



Journal Sur les Quais

Syndicat des débardeurs
SCFP section locale 375

Mai 2017

Automatisation

Lashing

Mythe ou
réalité?

Unis pour
#Notrelashing
la cause

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

Congrès
SCFP

Secteur *transport maritime*

Résumé de l'enquête du HEC
sur la qualité de vie au travail

VOTRE JOURNAL SUR LES QUAIS

CETTE ÉDITION, JE LA DÉDIE À TOUS CEUX QUI, JOUR APRÈS JOUR, FONT DE LEUR MIEUX POUR SUIVRE LA CADENCE DANS CET UNIVERS OÙ LES HORAIRES ATYPIQUES, LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET LA PRESSION PATRONALE FONT QU'IL NOUS EST PARFOIS FACILE D'OUBLIER CETTE UNITÉ QUI NOUS CARACTÉRISE TANT.

VOILÀ POURQUOI JE VOUDRAIS, AU NOM DU COMITÉ EXÉCUTIF, REMERCIER CHACUN DE VOUS POUR VOTRE AUTHENTICITÉ, VOS COULEURS ET VOTRE SOLIDARITÉ, SOYONS CONCILIANTS LES UNS ENVERS LES AUTRES... TOUS ENSEMBLE!!

DE GRANDS PROJETS SE PROFILENT À L'HORIZON ET DEMANDENT À ÊTRE EXPLORÉS. CES DÉFIS AURONT SANS AUCUN DOUTE DE GRANDES RÉPERCUSSIONS DANS LES ANNÉES À VENIR, SUR LES FONDEMENTS MÊMES DU MÉTIER DE DÉBARDEUR.

RESTONS PROACTIFS ET PORTONS-NOUS UN PEU PLUS LOIN, CAR L'AVENIR EST LA SOMME DE CEUX QUI FORGENT LE PRÉSENT. COLLECTIVEMENT POUR TOUS!!!
BONNE LECTURE

STÉPHANE LONGPRÉ, COORDINATEUR DU JOURNAL

Sommaire

3 à 5	Président
6, 7	Vice-Président
8	Secrétaire-Trésorier
9	Secrétaire-Archiviste
10 à 12	Agents Syndicaux
13	Sections 46 et 52
14, 15	C.S Santé et sécurité
16	C.S. à la formation
17	C.S. à l'information
18	Congrès FTQ
19	SODES
20 à 21	Rencontres
22 à 29	Automatisation
30 à 33	Étude du HEC
34,35	CSSD
36	Conseillers SCFP
37	Atelier D'histoire
38	Ergonomie KoneCrane
39	Hommes d'entretiens
40,41	RSSSD
42,43	PAE



CHRISTIAN BEAUDIN



PRÉSIDENT

Encore une année record au Port de Montréal....

Comme moi, vous avez sûrement vu les reportages télé, les articles de journaux, les communiqués de presse sur internet, qu'année après année, le Port de Montréal bat des records de trafic de marchandises, des records de passagers qui transitent par Montréal. Ensuite, les remerciements dans les médias des dirigeants du Port de Montréal et de leurs partenaires, ils remercient Sylvie Vachon, les terminaux et ses dirigeants; Madeleine Paquin (Logistec), Michaël Fratianni (MGT), Julien Dubreuil (Termont), Andrew Chodos (Empire) et Viterra, ils remercient les différents paliers de gouvernement; Justin Trudeau, Philippe Couillard et Denis Coderre. Rajoutés à cette liste, les clients du Port de Montréal (OOCL, MAERSK, CMA-CGM, HAPAG-LLOYD, etc...), les différents regroupements de transport (Robert Transport, Ray-Mont Logistics, etc...), ils continuent avec les chemins de fer (CN, CP), il ne manque que le facteur et le gars qui passe le balai à l'édifice du Port de Montréal.

Avez-vous remarqué quelque chose d'intéressant dans le texte à date ? Aucun de ceux nommés ne s'occupe réellement de ce qui se passe sur les quais, aucun ne déplace de marchandises du bateau à la cour ou au chemin de fer. Aucun de ceux nommés n'aide les passagers des bateaux de croisières, aucun ne fait le véritable emploi au jour le jour pour les records du Port de Montréal. Mais qui sont ces personnes qui ne sont jamais soulignées dans aucune des entrevues et discours des hautes sphères du Port de Montréal ? Les travailleurs dont les commis qui s'occupent des commandes, les vérificateurs qui s'assurent que les conteneurs sont à la bonne place, les surintendants qui veillent au bon fonctionnement du terminal, les cheminots qui transportent les conteneurs par chemin de fer et les DÉBARDEURS (plus de 1000 employés) qui s'occupent du chargement et déchargement de la marchandise, de la livraison et réception des conteneurs, ceux qui s'assurent que la transition des passagers se passe bien, oui nous, les DÉBARDEURS !

Deux petites choses pour conclure :

1-Même si nous ne sommes pas toujours en accord, l'Association des employeurs maritimes (AEM) a compris ce message que le Syndicat des débardeurs tente de lui faire comprendre depuis plusieurs années. Maintenant l'Association des employeurs maritimes (AEM) souligne, lors des différents discours et revues de presse, l'apport soutenu des travailleurs au Port de Montréal.

2-À tous les dirigeants du Port de Montréal qui vantent et vendent le Port de Montréal, n'oubliez pas de dire que Montréal possède une main d'œuvre hors pair qui, année après année, établit des records de manutention de marchandises, et si la bouche vous brûle de mentionner de simples travailleurs, même si nous sommes le maillon clé au Port de Montréal, prenez un grand respire et une bonne gorgée d'eau et soulignez vos employés, ça démontrerait un peu de respect envers vos employés sur les quais.

Moi, Christian Beaudin, président du Syndicat des débardeurs, SCFP, Section locale 375, ainsi que le comité exécutif, tenons à souligner et à féliciter le travail des groupes suivants :

Les débardeurs du Port de Montréal, SCFP 375
Syndicat des Cheminots, SCFP 5598
Syndicat des vérificateurs du Port de Montréal, ILA 1657
Syndicat des employés de bureau du Port de Montréal, SCFP 4316, 4317, 4818
Syndicat des professionnels techniques, SCFP 4688
Syndicat des employés de Viterra, SCFP 5317
Syndicat des surintendants MGT, SCFP 6277
Syndicat des surintendants Termont, SCFP 6852

Merci pour votre travail, jour après jour.

MERCI ANDRÉ! MERCI ANDRÉ!

**Bonne
pré-retraite
mon ami**



Je tiens à remercier personnellement pour tout ce qu'il a fait pour la section locale 375, notre conseiller André Racette Jr. qui est rendu à l'âge vénérable de sa pré-retraite. J'ai eu la chance de travailler et d'apprendre d'André au cours des six dernières années. J'ai réellement apprécié son côté rassembleur. Dans les moments les plus sombres au syndicat, André a toujours su trouver le moyen de rassembler le comité exécutif sur le même combat. Il est une des pièces majeures de l'harmonie qui règne présentement au 375. Alors André, merci pour tout ce que tu as fait pour le Syndicat des débardeurs.

Bonne pré-retraite en famille.

Pour votre information, le nouveau conseiller du SCFP au port de Montréal sera M. Michel Murray. M. André Racette Jr restera à temps partiel comme conseiller spécial attitré au Syndicat des débardeurs et à la stratégie maritime.



**TOUJOURS
PLUS FORT**

30^E

**CONGRÈS DU SCFP-QUÉBEC
16 AU 19 MAI 2017**

C'est sous le thème «TOUJOURS PLUS FORT» que se tiendra le prochain congrès du SCFP-Québec. Le Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375, déposera une résolution pour la création d'un Secteur Transport Maritime. Il est grand temps, 27 ans après avoir joint les rangs du SCFP en 1990, de se munir d'un Secteur Transport Maritime. Les enjeux pour l'avenir dans l'industrie maritime vont être cruciaux pour les prochaines années. Chaque palier de gouvernement Fédéral et Provincial discute activement de la Stratégie Maritime pour le futur. Tel que le dit le thème du congrès «TOUJOURS PLUS FORT», le SCFP, les débardeurs et les différentes sections locales qui œuvrent dans le secteur maritime en seront que «TOUJOURS PLUS FORT».

