ce mandat, nous avons négocié et ratifié avec succès des conventions collectives pour tous les principaux employeurs privés de la région. Il s'agit de tous les aéroports, notamment l'Administration aéroportuaire de Calgary - Unité de négociation

générale (UNG) ; l'Administration aéroportuaire d'Edmonton - UNG ; les pompiers/pompières de l'aéroport d'Edmonton ; les capitaines de pompiers de l'aéroport d'Edmonton ; l'Administration aéroportuaire de Regina - UNG, qui comprend les pompiers/pompières ; l'Administration aéroportuaire de Saskatoon - UNG ; les pompiers/pompières de l'aéroport de Saskatoon employé(e)s par ProTec Fire Services. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'UNG de l'aéroport de Winnipeg a finalement conclu une entente avec l'employeur et mis fin à sa grève. De plus, à l'aéroport de Winnipeg, l'unité de négociation du Security Resource Group (SRG) a ratifié sa convention en 2018, et celle de Bouygues Energies and Services a ratifié sa première convention collective en janvier 2019.
Un grand merci à toutes les équipes de négociation et aux négociateurs/négociatrices de l'AFPC qui ont travaillé fort pour nous aider à conclure de nouvelles conventions collectives.

Comme je l'ai mentionné ci-dessus, nous avons terminé notre première série de réunions avec les nouveaux propriétaires du port de Churchill et attendons avec impatience la prochaine. De même, au cours des deux prochains mois, nous négocierons le renouvellement du protocole d'entente avec la STNL/ORSI et poursuivrons les négociations avec les pompiers/pompières de l'aéroport de Winnipeg.

Au niveau national, Nav Canada a finalement conclu et ratifié avec succès son accord au début de 2019.

Par ailleurs, les équipes représentant les membres des unités de négociation du Conseil du Trésor sont dans l'impasse. Au moment de la rédaction de ce rapport, soit elles ont fait une présentation à la Commission de l'intérêt public (CIP) ou attendent de le faire. Nous ne pouvons qu'espérer qu'au moment du Congrès, elles auront toutes réussi à conclure de nouvelles conventions collectives.

Griefs et représentation

Comme toujours au cours de chaque mandat, de nombreux griefs sont déposés par les membres de l'UCET, tant dans le secteur public que privé. Il n'y a pas eu d'exception au cours de ce mandat. En ce qui concerne les griefs généraux, dans les deux secteurs, j'ai constaté que les membres de l'UCET sont conscients de leurs droits et prêts à se battre lorsque ceux-ci ont été violés par l'employeur.

Du côté des employeurs privés, il semble y avoir une plus grande volonté de résoudre les griefs ou les problèmes avant qu'ils ne deviennent des griefs. Chez les employeurs du Conseil du Trésor, c'est Transports Canada qui arrive en tête pour le nombre de griefs. On constate une volonté moindre de la part de Transports Canada de résoudre les griefs aux 1er et 2ème paliers. Nous avons toutefois réussi à en régler deux au deuxième palier.

Transports Canada a eu des problèmes pour établir le calendrier des griefs et recevoir les réponses une fois l'audience terminée. À certains moments nous avons dû les transmettre au niveau suivant en raison du manque de réponses au palier 1 ou 2. Comme vous pouvez le comprendre, ces retards ont été une énorme source de frustration.

En plus d'assister à des audiences de griefs et à des réunions avec des employeurs pour diverses questions concernant les membres, j'ai également participé à des réunions syndicales-patronales avec des employeurs des secteurs privé et public.

Portefeuilles nationaux

Au cours de ce mandat, comme lors des précédents, chaque VPR est affecté(e) à divers comités et/ou à d'autres projets spéciaux par notre président national. En ce qui me concerne, j'ai été affecté au Comité des titres honorifiques et des récompenses ainsi qu'à l'examen du système de gestion de la sécurité de Transports Canada (SGS de TC), au Groupe de discussion des inspecteurs/inspectrices de la navigabilité de TC, et au Groupe de concertation des membres de l'UCET.

Titres honorifiques et récompenses

Au cours de ce mandat, nous avons actualisé le livret de demandes pour les deux bourses d'études postsecondaires annuelles de l'UCET. Le règlement a également été modifié afin d'élargir les conditions d'admissibilité des demandes de bourses.

Nous avons en outre procédé à une révision de tous nos prix et distinctions afin d'assurer l'uniformité de leur application.