ENSEMBLE, nous serons «TOUJOURS PLUS FORT»

- Débardeurs MTL 375
- Débardeurs Québec 2614
- Débardeurs Trois-Rivières 1375
- Débardeurs Baie-Comeau 5159
- Débardeurs Sorel 4333
- Cheminots MTL 5598
- Employés de bureau MTL 4316
- Employés de bureau MTL 4317
- Employés de bureau MTL 4818
- Professionnels techniques MTL 4688
- Employés Viterra MTL 5317
- Surintendants MGT 6277
- Surintendants Termont 6852



TOUJOURS PLUS FORT

Nous sommes à l'aube de la négociation de la prochaine convention collective. Il est temps d'être stratégique et de se regrouper solidement, une fois pour toutes. Je suis fier de vous annoncer que ça va très bien au 2e étage, j'en suis heureux et honoré de travailler avec un Comité exécutif étanche et structuré ainsi qu'avec les deux conseillers, André Racette Jr et Michel Murray. Bien que nous ne sommes pas tous de même affiliation politique sur les quais, nous sommes tous unis pour une même cause; le bien-être et l'avancement des débardeurs. **TOUJOURS PLUS FORT.**

Dans la dernière année, votre Comité exécutif a travaillé fort. Nous sommes en constantes discussions avec les différentes sections locales SCFP et ILA, au port de Montréal, les cheminots, vérificateurs, professionnels techniques, commis ainsi que trois nouvelles sections locales, les employés de Viterra, les surintendants MGT et les surintendants Termont. Nous travaillons tous au port de Montréal, on a très bien compris que c'est en se parlant que l'on sera **TOUJOURS PLUS FORT.**

Bien qu'il y ait toujours place à l'amélioration, les discussions avec l'association des employeurs maritimes sont meilleures qu'elles ont déjà été. Sur le volet politique, votre Comité a établi plusieurs contacts. Nous sommes présents dans presque toutes les affiliations maritimes possibles. Nous sommes en communication avec le ministre du Transport du Québec et ses sous-ministres, nous sommes à établir des liens solides avec le gouvernement fédéral.

Nous avons aussi travaillé à reprendre des contacts forts avec nos consœurs et confrères syndicaux. Nous avons repris contact avec Harold J. Daggett (président de l'ILA), Robert McEllrath (président de l'ILWU), Peter Lahay (ITF Canada), Rob Ashton (président ILWU Canada), Nigel Venes (ITF Londres), Christian Roos (ITF Belgique), Patrice Caron (Syndicat des marins), Vincent Giannopoulos (ITF Québec) et Karl Risser (Unifor). Surtout, et plus que jamais, le SCFP Québec, par l'entremise de Marc Ranger (directeur SCFP Québec), Denis Bolduc (président SCFP Québec) et Benoît Bouchard (secrétaire général SCFP Québec), ainsi que la création du nouveau secteur au SCFP secteur transport maritime. **TOUJOURS PLUS FORT.**

Avec l'automatisation qui est menaçante pour l'avenir, il faut s'assurer de bien se positionner et d'aller chercher tous les emplois manuels possibles sur les quais.



La prochaine convention collective sera une plaque tournante pour l'avenir. En plus des problèmes que vous vivez jour après jour (congrés, classifications, déploiement, travail-famille, etc.), le Comité exécutif se doit de travailler pour récupérer tous les emplois qui nous ont été enlevés au fil du temps, principalement le sécurage (lashing). C'est avec votre aide à vous, les membres, que nous retournerons chercher ces emplois. Avec l'automatisation qui est menaçante pour l'avenir, il faut s'assurer de bien se positionner et d'aller chercher tous les emplois manuels possibles sur les quais.

Aidez-nous à être visibles sur les quais et sur les réseaux sociaux. Durant vos pauses, à la maison, partagez les tracts du Syndicat des débardeurs sur Facebook, re-tweeter sur Tweeter les infos du Syndicat.

Lorsque tous les employés au port de Montréal, débardeurs inclus, parleront d'une seule et même voix, dans notre secteur du transport maritime SCFP, avec nos confrères d'affiliations syndicales, alors là TOUS ENSEMBLE, NOUS SERONS **TOUJOURS PLUS FORT**

SYLVAIN CHARRON



VICE-PRÉSIDENT



Campagne REER

La campagne **REER 2016-2017** a été excellente. Le rétablissement du crédit de 30% et le rendement de 7.5% pour les 12 derniers mois ont donné un bon élan. Depuis sa création, en 1984, le Fonds a toujours eu mission de créer et maintenir des emplois tout en permettant à des personnes d'épargner en vue de leur retraite. Malgré le risque de sa mission, le Fonds a été capable de dégager des rendements plutôt satisfaisants. Il est clair que le rendement de 7,5% de cette année est plutôt exceptionnel, mais l'expérience et l'expertise de l'équipe d'investissements du FSTQ ont fait en sorte que le niveau de risque de ce genre de placements, compensé par un crédit de 30%, a été assez bien géré par l'équipe du Fonds. **Cela ne peut que nous inspirer confiance pour l'avenir.**

Automatisation



Le dernier congrès de IDC (International Dockworkers Council) avait comme point principal à l'ordre du jour: **l'automatisation**. Il s'agit du prochain défi auquel tous les syndicats de débardeurs seront confrontés au cours des prochaines années. Je suis heureux que le Syndicat des débardeurs ait envoyé une délégation importante pour ce congrès. **Seuls, nous n'y arriverons jamais**, mais ensemble, les débardeurs du monde entier peuvent passer le message qu'ils sont des incontournables dans toutes décisions de changements technologiques. C'est pour cela que le comité exécutif de l'IDC a mis en place les balises pour regrouper les syndicats face à ce défi important pour l'avenir du métier de débardeur. *(voir page 27 et 28)*

Le dernier rapport déposé au gouvernement fédéral par le comité consultatif sur la croissance économique devrait nous sonner l'alarme. Ce comité prévoit que 40% des emplois actuels seront automatisés (remplacés par des machines) dans les 10 prochaines années. Malheureusement, le métier de débardeur est aussi visé par l'automatisation avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour la prochaine génération de débardeurs.

Un beau défi pour les prochaines années. Et surtout, un défi qui devrait inciter les jeunes débardeurs à prendre leur avenir en main et à s'impliquer activement au Syndicat.

Courage et détermination

Je suis toujours impressionné par le courage de nos confrères et consœurs confrontés par la maladie. Souvent ces combats peuvent miner le moral, mais beaucoup de nos confrères et consœurs réussissent quand même à garder le moral. Le confrère Sylvain Lesage en est un bel exemple. Malgré la maladie, il est toujours demeuré positif. Confrère Daniel Fortugno et moi avons eu la chance de passer quelques heures avec lui pendant sa maladie. Nous sortions toujours impressionnés par la détermination de Sylvain. Son optimiste et sa volonté nous laissaient souvent sans mot. Sylvain revient de loin, mais il est de retour parmi nous. Signe qu'avec du courage, du soutien de ses proches ainsi que de la détermination tout est possible.

Assemblée du 19 février

De loin la plus belle assemblée depuis longtemps. Plus de 100 membres étaient présents. Les débats se sont faits dans le respect. Nous avons été capables de discuter des problématiques sans chercher de coupable, mais plutôt des solutions. Les membres du comité exécutif n'ont pas été vus comme des responsables de tous les malheurs au port, mais plutôt comme des représentants que les membres ont mandaté pour discuter avec l'employeur dans le but de trouver des solutions aux problématiques soulevées. J'espère fortement que nous pourrions ensemble redonner à ce Syndicat les outils pour affronter les prochains défis de notre industrie comme l'automatisation. Disons que la dernière assemblée m'a donné de l'optimisme.



SCFP - André Racette Jr - Michel Murray

Tel qu'indiqué lors de l'assemblée du mois de février dernier, le confrère Racette a pris sa retraite du SCFP. En remerciement, les membres présents lui ont réservé une chaleureuse main d'applaudissement. Le confrère Racette a toujours eu l'appui de tous les membres du comité exécutif. Bonne nouvelle, le confrère Racette va continuer de servir le 375. Il sera un conseiller impliqué et actif dans la prochaine année. Le nouveau conseiller affecté par le SCFP sera Michel Murray. Michel connaît bien notre Syndicat et le domaine maritime. Il a d'ailleurs été président de notre section locale pendant plusieurs années avant d'être repêché par le SCFP. Je suis certain qu'André et Michel sauront bien conseiller les membres du comité exécutif. *(voir page 36)*



Ma fin approche..... LA RELÈVE

Au cours de la dernière négo, le confrère Steve Michel avait déposé un tableau indiquant qu'environ 300 membres prendront leur retraite dans les 10 prochaines années. Je vais être un de ceux-là. J'occupe un poste au Syndicat depuis plus de 25 ans. La fin approche. Cette réalité est la même pour plusieurs membres du comité exécutif. En effet, la presque totalité des membres actuels du comité exécutif seront à la retraite d'ici 10 ans.

Il est temps que la nouvelle génération commence à s'impliquer plus activement. Tout cela nécessite une compréhension de la structure du 375. Se prendre en main dans un milieu aussi complexe que le secteur maritime demande du temps.

L'implication active commence par les assemblées. Elle se continue par la suite dans des rôles de délégués avant de se poursuivre dans des postes électifs comme celui de syndic, constitution, comité du journal, comité de formation, comité de retraite, etc. Par la suite, un membre est mieux en mesure d'occuper un poste au comité exécutif et au comité de négo. En suivant ce parcours, je suis certain que la nouvelle génération de débardeurs sera mieux préparée pour affronter les défis à venir.



Assermentation des nouveaux membres



RÉJEAN BRUNET



SEC.-TRÉSORIER

Nous sommes le 375, soyez-en fiers!

Bonjour à tous,

Il me semble que ça fait une éternité que nous nous sommes parlé. Enfin, le printemps arrive et avec lui, notre journal.

J'ai quelques sujets d'importance dont j'aimerais vous entretenir. Commençons par les sujets moins drôles, mais tout aussi importants. Chaque mois d'avril, nous faisons parvenir de petites lettres de rappel à toute personne qui n'a pas terminé de verser sa cotisation syndicale forfaitaire de 630 dollars par année. Cette cotisation est la prime à verser pour être membre en règle du syndicat des débardeurs et ainsi bénéficier des avantages de notre couverture d'assurance. Évidemment, plusieurs d'entre vous s'empressent de régler ou de prendre arrangement avec le syndicat afin de régulariser leur situation. Malheureusement, tous ne font pas le même effort donc, chers membres, pensez-y, c'est une question d'équité.

Dans un autre ordre d'idée, comme vous le savez, le renouvellement de notre convention collective arrive dans quelques mois. Je sais, la fin de 2018 est pour plusieurs assez éloignée, mais le temps passe très vite et nous allons y arriver. Il faut donc s'y préparer et le comité exécutif s'y attarde afin d'être prêt pour ce moment crucial. J'ai bon espoir que, comme d'habitude, tous les débardeurs seront unis et derrière l'exécutif en place à ce moment. L'employeur intransigeant et complètement déconnecté de notre réalité nous y force, comme toujours.

En terminant, je veux souligner que malgré nos caractères et divergences d'opinions, même si quelques fois nous ne sommes pas tous d'accord sur la marche à suivre, depuis huit années passées au deuxième étage, le respect entre vos officiers est bien réel et nous sommes tous unis derrière la même cause, celle de faire avancer le métier qui nous tient tous à cœur. Nous sommes le 375, soyez-en fiers. Nous avons été de toutes les batailles et nous y serons toujours.

Réjean Brunet
Secrétaire-trésorier



Desjardins

Caisse Desjardins du
Secteur industriel de Montréal

Caisse du secteur industriel de Montréal
5705, rue Sherbrooke Est, Montréal (Qc) H1N 1A8
Tél: 514 253-0610 Télécopieur: 514 253-9971

RAPHAËL ERKOREKA



SEC.-ARCHIVISTE

Le mouvement actuel de la lutte des classes.

Écrivant un commentaire en 1998 sur une pochette de disque ré-édition des pianistes Chick Corea et Herbie Hancock (1978), afin d'expliquer la période de changements troubles des années 1970's, le producteur Bob Belden y alla de cette phrase cryptée: «*the seventies (1970's) are a difficult decade to explain*». Indeed!

Cette période difficile à analyser était en réalité une période de changements profonds des rapports de force des diverses institutions sociales versus la sphère financière et commerciale mondiale. Les fameuses «30 glorieuses» (1945-1977), qui amenèrent prospérité et stabilité économique par la hausse entre autres de la base salariale et une augmentation du niveau de vie se terminaient.

Prenant comme alibi l'inflation, créée supposément par le mouvement-ouvrier (et non par le patronat, bien sûr), la sphère financière et commerciale se servit de leurs journaux et médias grand-public afin de détruire les porte-étendards du mouvement-ouvrier. Que ce soit les travailleurs de mines d'Angleterre, ou les contrôleurs aériens et débardeurs américains, ceux-ci furent démolis à coups de décrets juridiques et de matraques.

Ç'en était fini de la hausse du rapport de force du mouvement-ouvrier et par extension, de la classe moyenne.

1979 à 2008

De 1979 à 2008, l'on pourra dire que l'aiguille de l'axe gauche-droite se déplaça inexorablement vers la droite. Des idées comme l'individualisme pur, dérivant vers le culte de la personnalité, ainsi que la destruction de la conviction des bienfaits de la répartition de la richesse ou de la mise-en-commun des ressources furent établies.

Dès lors, aidés par des traités commerciaux à grand déploiement, l'on pu assister à des mesures de «rationalisation» des salaires et conditions générales de travail, toujours sur le dos du mouvement-ouvrier. On assista en réalité à la diminution du pouvoir d'achat de la masse (le 99.9% de la population), qui aurait dû croître, en lien avec les innovations mondiales de la technologie... mais ce ne fut pas le cas!



Ce mode de pensée, nommé néo-libéralisme, frappa un 1er mur vers 2008 lorsque la demande globale des «consommateurs» (la masse des travailleurs) s'effondra, victime d'un endettement généralisé des ménages et de l'éclatement de la bulle des produits financiers créée afin de soutenir le profit des spéculateurs.

De 2008 à aujourd'hui

Depuis 2008, on assiste à un sauvetage financier de banques et de nombreuses multinationales, ce, payé par les contribuables. MAIS!, il y eut une prise de conscience à l'échelle mondiale, que quelque chose dans le système clochait. Une colère sourde provenant des profondeurs d'années multiples de blocage et d'exploitation revint à la surface.

La manifestation au grand jour de cette colère se fit voir, entendre et sentir dans des mouvements de masse tels: Occupy wall-street (New-York), «Podemos» en Espagne, le printemps arabe (moyen-orient), le mouvement Syriza en Grèce, ainsi que le printemps érable au Québec, entre autres.

Dans les 2-3 dernières années, ce mouvement mondial est habilement traité, que ce soit par l'essoufflement-contrôlé ou par la récupération politique de ses principes, vers un repli des revendications sociales.

Bref, nous vivons présentement un refroidissement des mouvements-sociaux et ouvriers et le patronat a repris la pôle.. mais constatant l'état de faiblesse relative dans lequel se trouvent les puissances russes et américaines,...certaines surprises pourraient être au rendez-vous dans les années à venir!

À suivre!

DANIEL FORTUGNO



AGENT SYNDICAL

Le lashing nous appartient!

Je voudrais remercier tous les membres du 375 pour leur confiance. Après toutes ces années, il est toujours aussi important pour moi de vous représenter au meilleur de ma connaissance et de mon expérience pour régler des dossiers problématiques.

L'absentéisme

N'oubliez pas, après chaque trimestre, tous les papiers ou documents explicatifs des motifs de vos absences, « médecin, conciliation travail-famille, etc. » doivent nous être acheminés. Il nous est ainsi plus facile de fermer un dossier quand il y a de la matière pour l'étoffer.

Lashing

Vous comprendrez aussi, en lisant cette édition, qu'il est un devoir pour l'exécutif de faire entendre à tous que le « lashing » nous appartient. C'est pourquoi monsieur Vincent Giannopoulos (ITF) *(sur la photo)* et moi, jour après jour, revendiquons ce travail sur les bateaux qui arrivent à quai. Cette déclaration est faite par l'ITF à la grandeur de la planète.