Groupe de concertation des membres de l'UCET

En 2017, j'ai été nommé pour co-animer ce groupe avec la consœur Lira Buschman, responsable des communications et des projets spéciaux de l'UCET. L'objectif du groupe était de recueillir directement auprès d'un échantillon aléatoire de membres des informations sur leur perception de la visibilité et de l'efficacité de leur syndicat. Nous avons tenu une session de groupe d'un jour et demi à Ottawa avec 10 membres de nos employeurs privés et publics ayant différents niveaux d'engagement et de participation dans le syndicat.

Le rapport produit à l'issue de la séance était divisé en trois domaines : nos défis, nos réalisations, et une liste de souhaits. J'ai présenté le rapport à l'Exécutif national avec certaines conclusions que l'UCET doit prendre en considération afin d'améliorer l'engagement et la participation des membres maintenant et à l'avenir.

Examen du programme du Système de gestion de la sécurité (SGS) de Transports Canada

L'UCET s'est engagée à mettre à jour son exposé de position sur le SGS qui a été publié en 2011. Nous voulons faire un examen du programme de SGS et voir ce qui a changé, ce qui s'est amélioré pour la sécurité des Canadien(ne)s et où le programme doit aller. L'une de mes premières démarches a été d'identifier les inspecteurs/inspectrices de Transports Canada qui travaillent avec le SGS, auprès desquel(le)s nous pourrions recueillir des informations, et qui étaient prêt(e)s à partager leurs expériences.

Ce projet est en cours ; nous avons mené une enquête auprès des inspecteurs/inspectrices ainsi identifié(e)s et analysons les informations fournies tout en menant d'autres recherches sur l'impact des SGS dans tous les modes de transport.

Groupe de discussion des inspecteurs et inspectrices de la navigabilité aérienne

Au cours du processus de collecte d'informations pour la campagne sur le SGS de l'UCET, il est apparu qu'il pouvait y avoir des problèmes avec le programme de surveillance de Transports Canada. À cette fin, j'ai été chargé d'animer un groupe de discussion des inspecteurs et inspectrices de la navigabilité de Transports Canada. J'ai animé un groupe de discussion d'une journée avec des inspecteurs et inspectrices à Ottawa à l'automne 2019 afin de cerner les questions problématiques du programme de surveillance.

Les renseignements recueillis lors de ce groupe de discussion seront analysés puis présentés à l'Exécutif national. Au moment de la rédaction du présent rapport, certaines des informations recueillies nous ont permis d'interroger Transports Canada sur les données contradictoires fournies au syndicat par rapport à la réalité de nos membres. Cette information sera également utilisée pour aider l'UCET à élaborer d'éventuels documents de politique et à poursuivre les discussions avec Transports Canada.

Activités diverses

Le système de rémunération Phénix continue d'être un problème pour certains de nos membres du Conseil du Trésor dans notre région. Certes le gouvernement a annoncé un système de remplacement possible, mais aucun échéancier n'a été précisé. L'AFPC continue de faire pression sur le gouvernement pour obtenir un règlement équitable en raison de l'impact négatif du système de rémunération Phénix pour tous les membres touchés.

Au printemps 2018, j'ai assisté au Congrès triennal de l'AFPC à Toronto, où il y a eu un changement de direction ; le confrère Chris Aylward, ancien vice-président exécutif

national, a été élu comme nouveau président national, et la consœur Magali Picard, ancienne VPER du Québec, a été élue vice-présidente exécutive nationale.

L'usage récréatif du cannabis ayant été légalisé au Canada en octobre 2018, de nombreux employeurs, y compris nos employeurs privés des aéroports, ont modifié leur politique en matière de drogues pour y inclure des références spécifiques à l'usage du cannabis. Bien qu'aucun niveau définitif d'affaiblissement des facultés ne soit disponible dans les données scientifiques publiées actuelles, de nombreuses politiques d'employeurs précisent une fourchette qui indiquera un résultat positif pour le cannabis dans le système d'une personne lorsqu'elle sera testée. Sur la base de ces résultats de test, les politiques indiquent que les membres pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

À l'été 2019, l'aéroport de Calgary a décidé d'internaliser ses services de lutte contre les incendies. Il a attribué le contrat pour ce service à ProTec Fire Services, un employeur qui a des employé(e)s représenté(e)s par l'UCET dans d'autres aéroports. Nous avons lancé une campagne de syndicalisation de ces employé(e)s.

Conclusion

En guise de conclusion de mon rapport, je tiens à rendre hommage au personnel de l'UCET au bureau national. En tant qu'Élément, nous sommes vraiment chanceux d'avoir des personnes aussi dévouées et attentionnées. Le niveau de soutien qu'elles fournissent à l'Exécutif national et aux membres dans les régions est vraiment reconnu et apprécié. Donc, à Gardenia, Leslie, Lira, Marie-Claude, Médérique, Sandi, Shawn et, à l'occasion, Ken et Malinda, un grand merci, et sachez que vous êtes vraiment les meilleur(e)s.