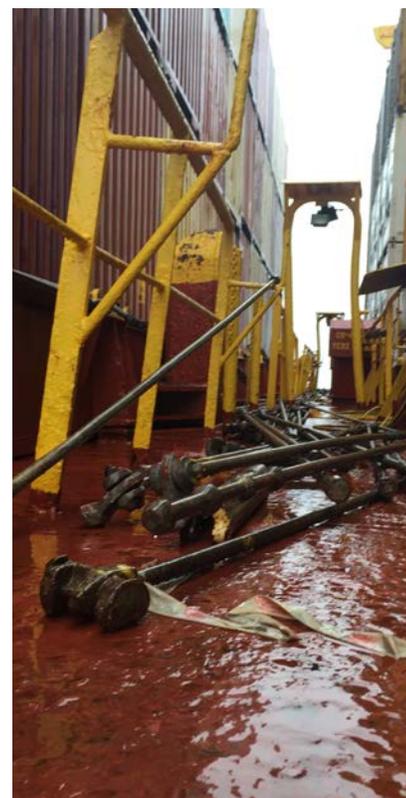


INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

L'ITF est une fédération syndicale internationale des syndicats de travailleurs du transport. Environ 700 syndicats représentant plus de 4,5 millions de travailleurs du transport de quelques 150 pays sont membres de l'ITF. Vincent Giannopoulos, inspecteur accrédité par l'ITF, veille à ce que tout soit conforme. Il a le pouvoir de demander au maître à bord de chaque navire qu'il inspecte le « reading » (feuille de temps) de chaque marin pour vérifier les heures travaillées par ceux-ci et voir, par le fait même, si tout est conforme selon la convention collective des marins. Malheureusement, il arrive souvent qu'au détriment de leur santé et sécurité le maître à bord exige un surplus de travail de ces marins. C'est dans des conditions souvent précaires qu'ils sont tenus d'exécuter des tâches dangereuses avec des accidents de travail non déclarés qui, selon leur convention collective ne leur appartiennent pas.

L'ITF est conscient et d'accord que le « lashing » appartient aux débardeurs et tranquillement il fait prendre conscience aux marins, souvent peu instruits, leurs droits et recours possibles.

L'ITF en partenariat avec le Syndicat des débardeurs (Daniel Fortugno ici présent) font présence pour revendiquer nos droits et démontrer à tous que nous veillons sur nos intérêts.



SYLVAIN PÉTELLE



AGENT SYNDICAL

Bonjour à vous membres du 375

Je profite de cette tribune pour exprimer à tous le grand privilège que j'ai, jour après jour, à travailler les dossiers qui vous concernent.

J'aimerais, dans le meilleur des mondes, que l'échéancier des règlements ne tarde pas, mais comme il y a un mouvement incessant des membres de l'Association des employeurs maritimes (AEM), il arrive parfois que certains dossiers progressent difficilement (ex. garage, vacances, Viterra, passagers et exemptions de nuit).

Un des grands irritants actuels pour le déploiement est sans contredit les changements opérationnels qui découlent

directement des exemptions de nuit non conventionnées. Chaque jour, certains d'entre vous, et cela bien malgré nous, subissent les contrecoups causés par les devoirs d'accommodement de l'employeur pour cette problématique. Lors de la comptabilisation du sondage et de l'assemblée du 19 février dernier, vous nous avez clairement exprimé qu'il était prioritaire pour vous qu'il y ait une solution à ce dossier. Nous allons donc travailler en ce sens.

J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier André Racette Jr. Il a eu une participation active au sein de notre Syndicat. **Bonne retraite André !!** Par le fait même, j'aimerais souhaiter la bienvenue à Michel Murray dans ses nouvelles fonctions.

Nous sommes un exécutif uni et respectueux les uns envers les autres, élus pour vous représenter. Vous désirez obtenir quelque chose? Alors n'hésitez pas et contactez-nous. Il nous est plus facile ainsi de pouvoir piloter votre dossier dans la bonne direction.

Traduction québécoise :

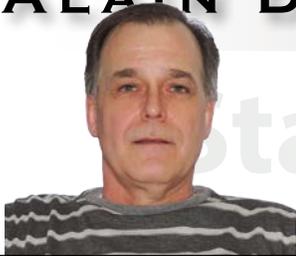
Au lieu d'appeler directement l'Association des employeurs maritimes (AEM) pour les vacances, un sans solde, les classifications, les « nananes » etc., appelle le Syndicat pour redonner les lettres de noblesse au 375.

Bien à vous.
Sylvain Pételle



Un des grands irritants actuels pour le déploiement est sans contredit les changements opérationnels qui découlent directement des exemptions de nuit

ALAIN DESROCHERS



AGENT SYNDICAL

Stabilité et Unité

Déjà plus d'un an depuis les dernières élections générales. Le Comité exécutif que vous avez élu est toujours solidement en place. Mieux encore, nous sommes tous encore en poste et un élément majeur vient de se greffer à notre équipe. En effet, notre ex-président Michel Murray a été nommé notre nouveau conseiller technique à temps plein par le SCFP. En raison de sa vaste expérience et de sa connaissance du milieu portuaire et ses acteurs, nous devons tous nous réjouir de son retour dans notre Syndicat.

Alors que l'AEM est en cours de restructuration en raison de nombreux congédiements et démissions au cours des derniers mois, il est rassurant de constater que notre section locale est dans une période de stabilité et d'unité. Ce sont-là deux prérequis essentiels afin de faire face aux nombreux défis actuels et futurs.

Le renforcement de nos rangs ainsi que l'arrivée au SCFP de nouvelles sections locales (Viterra et surintendants) formées de travailleurs et travailleuses qui nous côtoient directement ne peut être que bienfaiteur.

Nous sommes à mettre la table pour que des accomplissements tangibles se réalisent dans un avenir rapproché. Éventuellement, je crois que nous serons tous les grands gagnants, car le prochain Comité de négociations sera mieux outillé pour faire face à un employeur qui ne cesse de hausser la barre de ses exigences envers vos capacités.

Après un an comme agent syndical, je peux affirmer qu'un des plus grands enjeux de la prochaine convention collective sera la disponibilité au travail versus les valeurs contemporaines des débardeur(e)s du XXI^e siècle.

Le Comité exécutif que vous avez élu est toujours solidement en place

Comité de constitution

Le Comité formé d'Alain Desrochers, Marc Boulerice et Claude Meunier a déjà commencé son travail.

Le Comité de constitution a pour mandat de mettre à jour la constitution, d'enregistrer les résolutions prises par l'assemblée pour ensuite les écrire de façon harmonieuse. Conservatrice, notre constitution se doit aussi d'évoluer et de se moduler aux besoins de notre organisation.

La Constitution est un contrat démocratique qui lie le comité exécutif avec les membres du local 375, c'est le fondement de notre structure organisationnelle syndicale. Elle définit les objectifs, la direction et le mode de fonctionnement de notre Syndicat. Les membres peuvent faire des propositions de modification (amendement) à la constitution au Comité de la constitution.

Le Comité poursuit son travail. Ultérieurement, les textes pourront être accessibles sur le site internet du 375.

Je tiens à remercier sincèrement nos confrères Dominique Audet et Stéphane Longpré pour leur générosité et le travail effectué sur les textes de la constitution, ainsi que M. Éric Collin.

Claude Meunier



Claude Meunier #1593



Marc Boulerice #1404

Réaménagement de la section 46

L'entrepôt qui abritait le convoyeur pour le sucre, à la section 46, a été démoli pour permettre aux grues mobiles de pouvoir se déplacer vers la section 43. Il sera dorénavant possible d'acheminer, le long du quai, la machinerie peu importe sa grosseur pour faire le travail à la section 43 sans avoir recours à des procédures de méthodes transitoires interminables. L'espace acquis pourra servir aussi à la compagnie Logistec lors du chargement ou déchargement de grosses marchandises.