Le mandat a comporté quelques défis, mais a également permis d'apprendre beaucoup de choses. J'ai aimé me rendre dans les sections locales et y rencontrer les membres. Ce fut un honneur et un privilège de me mettre à votre service en tant que votre VPR pour ce mandat, et je suis vraiment reconnaissant pour le soutien que j'ai reçu de nos membres et des exécutifs des sections locales. À l'approche de la fin du présent mandat, j'ai le plaisir d'annoncer que je vais me représenter au poste de VPR pour le prochain mandat.

J'espère que vous passerez tous un excellent Congrès.

En toute solidarité,

Michael (Mike) Tennant
Vice-président régional, Prairies et Nord.

Addendum au Rapport du Vice-président régional - Prairies et Nord de 2020
Cet addendum rend compte des événements qui se sont produits depuis la rédaction de mon rapport original jusqu'à la fin de 2020.

Alors que j'avais déjà terminé mon rapport original sur le Congrès en mars 2020, le Canada, ainsi que la majeure partie du reste du monde, s'est verrouillé pour limiter la propagation du virus COVID-19. En réaction à cette fermeture, le Congrès de l'UCET ainsi que ceux de nombreux autres Éléments, de même que les congrès régionaux, ont donc été reportés, et le mandat de notre Exécutif national a été prolongé d'un an. Nous n'avons pas pu voyager et avons dû travailler de chez nous comme seul moyen d'apporter des services à nos membres, que ce soit sous la forme d'appels téléphoniques ou de vidéoconférences à partir de diverses solutions logicielles.

J'aimerais commencer par souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres de l'Union canadienne des employés des transports, les pompiers et pompières employé(e)s par la Section locale 30302 de Pro-Tec Fire Services. Ces membres fournissent des services de sauvetage et de lutte contre les incendies à l'aéroport de Calgary. Je vous invite à vous joindre à moi pour leur souhaiter la bienvenue.

Au cours des premières semaines de la fermeture, nous avons commencé à entendre des employeurs nous dire qu'ils cherchaient des moyens de réduire leurs coûts en raison de l'effet de la pandémie sur leurs revenus, ou qu'ils prévoyaient de licencier du personnel. Les employeurs les plus touchés par la pandémie dans la région sont les aéroports et les entreprises qui fournissent un soutien à l'industrie aérienne, comme Nav Canada.

Les mises à pied dans la région ont commencé à Calgary, où près de 100 personnes ont été licenciées, puis les villes suivantes ont été touchées : Winnipeg, Regina, Saskatoon et finalement Edmonton en septembre.

Avant certaines mises à pied, nous avons entamé des négociations avec les employeurs sur des protocoles d'entente (PE) afin de tenter de minimiser les répercussions des mises à pied sur nos membres. Ces PE présentés par les employeurs demandaient des concessions de la part de nos membres : des réductions de salaire et/ou le renoncement à leur augmentation économique négociée. Certains offraient une clause de ‘non-licenciement’ en échange de concessions, d'autres non. En fin de compte, la plupart des membres n'ont pas voté en faveur de ces protocoles.

À la suite des mises à pied, plusieurs griefs ont été déposés parce que les employeurs n'avaient pas respecté le libellé de leur convention collective respective sur les mises à pied. Les griefs allaient de l'élimination de postes de l'unité de négociation à la notification inappropriée de la mise à pied, en passant par l'interprétation de l'intention de certains articles sur la mise à pied, comme le calcul de l'indemnité de départ et les droits de supplantation.

Au cours des mois où j'ai traité avec les membres pendant les mises à pied, et par la suite dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, j'ai été témoin de l'impact sur les membres. Il est dévastateur de passer d'un emploi sûr à l'incertitude de perdre son emploi sans aucune indication réelle de la date de retour au travail ou d'autres perspectives d'emploi. C'est malheureusement une réalité de la pandémie, mais l'Union continuera à soutenir les membres pendant leur transition vers le retour au travail.

Alors que la pandémie a atteint son premier anniversaire, le secteur de l'aviation n'a pas bénéficié de l'aide financière du gouvernement, contrairement à d'autres secteurs de l'économie. L'UCET continue de faire pression sur le gouvernement pour qu'il apporte son soutien au secteur, notamment en organisant des réunions avec le ministre des Transports et celui du Travail. Nous espérons que ces efforts aboutiront à une aide pour le secteur qui, à son tour, aura un effet sur le retour au travail de nos membres.

En plus de s'occuper des mises à pied et des griefs qui y sont associés, les autres tâches d'un vice-président régional ne doivent pas pour autant être négligées. Il n'y a pas de déplacements, mais les réunions, les audiences de griefs, les négociations et toute autre situation où nous devrions interagir en personne, se poursuivent. Ceci étant, moi-même et les autres VPR de l'UCET, comme beaucoup d'autres personnes travaillant à domicile, avons dû nous adapter en utilisant la technologie et divers logiciels pour communiquer et mener à bien les affaires de l'Union. Cela a certainement posé quelques défis, mais pour la plupart, nous faisons le travail. Ce n'est pas la même chose que d'aller visiter les sections locales et d'avoir des interactions individuelles avec les membres ; cependant, jusqu'à ce qu'il soit sécuritaire de le faire, c'est ainsi que nous devons agir.

Comme je l'ai mentionné précédemment, en traitant avec les employeurs au cours de la dernière année, il est devenu évident que certains étaient prêts à ignorer les dispositions des conventions collectives pour atteindre leurs objectifs. Nous devrons rester vigilants au fur et à mesure que nous dépasserons la pandémie et que nous retournerons sur nos lieux de travail. Il y aura des domaines où les employeurs tenteront d'apporter des changements et/ou de modifier les conventions collectives lors du renouvellement des contrats.

En plus de toute l'activité liée à la pandémie, voici quelques faits saillants de la négociation collective au cours de la dernière année :

- Règlement des conventions des unités de négociation du secteur public.
- Règlement de la convention des pompiers/pompières de l'aéroport de Winnipeg, Section locale 50600.
- Règlement de la convention du port de Churchill
- Accord sur un autre protocole d'entente pour nos membres chez ORSI. Au début de l'année 2021, nous sommes maintenant en mesure d'engager des négociations pour un renouvellement à plus long terme de la convention collective.

Conclusion

Alors que nous avons entamé l'année 2021 avec une pandémie toujours très active, nous avons également beaucoup de raisons d'être optimistes à mesure que l'année avance. L'annonce de la disponibilité de vaccins pour aider à combattre la pandémie permet d'espérer la réouverture des entreprises et de l'économie. C'est une bonne nouvelle pour nos membres licenciés, car ils ont maintenant l'espoir de retourner au travail à un moment donné dans le futur. D'ici là, il reste de nombreux défis à relever pour tous nos membres et, si je suis réélu, sachez que je me réjouis à l'idée de vous aider et de travailler en votre nom pour trouver des solutions.

En toute solidarité,

Mike Tennant

RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, PACIFIQUE

Bienvenue, consoeurs et confrères, à notre 18ème Congrès triennal de l'UCET, en version virtuelle pour la première fois de notre histoire !

J'avais rédigé une introduction pleine d'esprit pour ce rapport, en janvier 2020, mais la vie a changé pour tout le monde lorsque la pandémie de COVID est devenue une réalité, aussi le ton de ma première version ne semble plus approprié maintenant. Nous avons traversé de nombreuses épreuves et le monde a considérablement changé. Nous avons remplacé les étreintes et les poignées de main par des masques et des coups de coude ou encore par de petits signes de la main, tout en essayant de trouver comment maintenir une distance sociale et rester en sécurité. Zoom, Skype, MS Teams, Slack, WhatsApp et les webinaires sont devenus la nouvelle norme alors que nous apprenions les différentes plateformes de communication et de vidéoconférence tout en expérimentant le bon, le mauvais et le laid du télétravail.

Nous avons vu un trop grand nombre de nos consoeurs et confrères se faire licencier alors que les employeurs se débattaient avec une nouvelle réalité, celle de la perte de revenus commerciaux. De nombreuses familles ont connu des difficultés financières et certaines ont perdu des parents et des ami(e)s.

J'ai passé d'innombrables heures avec mes collègues de l'Exécutif national de l'UCET et le personnel à essayer de trouver des moyens de soutenir ceux et celles qui ont été mis(es) à pied ou qui ont vu leurs heures de travail réduites. Nous avons travaillé sans relâche avec les sections locales pour trouver des options novatrices afin d'éviter les mises à pied de membres, et avons tendu la main à ceux et celles qui ont reçu un avis de mise à pied pour leur offrir tout le soutien possible. Nous continuons à travailler avec les membres pour trouver des moyens de s'assurer que les personnes jugées essentielles sont en sécurité sur leur lieu de travail et que celles qui travaillent à domicile bénéficient du soutien adéquat de l'employeur.