Inauguration du nouveau terminal à conteneurs dans le secteur Viau

TERMONT Section 52

Le 18 novembre 2016. Le nouveau terminal à conteneurs permettra d'augmenter de 450 000 EVP (équivalents vingt pieds) la capacité de manutention au port de Montréal. À terme, en incluant les travaux réalisés antérieurement, le terminal du secteur Viau, ainsi qu'une seconde phase de travaux à venir au cours des prochaines années, la capacité totale de manutention de ce secteur sera portée à 600 000 EVP, et la capacité totale de manutention du Port de Montréal passera à 2,1 millions d'EVP.

(source site web du port de Montréal)

Durant l'inauguration, tous les hauts gradés du fédéral, provincial et portuaire avaient été invités pour venir exprimer sur la tribune combien ils étaient reconnaissants les uns envers les autres. Par le fait même se félicitant de tout le travail accompli pour l'élaboration de ce beau projet. N'ayant pas reçu d'invitation, les représentants des débardeurs du port de Montréal, Section locale 375 SCFP, ont quand même fait acte de présence pour rappeler à tous qu'il serait bon de faire mention dans leurs beaux discours, du travail assidu et professionnel de nos membres.

Merci à vous, débardeurs du port de Montréal
Section locale SCFP





DANIEL TREMBLAY



C.S. EN SANTÉ-SÉCURITÉ

Le Syndicat des débardeurs de Montréal est un leader en santé et sécurité au travail, c'est pourquoi il va, pendant l'année 2017, agir en ce sens.

Salut à vous tous de la part de tous les délégués en SST, 2017 s'amorce sous le thème du leadership. Au cours de l'année, nous allons collaborer à plusieurs campagnes de prévention en SST dans le but d'améliorer votre milieu de travail.

Nous allons, avec la collaboration des employeurs maritimes, travailler sur trois (3) thèmes majeurs au cours de l'année 2017.



*L'étude de la
qualité de vie au
travail en santé
et sécurité.*

L'étude a débuté en novembre 2016, 95 personnes ont participé aux groupes de discussions, les participants ont dit que cela leur avait fait du bien de pouvoir enfin exprimer leurs opinions et surtout d'avoir été écoutés. Tous, à l'unanimité, espèrent qu'il en ressortira des actions concrètes pour améliorer les conditions qui mettent en jeu leur santé et leur sécurité tous les jours sur les terminaux du port de Montréal.

« J'ai vu dans leur regard l'espoir de pouvoir travailler un jour dans un environnement sain et stimulant ».

Estelle Morin, professeur titulaire département de management HEC Montréal

Le professeur Morin nous a présenté, le 12 avril dernier, le rapport préliminaire de l'analyse complète (voir page 30 à 33) de l'étude portant sur la synthèse des groupes de discussions et sur le questionnaire en ligne complété par les membres du Syndicat.

Participation active de nos membres en Santé Sécurité au travail



Deux mentions ont été attribuées, une à Jean-Pierre Charbonneau et une autre à Benoit Gareau pour leur implication en SST au cours des 15 dernières années. Une mention spéciale à Éric Perron pour la qualité de ses rapports enquêtes/accidents. Enfin une autre pour Stéphane Lavoie pour son dévouement pour la SST en 2016. Le Syndicat voudrait, en ces simples mots, les féliciter et par le fait même rappeler à tous que la santé sécurité commence par la participation active et assidue par chacun de vous au quotidien. N'oubliez pas, il y a des délégués sur les quais pour vous diriger et répondre à vos problématiques.

En tout temps, vous pouvez avec nous communiquer. **Appels d'urgence : 514 668-9043**

2017 en Santé Sécurité au Travail

Analyse sur les équipements de protection individuelle.

Le Syndicat et les employeurs maritimes vont procéder à l'analyse des équipements de protection individuelle « EPI » au cours de l'année 2017. Cette analyse a pour but de vérifier si les « EPI », actuellement fournis par l'Association des employeurs maritimes (AEM), sont adéquats et nécessaires pour votre protection sur les lieux de travail.



Au mois de mai 2017, nous allons débiter une révision des analyses ergonomiques des différents postes de travail sur les terminaux du port de Montréal avec la collaboration de l'Université de Montréal.

De plus, suite à la promesse de conformité volontaire émise à la compagnie MGT suite à l'accident du mois de janvier 2016, une étude ergonomique a été effectuée par un ergonome en rapport avec les sièges des camions. Cette étude a démontré que les sièges actuels ne protégeaient pas les employés pour les risques de blessures à la tête lors d'une collision. Au moment d'écrire cet article, une promesse de conformité volontaire « PCV » a été émise à la compagnie TERMONT en rapport avec les sièges des nouveaux ponts roulants de marque KONECRANE. Cette promesse de conformité volontaire « PCV » est le résultat de plusieurs plaintes d'opérateurs, c'est pourquoi l'employeur s'est engagé à faire une étude ergonomique du siège de la grue.

Étude ergonomique des postes de travail



Fait vécu!



Jacques Lévis #136

L'événement est survenu le 24 mai 2000. Alors que je conduisais ma brute avec sa remorque, j'ai dû contourner un camion pour placer mon poids lourd. En tournant, le marchepied de ma brute a touché au garde-fou de métal servant à immobiliser les ponts roulants. La brute s'est alors immobilisée brusquement, j'ai alors été éjecté dans le haut du pare-brise et au même moment j'ai été heurté à l'abdomen par le bras de transmission.

J'ai été transporté immédiatement par ambulance au centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont. On m'a alors opéré d'urgence pour une rupture du muscle thoracique, fractures multiples des côtes droites, rupture de la rate, rupture de la paroi des abdos, rupture du poumon et son affaissement, ainsi que six jours dans le coma aux soins palliatifs.

Vous comprenez, suite à cette lecture, qu'un accident est vite arrivé, avec des répercussions qui peuvent amputer votre qualité de vie pour une longue période.

Soyez prudents et pensez-y bien, votre santé est primordiale pour vous et votre famille. **ATTACHEZ-VOUS!**

ERIC LANGLOIS



C.S. À LA FORMATION

Balancement des lettres de jour

Le balancement des lettres de jour par primaire est important pour qu'un déploiement soit juste et précis pour tous. Il y a toujours cette ambiguïté lorsque l'on accepte un nouveau primaire. C'est l'ancienneté ou le dernier arrivé qui prédomine pour placer un membre dans une lettre et comme il n'y a rien d'écrit, le débat se poursuit mais ne se règle pas. Mais grâce à la bonne volonté de tous, nous parvenons toujours à accommoder sans trop de friction chacun de nos membres. Merci de votre bonne collaboration.

*Vous pouvez me contacter en tout temps via:
Le cellulaire au (514) 830-3642 (appel ou texto)
Facebook (messenger)
Au local (514) 255-8868.*

Posting

Le posting 2016 suit son cours. Il reste encore beaucoup de mouvements de personnel à faire. Petit rappel, lorsque l'Association des employeurs maritimes (AEM) vous appelle pour vous dire que vous passez sur un nouveau primaire et que vous n'êtes pas certain, dû au manque d'informations de certains paramètres, n'hésitez pas et contactez-moi, il me fera un plaisir de vous guider par rapport à votre position, ancienneté et de la possible lettre qui vous sera attribuée. Le but est de vous donner un aperçu global le plus précis possible qui découlera de votre prochain primaire, car il peut avoir des répercussions à long terme pour vous et votre famille.

Cours MON SYNDICAT

Des membres de la première réserve ont eu droit au cours mon syndicat. Ils ont exprimé leurs attentes face à leur comité exécutif lors du tour de table des présentations, soit retour historique, présentation du comité exécutif, explication de l'accréditation SCFP, article 16, assemblée, PAE, régime, Fonds de solidarité FTQ. Bref, il y a eu des intervenants syndicaux qui, à tour de rôle, ont pu faire l'exposé de leurs dossiers dans un climat simple et courtois. En après-midi, la Caisse Desjardins du Secteur industriel de Montréal, en symbiose avec les représentants du régime, ont atablé les possibilités diverses qui leur étaient offertes pour éclairer leurs questionnements. Pour finir, une courte présentation des différents comités, l'explication des offres et services du 2e étage à la Maison des débardeurs et une diffusion des différentes plateformes d'informations qui sont mises à leur disposition. Il est toujours agréable d'échanger et surtout de comprendre, via les témoignages de jeunes membres, leur réalité. Merci à vous pour votre belle participation.

P.S. il y aura d'autres cours mon syndicat à venir.
Stéphane Longpré, C.S. info



STÉPHANE LONGPRÉ



C.S. À L'INFORMATION

Notre priorité, bien vous informer!

Un de mes BUTS quand je suis entré en poste il y a trois ans, était de rendre l'information « day to day » accessible à tous. Nous avons été proactifs dans les dossiers. **Prévisions**, « **pick list** », **déploiement** vous ont été, jour après jour, acheminés. Je n'ai jamais eu l'accord des hautes instances pour envoyer les listes de déploiement, « *sources de problèmes* » qu'elles me disaient, mais au fond de moi, j'étais sûr que cette information, qui est un plus pour l'organisation quotidienne de tous, pouvait sans problème ou presque être acheminée et regardée par nos membres.

Ils nous ont regardés de loin et ont compris qu'il était à l'avantage de tous et rendait la problématique « *avec qui je suis demain?* » quasi inexistante. Récemment, ils ont lancé en grande pompe leur nouveau site qui, d'après moi, est un copier-coller de ce qui vous est accessible par nous depuis deux ans. Pour la suite des choses, nous allons continuer, jour après jour, à vous transmettre l'information comme il nous a toujours fait plaisir de le faire.



Merci André!

J'aimerais, avant toute chose, souligner l'apport incommensurable de notre conseiller SCFP André Racette Jr. donné au Syndicat des débardeurs, section locale 375. Ce fut un privilège, durant ces années, d'être à ses côtés pour faire face à l'adversité qui parfois venait de tout côté. Banque inépuisable d'expérience, il a su nous la transmettre à sa manière qui, entre vous et moi, le caractérise tant. Son ombre sera indélébile pour longtemps et je sais qu'il sera toujours disponible pour le local 375. Par le fait même, j'aimerais souhaiter la bienvenue à notre nouveau conseiller Michel Murray. Puisse son expérience bénéficier à tous.



Syndicat canadien de la fonction publique FTQ

Le sondage

Je voudrais profiter de cette tribune pour vous remercier de votre participation active dans le dossier du sondage. Nous avons reçu un grand nombre de réponses, plus de 400, qui nous donnent un aperçu global des demandes de nos membres. Elles sont très représentatives car elles proviennent de tous les niveaux d'âge, ancienneté et des différents secteurs de débarquement. D'autres sondages viendront consolider la compilation finale qui sera transmise au prochain comité de négociation. Si vous avez des questions en lien avec le sondage, vous pouvez communiquer avec moi.



Mention spéciale à Sylvain Rioux Valérie Di croci, et Eric Morin du comité d'info. pour la réalisation et la mise en place du sondage.

31 ° Congrès de la FTQ

RAPHAËL ERKOREKA

Ayant lieu à la fin novembre 2016 et faisant foi de plan directeur ultime pour les 600 000 membres de la FTQ, le congrès de 2016 était plus clairement important que d'habitude pour le local 375. Eh oui, les membres de l'exécutif du local 375 s'étant mis d'accord sur le fait d'infléchir de manière favorable le rapport de force face au phénomène de l'automatisation, ce congrès comportait plusieurs gestes et rencontres à faire afin de conscientiser le mouvement syndical à nos vues et convictions sur le sujet.

La résolution #21 amenée par les cols bleus de Montréal comportait le fait de ramener la mission initiale du Fonds de solidarité qui est de concevoir le fonds comme étant un fonds de travailleurs pour le bien de ceux-ci en général, telle que pensée et créée en ce sens dès 1983.

Cette résolution fut la plus dérangeante mais captivante du congrès et le délégué du local 375 (moi) a dû prendre la parole et faire du lobbying un nombre élevé de fois pendant ces jours afin d'infléchir la conscientisation générale en notre faveur.

En définitive, les choses ont fonctionné et nous ont donné la possibilité de nous faire entendre sur le plancher général lors de la plénière du jeudi 1er décembre (la haute direction du FSTQ était présente, merci aux bureaux du SFCP et de la FTQ !!).

En peu de mots, on pourra dire que ce congrès fut pour le moins intense mais nous a donné la capacité d'infléchir la conscientisation des membres de la FTQ et de la haute direction du FTSQ (tel qu'ils l'ont reconnu publiquement au micro plus tard) vers nos vues sur le sujet.

Mission accomplie!



Dessinons l'avenir ensemble



31° Congrès de la FTQ



Source image: site web FTQ

PROMOTION DE L'INDUSTRIE MARITIME

LIVRÉ PAR NAVIRE – MERCI MON FLEUVE!



**SOCIÉTÉ DE
DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE
DU SAINT-LAURENT**

Contexte

À l'automne 2013, la Société de développement économique du Saint-Laurent (Sodes) a mené un sondage de perception de la population québécoise à l'égard de l'industrie maritime. Les résultats de ce sondage avaient révélé que le maritime est méconnu du grand public, ce qui engendre une perception négative sur certains aspects. Par ailleurs, dans un contexte où l'acceptabilité sociale est désormais essentielle pour le développement de nouveaux projets et où l'industrie maritime possède une plus grande visibilité depuis le lancement de la stratégie maritime, il devient nécessaire de mieux faire connaître ce secteur d'activité.

Lancement de la campagne

En octobre 2014, la Sodes a donc lancé une campagne de promotion de l'industrie maritime appelée Livré par navire – Merci mon fleuve!. L'objectif de la campagne de promotion est de sensibiliser la population québécoise à l'importance de l'industrie maritime et du fleuve Saint-Laurent dans la vie de chacun. Son message principal est que dans le monde, 90 % des marchandises sont livrées par navire. En ce sens, plusieurs outils de communication ont été développés afin de véhiculer ce message.

Comment se joindre à la campagne

En tant que membre et partenaire de la Sodes, vous êtes fortement encouragé à joindre la campagne Livré par navire – Merci mon fleuve! en utilisant et en diffusant les outils de communication qui ont été développés jusqu'à maintenant. En participant à la campagne de promotion de cette façon, l'industrie maritime dans son ensemble bénéficiera d'une plus grande visibilité. En effet, diffuser continuellement un message commun dans les réseaux respectifs des organisations membres de la Sodes permettra d'augmenter la force d'impact de Livré par navire – Merci mon fleuve!.

Nous vous invitons donc à télécharger le Guide d'utilisation de la boîte à outils Livré par navire. Ce document présente les principaux outils de communication Web et imprimés de la campagne de promotion Livré par navire – Merci mon fleuve! ainsi que des exemples de leur utilisation.

Pour plus d'information
Pour toute question ou pour obtenir les outils de communication, veuillez communiquer avec Ariane Charette, chargée des communications (418 648-4572 poste 203), ariane.charette@st-laurent.org

(Source: Site web de la SODES)



Rencontre avec Marc Ranger

Directeur SCFP Québec

Monsieur Marc Ranger, directeur SCFP QC, est venu rencontrer le comité exécutif au local du Syndicat des débardeurs. Nous lui avons présenté un PowerPoint sur les effets dévastateurs de l'automatisation et les enjeux négatifs qui guettent les débardeurs. Monsieur Ranger se positionne à la même place que le syndicat, *le Fonds de solidarité se doit d'être contre tout investissement qui pourrait mettre en péril des emplois pour les travailleurs*. Les taxes et les contributions doivent être dans le sens d'une prospérité économique, l'automatisation ne doit pas aller vers des licenciements, ni des coupures lors de retraites forcées.

Lors d'un congrès de la FTQ, les membres ont voté à l'unanimité pour un investissement de 400 millions dans le secteur maritime, pour une création d'emplois. N'oubliez pas que nous avons un levier syndical, le droit de parole dans les congrès de



la FTQ pour intervenir dans le débat d'investissement qui serait contraire à l'éthique syndicale et défavorable pour les travailleurs.

Au dernier congrès de la FTQ, il y a eu le dépôt d'une résolution qui portait sur les infrastructures, suivi d'un débat. Le 375 était présent et a profité de cette fenêtre (voir page 18) pour exprimer à tous les craintes du Syndicat des débardeurs vis-à-vis cette tendance qui, malheureusement, se pointe à l'horizon.