Maintenant que des vaccins sont distribués, nous devons nous tourner vers l'avenir, nous regrouper et poursuivre notre tâche, soit celle de faire de l'UCET l'Élément de choix pour nos membres. Nous devons exercer des pressions sur nos gouvernements pour qu'ils trouvent des moyens de nous permettre de retrouver l'existence qui était la nôtre et ce, en toute sécurité, sur nos lieux de travail, et de voyager alors que nous découvrons la nouvelle normalité. Nous avons parcouru un long chemin ces quatre dernières années, et si nous avons pu nous en sortir nous le devons à nos membres, alors je vous remercie de votre soutien.

En réfléchissant à mon premier mandat en tant que VPR de la région Pacifique, je pense à tous les membres que j'ai rencontrés et à ce que nous avons accompli comme groupe. Lorsqu'on assume un nouveau poste, on se prépare du mieux possible, mais il y a toujours toutes sortes de choses dont on doit personnellement faire l'expérience. Le soutien que j'ai reçu de vous, les membres, a rendu la transition beaucoup plus facile, aussi je tiens à profiter de cette occasion pour vous remercier de la patience dont vous avez fait preuve, et aussi des encouragements que vous m'avez prodigués pendant que je m'installais dans mon rôle.

Lors de mes conversations avec les membres, lorsque j'ai commencé à occuper le poste de VPR, j'ai entendu beaucoup d'idées sur la façon dont nous devrions aller de l'avant pour améliorer notre Élément. J'ai pris compte de ces informations en tant que membre de l'Exécutif national, et j'ai travaillé dur pour essayer d'obtenir les améliorations que vous aviez suggérées. Dans le présent rapport, je vais essayer de couvrir tout ce que nous avons accompli, sans oublier le travail qu'il reste à faire.

Au sein de l'Exécutif national

En ma qualité de membre de l'Exécutif national, en plus de mes fonctions de VPR, il m'a été attribué le portefeuille du Comité de l'éducation et aussi celui du Comité des mesures disciplinaires. Il m'a été demandé, en outre, de co-animer la formation sur les griefs de transition de RNCan et la Conférence des dirigeant(e)s des sections locales de l'UCET. Mon portefeuille des négociations comprenait toutes les sections locales du secteur privé ainsi que la table de négociation nationale NAV 2021. On m'a également demandé de siéger aux réunions portant sur l'examen de la politique organisationnelle de l'UCET ainsi qu'aux groupes de travail sur le meilleur libellé des conventions collectives des aéroports. Ces groupes travaillent 'dans les coulisses' mais transmettent des informations et autres conseils importants à l'Exécutif national pour l'aider à soutenir les membres. L'examen des politiques permet de s'assurer que celles de l'UCET sont conformes à l'AFPC et aux normes actuelles, tandis que l'examen du libellé des conventions collectives des aéroports a mené à la rédaction d'un document de référence garantissant un texte cohérent dans toutes les conventions collectives des aéroports, ce qui nous facilitera la tâche quand viendra le temps des griefs et des négociations. Ce fut un privilège pour moi que de faire partie de ces groupes pour aider à améliorer notre Élément. J'ai également été chargé de coordonner une petite campagne visant à souligner l'importance de nos gardiens et gardiennes de phare en tant que résidents permanents qui protègent nos côtes, et de mener une nouvelle campagne pour la reconnaissance d'un registre sur les cas présumés de cancer pour les pompiers/pompières d'aéroport.

Le portefeuille touchant aux mesures disciplinaires a été particulièrement exigeant ce trimestre alors que nous continuons à nous adapter aux changements apportés au processus disciplinaire conformément au Règlement 19 de l'AFPC. Il a été déterminé que nous avions besoin de nouveaux enquêteurs/nouvelles enquêtrices internes de l'UCET, car plusieurs avaient quitté l'AFPC ou la région. Par conséquent, en conjonction avec la Conférence des dirigeant(e)s de sections locales, nous avons organisé un cours de formation des enquêteurs/enquêtrices internes auquel j'ai participé. Afin d'améliorer davantage le système, nous avons préparé des listes de vérification et des modèles pour rendre le processus plus fluide. Il y a eu quelques enquêtes à ce jour, et nous estimons qu'elles ont été traitées de manière juste et équitable.

Lors de notre dernier Congrès, j'ai beaucoup parlé de notre besoin d'améliorer la communication et l'éducation, ce que l'Exécutif national a reconnu et a donc fait de

l'amélioration de ces domaines une priorité. Je pense que nous avons accompli beaucoup de choses au cours de ce mandat.

La tâche première du Comité de l'éducation, dont je suis membre, a été d'examiner les suggestions avancées par le dernier groupe de discussion et d'explorer la façon dont nous dispensons l'éducation. Deux des commentaires prédominants portaient sur le fait que les membres se sentaient déconnectés les uns des autres parce que nous séparions les conférences d'éducation publiques et privées, et que les méthodes de présentation n'étaient pas très interactives et pas toujours d'actualité. Nous avons décidé de revoir notre façon de dispenser l'éducation de l'UCET en réunissant les conférences du secteur public et du secteur privé pour créer une seule conférence sur le leadership local qui, selon nous, apporterait plus d'unité au sein de notre Élément. Nous avons également cherché des moyens d'offrir des sujets plus variés avec une plus grande participation des membres. Cela a conduit à la création de nombreux et nouveaux concepts tels que les tables de discussion, la rédaction de résolutions et les séances de simulation d’un congrès qui ont fait leurs débuts lors de la Conférence des dirigeant(e)s des sections locales de 2019. Les commentaires reçus sur ce nouveau format de conférence ont été extrêmement positifs, et nous allons nous efforcer de l'améliorer un peu plus lors du prochain cycle.

Avec l'aide du personnel et de services externes, nous avons créé trois vidéos de formation informatives sur des thèmes que vous aviez identifiés comme importants, qui sont sur notre site Web et d'autres plateformes. Nous espérons poursuivre dans cette voie au cours du prochain cycle.

En ce qui concerne la communication, nous avons engagé une coordonnatrice des médias numériques afin de nous assurer de vous transmettre des nouvelles et des informations sur tous les types de plateformes de réseaux sociaux, et que celles-ci soient régulièrement mises à jour. Le site Web a été remanié et nous nous engageons à vous fournir rapidement les mises à jour des informations. Nous mettons continuellement à jour les plateformes avec des nouvelles des négociations, des succès des membres, des nouvelles de l'UCET, des opportunités d'éducation et bien d'autres choses encore -- je vous recommande donc de les consulter régulièrement.

J'ai mentionné plus tôt certaines campagnes sur lesquelles nous avons travaillé. Celle sur les gardiens et gardiennes de phare a permis de souligner l'importance des phares dotés de personnel sur la côte ouest, et a suscité un grand intérêt des médias pour le rôle des gardiens et gardiennes de phare. Selon la Garde côtière canadienne, cette campagne a suscité un grand nombre de demandes d'emploi de gardiens ou gardiennes de phare.

La campagne sur le Registre sur les cas présumés de cancer pour les pompiers et pompières d'aéroport en est à ses premières étapes. L'objectif est de l'utiliser pour identifier les agents cancérigènes utilisés par les pompiers/pompières d'aéroport et de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils établissent une liste cohérente des types de cancer présumés qui frappent les pompiers et pompières d'aéroport, et

travaillent à la mise en place d'un registre des cancers des pompiers et pompières d'aéroport semblable à celui de l'amiante.

Je ne serais pas en mesure de vous soutenir sans l'aide de notre personnel national et son dévouement envers les membres de cet Élément. Merci à Sandi, Lira, Shawn, Gardenia, Médérique, Malinda, Marie-Claude et Leslie d'être là et de se dépasser pour soutenir les membres. Mes collègues VPR, ainsi que Dave Clark et Teresa Eschuk, doivent également être mentionnés. Leurs contributions sont pour beaucoup dans les succès que nous avons connus au cours de ce mandat.

Dans la région

Nous avons négocié et ratifié plus de neuf conventions collectives pour les membres d'aéroports au cours de ce mandat. Avant la pandémie, nous avons obtenu des augmentations de salaire et des améliorations des avantages dans toutes ces conventions, tout en introduisant de nouvelles dispositions pour restreindre davantage la sous-traitance du travail de nos membres. Nous sommes aussi à l'origine de la création de nouveaux postes syndicaux dans certains aéroports ainsi que de nouvelles possibilités d'apprentissage. Dans un aéroport, nous avons obtenu 19 des 21 propositions présentées. Pendant la pandémie, nous avons ratifié des prolongations d'ententes arrivant à échéance afin d'offrir aux membres sécurité et stabilité en période d'incertitude.