Pour finir, lors de notre rencontre avec Monsieur Ranger, il nous a fait comprendre qu'il ferait tout en son pouvoir pour planifier une rencontre avec Daniel Boyer, président de la FTQ, pour lui présenter les craintes de l'automatisation et ainsi le mettre au parfum de cette problématique à venir qui nous interpelle et nous amène à lancer un cri d'alarme. Cette rencontre a eu lieu le 26 janvier 2017.



Rencontre avec George Farrah

Secrétaire général Stratégie Maritime



Lors de la rencontre à la Maison des débardeurs avec Georges Farrah, secrétaire général à l'implantation de la stratégie maritime au provincial, il nous a mentionné que Montréal était la pierre angulaire dans l'atteinte de leurs objectifs de création d'emplois et d'investissement d'infrastructures dans le cadre de la stratégie maritime.

Dans la première phase (section 52), Viau va propulser la capacité des manutentions de conteneurs à deux millions EVP (voir p.13) et, par la suite, il nous a confirmé que dans les deux pôles possibles, soit Contrecoeur ou Vaudreuil, Contrecoeur était en avance pour un développement massif mais sans toutefois pénaliser Montréal.



L'expansion de Montréal passe par la fluidité de la marchandise. Il y a l'entente de libre-échange avec l'union européenne qui va nous ouvrir un bassin de cinq cent millions de consommateurs. En relation avec cette manne qui est à nos portes, vous comprendrez qu'il y a d'énormes projets sur la table dont certains pour Montréal sans toutefois les énumérer!

Il a fait mention que l'arrivée au pouvoir de Donald Trump mettra peut-être un peu d'ombrage dans le libre-échange qui nous unit déjà avec les

grandes villes limitrophes américaines, comme New York et Philadelphie. Ces grandes villes transigent déjà leurs marchandises conteneurs via la gare de triage de Valleyfield.

Il serait bon que le Port de Montréal s'y connecte lui donnant, par le fait même, une plus grande fluidité.

Certaines problématiques font quand même ombrage, comme les enjeux environnementaux, ex : dragage du fleuve, acceptation sociale, protection du chevalier cuivré (espèce en voie de disparition), brise-glace plus performant pour contrer les embâcles possibles.

Tous les chevauchements de juridiction politique font que les délais d'étude excèdent souvent les échéances

données. Donc, il faut coordonner tous ces paliers gouvernementaux pour qu'ils s'harmonisent et qu'ils ne s'interposent pas.

Pour finir, il a réitéré que Montréal est fondamental dans l'atteinte de leurs objectifs pour la stratégie maritime et d'investissement d'infrastructures, sans toutefois répondre clairement à une de nos nombreuses questions !!

Contrecœur sera-t-il un terminal conteneur automatisé ?

À suivre....



Rencontre avec Daniel Boyer

Président de la FTQ

Jeudi 26 janvier 2017, des représentants du Syndicat des débardeurs ont eu le privilège d'être reçus dans les bureaux de la FTQ. Daniel Boyer, Denis Bolduc et Benoit Bouchard nous ont ouvert une fenêtre pour qu'on puisse enfin leur exprimer le sens de nos inquiétudes. Comme entrée de jeu, la table a été mise par le président (Christian Beaudin) qu'il leur a exprimé la crainte du comité exécutif en leur présentant le power point sur l'automatisation, leur expliquant son contenu et sa raison d'être. Par la suite, il leur a fait mention de notre présence au congrès de l'IDC qui portait justement sur l'automatisation. (voir p.27-28)

Réjean Brunet leur a fait clairement comprendre que les débardeurs pompaient dans la caisse du Fonds de solidarité quelques millions par année. Le mandat du Fonds de la FTQ est de créer de l'emploi, a-t-il dit, ce qui a été immédiatement entériné par Daniel Boyer. Nous aimerions, c'est la moindre des choses, être consultés, si possible, quand les investissements concernent



le domaine portuaire ou le secteur maritime. Les représentants de la FTQ ont affirmé que tous les bilans sociaux de tous investissements sont toujours, avant toute chose, clairement définis et entérinés par un comité, mais que dorénavant le Syndicat sera consulté pour ceux qui concerneront les activités portuaires.

Nous savons de source sûre, a dit André Racette Jr, que sur les planches à dessin Contrecœur est prédestiné à être automatisé. « Avant tout investissement, soyons vigilants, attentifs et restons proactifs sur ce dossier pour ne pas qu'il nous glisse entre les mains. »



Daniel Boyer : « Si le Fonds n'est pas présent dans le projet, il y en aura un autre, mais si nous sommes présents, nous pourrions en partenariat travailler dans le sens de sauver le maximum d'emplois. »

Réflexion du Fonds de solidarité

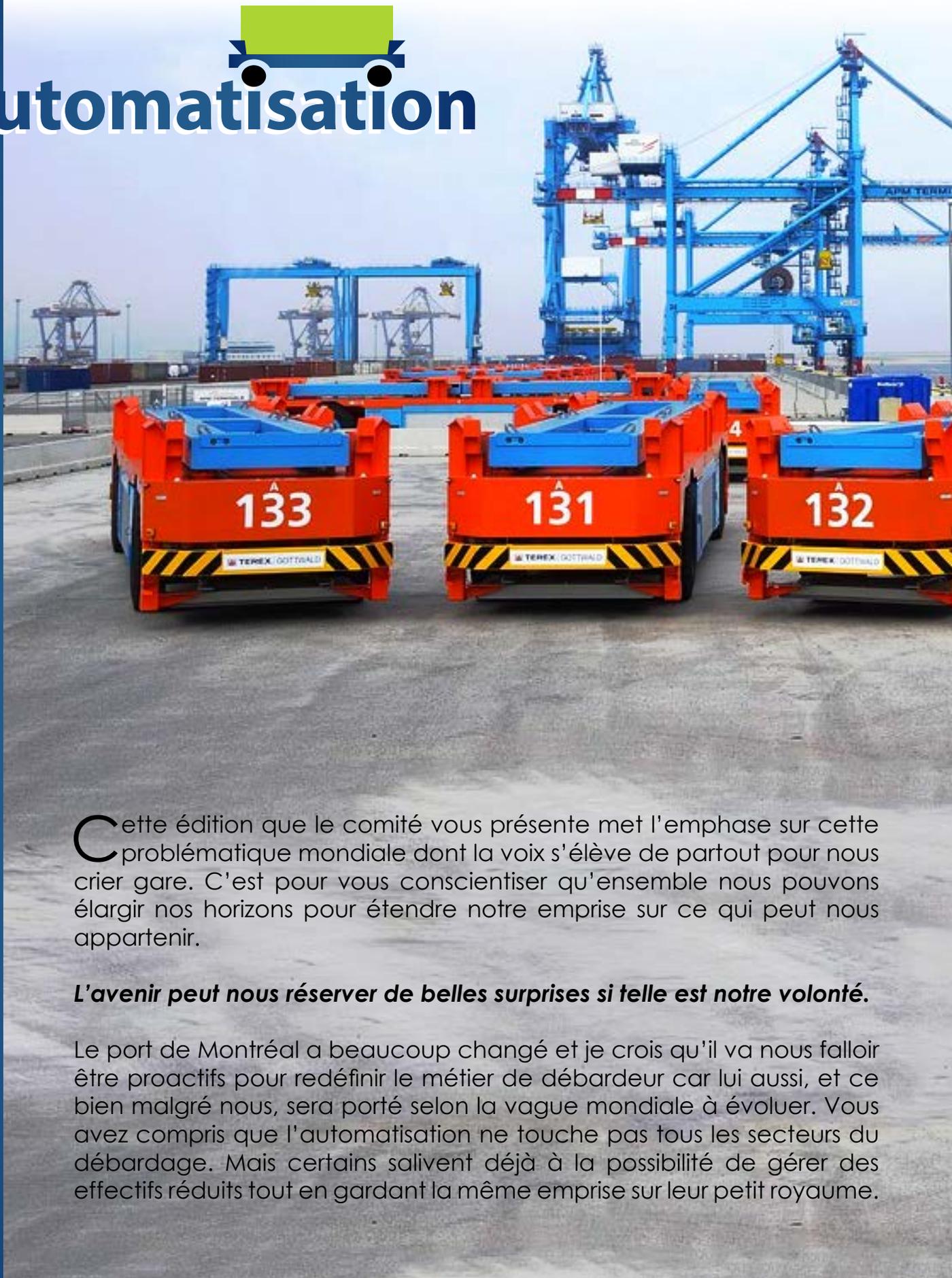
Le Fonds de solidarité devrait se positionner dans tous les ports, consulter toutes les sections locales et être à l'affût de tous les investissements dans le secteur maritime.