J'ai travaillé avec le président de la Section locale 20221, Devin Glass, et le Conseil du travail du district de la Colombie-Britannique pour établir un groupe du Council of Airport Unions (Conseil des syndicats des personnels d'aéroport) à YVR. Ce groupe est composé de représentant(e)s de tous les syndicats ayant des membres à YVR, son travail consistant à créer un réseau de soutien pour discuter de stratégies concernant les problèmes communs à YVR. Par exemple, certains de nos membres de l'AFPC travaillent à l'ASFC, où le code de l'uniforme est très strict et où il est impossible de porter le bouton ou le bracelet de grève du syndicat pendant les heures de travail. Les autres syndicats du Conseil ont offert de les porter pour appuyer les membres de l'AFPC qui ne peuvent le faire en raison de telles restrictions. Jusqu'à présent, cette initiative a été couronnée de succès.

Étant donné les nombreux changements apportés aux Statuts de l'AFPC et aux Règlements de l'UCET, j'ai travaillé avec toutes les sections locales à la révision de leurs règlements internes afin de m'assurer qu'ils sont à jour et conformes à ceux de l'AFPC et de l'UCET. J'ai également pris le temps d'examiner les certificats d'exclusion et ai ainsi constaté que certain(e)s gestionnaires n'avaient pas signalé les changements organisationnels entrepris, et avaient créé ce qu'ils percevaient comme des postes de gestion qui ne figuraient pas sur leur certificat d'exclusion. À ce jour, nous avons déposé des plaintes contre trois aéroports et attendons les audiences de la Commission du travail pour que ces postes soient reconnus comme 'syndicaux'. La Commission ne siège pas actuellement en personne en raison des restrictions liées à la

pandémie, de sorte que ces dossiers lui seront présentés lorsqu'elle reprendra ses travaux.

Si je fais le bilan de ce mandat, je constate que j'ai assisté à au moins 20 conférences pour y représenter notre Élément et me tenir au courant de ce qu’il se passe dans nos industries. J'ai rencontré de nombreux membres lors de ces conférences et ai beaucoup appris sur les perspectives d'avenir des organisations et sur la manière dont elles affecteront nos membres. Par exemple, des présentations sur les véhicules autonomes ont été faites lors de la Conférence SWIFT ces deux dernières années. Ces véhicules sont passés du stade de concept à celui de prototypes et de tests dans quelques-uns de nos aéroports. Nous devons nous tenir informés chaque fois qu'ils sont proposés comme option pour le travail dans les aéroports, en particulier le travail côté piste. La conférence anti-mercantilisme à laquelle j'ai assisté a été extrêmement instructive. Nous y avons discuté de la tendance à la privatisation ou à la sous-traitance des services publics et des emplois des grands employeurs à des sources extérieures, et aussi de l'idée de mettre en commun nos ressources pour faire campagne contre cette tendance.

Nous avons eu l'occasion d'assister à des conférences sur les relations de travail entre les syndicats et la direction, dont la stratégie était de créer de meilleurs dialogues. Le temps nous dira si ces conférences ont été bénéfiques. En 2020, la plupart des conférences ont été annulées, réduites, reportées, pour finalement devenir virtuelles, ce qui a constitué un défi car les cours et les informations ont dû être réorganisés et les possibilités d'interaction ont été limitées. J'ai récemment suivi un cours sur la défense des intérêts dans le cadre d'un programme de droit du travail et quelques cours sur les relations avec les médias, que j'ai trouvés instructifs.

Répondre aux questions et aux interviews des médias fait partie du rôle de VPR et, à ce titre, j'ai donné de nombreuses interviews à divers organes d’information sur une multitude de sujets. Quelques exemples que vous avez peut-être entendus concernaient la dotation en personnel des phares, l'objectif étant de mettre en lumière le travail précaire qu'ils effectuent et l'importance des phares dotés de personnel sur notre côte. J'ai également veillé à ce que nos gardiens et gardiennes de phare, qui ont fait un excellent travail en répondant à un accident d'avion sur l'une des îles d’un phare, soient reconnu(e)s comme il se doit par les médias. Quelques médias m'ont également demandé de faire des commentaires sur les nouveaux navires de la Garde côtière canadienne et les problèmes qu'ils peuvent rencontrer, ainsi que sur certaines préoccupations liées aux interventions en cas de déversement. On m'a aussi demandé de travailler avec les médias de l'AFPC pour aider à coordonner le tournage à Vancouver des vidéos sur les répercussions de Phénix, produites en 2019. En 2020, j'ai également parlé de l'effet dévastateur de la COVID sur le personnel des aéroports et des préoccupations relatives à la sécurité des membres du personnel essentiel qui s'occupent encore des passagers pendant une pandémie.

Les membres de la Garde côtière ont eu de nombreuses inquiétudes au cours de ce mandat concernant des descriptions de poste et des classifications inexactes. J'ai donc

consacré beaucoup de temps à les faire passer par le système de griefs pour la révision de la classification, où nous espérons avoir un résultat positif. Il y a également eu des problèmes de dotation en personnel en raison du manque de prise de décision dans la région, et j'ai fait pression sur la direction régionale et nationale pour trouver un moyen de les résoudre. Nous avons fait quelques petits pas vers l'amélioration des stratégies de recrutement, mais nous n'avons pas encore terminé. Je continuerai donc à soulever vos préoccupations à chaque occasion et ce, jusqu'à ce que nos effectifs atteignent le niveau souhaité.

Les membres de Transports Canada et de RNCan ont continué d'avoir des problèmes de dotation en personnel alors qu'ils travaillaient à l'élaboration d'un nouveau modèle de travail. Maintenant, ils sont confrontés à d'autres soucis liés au télétravail, aussi s'inquiètent-ils de ce que seront leurs lieux de travail au lendemain de la pandémie. Cette situation est source de nombreux facteurs de stress pour nos membres qui tentent de faire face aux changements d'emplacement de bureaux, aux problèmes de transport, au regroupement des services, aux affectations intérimaires et à une myriade d'autres facteurs qui sont maintenant exacerbés par la COVID et ce que sera le lieu de travail post-pandémie. Je continue à travailler avec les exécutifs des sections locales pour aider à soutenir nos membres dans le cadre de multiples griefs concernant les tâches professionnelles et les problèmes de santé mentale dus aux changements organisationnels chaotiques. Sachez que je vais continuer d'exercer des pressions sur la direction pour qu'elle assure et améliore la santé au travail.

Ce trimestre, nos principales préoccupations dans les aéroports concernaient les tâches et la classification des emplois, car les directions réorganisaient et déplaçaient les fonctions sans pour autant revoir les classifications. J'ai passé du temps avec de nombreuses sections locales d'aéroports à examiner les classifications, les tâches et les certificats d'exclusion afin de m'assurer que nos membres sont correctement rémunérés pour le travail qu'ils font et que le travail syndical reste à l'interne. Malheureusement, en raison de la pandémie, les aéroports réorganisent davantage les tâches des membres, et nous sommes conscients que nous devrons poursuivre ce travail lorsque le nombre de passagers reviendra aux niveaux d'avant la pandémie. L'unité des ravitailleurs de Swissport à YVR a été durement touchée par la pandémie, les mises à pied atteignant 85 %. Nous avons travaillé d'arrache-pied pour assurer la protection de leurs droits de rappel et des autres avantages prévus par la convention collective.

J'ai travaillé avec la Section locale de NAV Canada sur des griefs et des cours d'éducation des membres portant sur leurs droits en vertu de la convention collective et sur les points à améliorer. J'ai assisté au colloque sur les CSP de NAV afin de mieux comprendre le déploiement des CSP des sections locales par les RH. L'Exécutif national, en réponse aux préoccupations des exécutifs des sections locales, a mis sur pied une réunion mensuelle des président(e)s des sections locales à laquelle je siège et qui a été bien accueillie, si j'en crois les commentaires reçus. En tant que membre de l'équipe de négociation, j'ai circonscrit certains termes qui pourraient être améliorés,

aussi vais-je travailler avec la section locale et l'équipe de négociation nationale pour y parvenir.

En conclusion

Je tiens à remercier encore une fois tous les membres de la région du Pacifique pour leur soutien et leur patience alors que je termine mon premier mandat de VPR. Nous avons fait de grands progrès dans l'amélioration de notre Élément dans la région et je crois vraiment que nos réalisations sont dues à votre dévouement et au temps que vous avez choisi de consacrer bénévolement au soutien de nos membres. Mon objectif était de me concentrer sur l'établissement d'une relation plus forte avec toutes les sections locales de notre région afin de m'assurer qu'elles sont soutenues et bien informées. J'espère que vous avez le sentiment que nous avons atteint cet objectif, et je m'engage à continuer de renforcer cette relation à l'avenir.

Je me répète inlassablement que ce sont les membres qui font la force du syndicat et qui me poussent à vous représenter au meilleur niveau possible, armé de votre assurance dans nos idéaux syndicaux communs. Nous avons encore d'importantes batailles à gagner, et je suis impatient de les mener à bien avec votre contribution, vos connaissances et votre soutien.

Je vous souhaite un excellent Congrès.

Respectueusement soumis en toute solidarité,

Barry Tchir
VPR UCET Pacifique