À suivre...





Automatisation



Cette édition que le comité vous présente met l'emphase sur cette problématique mondiale dont la voix s'élève de partout pour nous crier gare. C'est pour vous conscientiser qu'ensemble nous pouvons élargir nos horizons pour étendre notre emprise sur ce qui peut nous appartenir.

L'avenir peut nous réserver de belles surprises si telle est notre volonté.

Le port de Montréal a beaucoup changé et je crois qu'il va nous falloir être proactifs pour redéfinir le métier de débardeur car lui aussi, et ce bien malgré nous, sera porté selon la vague mondiale à évoluer. Vous avez compris que l'automatisation ne touche pas tous les secteurs du débardage. Mais certains salivent déjà à la possibilité de gérer des effectifs réduits tout en gardant la même emprise sur leur petit royaume.

Impact sur la main d'oeuvre dû à la mécanisation au fil du temps.

Entre 1898 et 1920 plus de 2000 débardeurs étaient nécessaires pour le travail de débarquement.

La période de 1960 à 1975 marque la rupture entre l'ancien et le nouveau monde des quais, dès lors 1500 pour débouler jusqu'à 1200 débardeurs travaillent sur les quais.

Nous sommes passés de 1200 membres dans les années soixante-dix à 900 membres à ce jour.

Et maintenant que nous réserve l'automatisation?

Maximisation temps via productivité

Formation théorique, psychologique et pratique (simulateur), conférence sur la productivité, les débardeurs des années 2000 se doivent de performer, concurrence oblige. Les débardeurs se relaient 24 heures sur 24, 7 jours semaine pour être dans la course et maintenir ainsi le standard des autres ports. Nous sommes à la croisée des chemins où le travail de l'homme s'harmonise avec celui de la machine donnant ainsi une grande place à la productivité au détriment de l'aspect humain qui l'a tant caractérisé.



Machinerie toujours plus titanesque

Grue portique avec possibilité de «twin pic», chariot élévateur avec bras télescopique, pont roulant qui empile toujours plus haut, la vapeur a vite laissé sa place à l'hydraulique qui, par sa force, décuple et maximise le tonnage qui, records après records, pulvérise les attentes toujours plus grandes des compagnies.



Réaménagement situationnel et géographique



Quai artificiel aménagé à même le lit du fleuve. Dragage de celui-ci pour permettre à de plus gros navires, Panamax et Post-Panamax, d'y jeter l'encre. Hangar qui jadis abritait le conventionnel est démoli pour faire place au conteneur qui, du revers de la main, tranquillement prend la part de marché qui lui revient au détriment des autres sphères du débardage.

Plus, plus vite avec moins de débardeurs, oui !!!

Nous sommes passés de 1200 membres dans les années soixante-dix à 900 membres à ce jour....

4- L'Automatisation



Qu'est-ce qu'un port automatisé?

Un port automatisé se compose de transtainers sur rails sans opérateur, tout automatique (RGM) pour les opérations de stockage des conteneurs sur parc et de remorque attelée sans conducteur dit (AVG, *véhicules autoguidés*) pour le transfert des conteneurs du quai vers le parc. Les grues portiques sont automatisées, mais avec opérateurs manuels (employés) qui prennent le relais en cas de faille informatique.

Toutes les opérations sont gérées par un système informatique central sophistiqué et spécifique qui coordonne les transtainers automatiques et les véhicules autoguidés en fonction des navires à quai et des livraisons à faire.



Inconvénients de l'automatisation



La tendance observée va vers une augmentation du niveau d'automatisation des terminaux en priorité dans les pays économiquement développés où la main-d'œuvre représente une part importante du coût opérationnel. Le niveau d'automatisation a pour but premier de réduire le coût de la main-d'œuvre, fiabiliser les opérations et augmenter la productivité. **Ce qui pour nous n'est aucunement fondé.**

Inconvénients de ce système

1. Au niveau Social, et économique :

- ▶ Perte de bon emplois bien rémunérés.
- ▶ Perte de revenus imposables pour l'état.
- ▶ Subvention de l'état pour l'automatisation? = Moins de \$ pour les services de santé, l'éducation, la culture etc..



Inconvénients de ce système



1. Au niveau technique, automatisation vs système «manuel»:

- ▶ peu de flexibilité lors d'opérations perturbées.
- ▶ vitesse de transfert quai-parc très lente, (33% plus rapide «manuel»).
- ▶ complexité du système informatique.
- ▶ Temps de réaction aux problématiques plus rapide avec un operateur.
- ▶ Moins de polyvalence avec l'automatisation. Reprogrammation lors de changements imprévus.
- ▶ Progression de l'homme dans ses aptitude avec l'expérience.
- ▶ Sentiment de compétition et de défi de productivité absent sur la machine.
- ▶ Arrêt complet lors des opérations de déneigement. (intempéries)

La fatalité semble inévitable car l'establishment ouvre la machine à fond et jette de la poudre aux yeux pour endormir nos politiciens et leur vendre ce rêve.
(voir article du journal Metro)

Eux, lors de leur réveil, verront malheureusement trop tard la facture du coût social et humain!! qui sera tributaire de leur sommeil.

Alors unissons nous l'IDC

Article Journal METRO

12 JUILLET 2016

M. Couillard a estimé qu'il serait avantageux d'automatiser les opérations à venir aux installations du port de Montréal situées à Contrecoeur. M. Couillard a fait ce constat à la suite d'une visite des importantes installations portuaires situées au sud de Hambourg. En s'adressant aux journalistes, M. Couillard a toutefois reconnu que cette décision revient aux exploitants. La chaîne d'opérations du terminal de conteneurs d'Altenwerder, inauguré en 2001, est presque totalement automatisée.

Selon le premier ministre, l'automatisation améliore l'efficacité et la productivité.

«Il serait impossible de transformer le terminal actuel du port de Montréal, mais pour une expansion du terminal, par exemple à Contrecoeur, si l'opérateur du terminal le décide, c'est le genre d'opération qui clairement est très efficace sur le plan économique», a-t-il dit.



L'IDC (International Dockworkers Council - Conseil International des Dockers) est une organisation formée par des syndicats de travailleurs portuaires du monde entier représentant plus de 90000 membres sur 5 continents. Ses fondements le définissent comme une organisation de classe travailleuse, unitaire, indépendante, démocratique, représentative et dont les décisions sont prises par une assemblée.

Le 29 septembre 2016 à Miami se tenait la 7^{ème} assemblée générale de l'IDC

Cette conférence a réuni des experts et des praticiens du monde universitaire et de l'administration publique qui ont dit que **l'efficacité des terminaux ne dépend pas de l'automatisation de l'infrastructure**, mais de la bonne organisation des travailleurs et surtout qu'il existe une formation continue pour les dockers dans tous les ports à l'échelle mondiale, leur permettant d'avoir des conditions de travail similaires, même si ils travaillent dans différents pays et continents.



Étaient présent, les représentants du local 375 SCFP et 1657 ILA.

Lors de cette assemblée les membres ont adopté à l'unanimité une résolution sur l'automatisation et les nouvelles technologies dans les opérations portuaires.



IDC Résolution

RÉSOLUTION SUR L'AUTOMATISATION ET LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DANS LES OPÉRATIONS PORTUAIRES.

L'assemblée conçoit que les progrès scientifiques appliqués aux processus industriels font partie de l'histoire de l'humanité, en ce qui concerne l'amélioration considérable des conditions de travail et l'augmentation de la productivité. Les travailleurs portuaires acceptent que le processus d'automatisation des opérations portuaires requière une adaptation et/ou la transformation des emplois, et que cela devrait être élaboré à l'aide d'un plan d'accompagnement de formation continue et le réemploi du personnel concerné. L'IDC rejette le développement et la mise en œuvre de systèmes robotiques pour les terminaux qui prennent en charge des mesures allant à l'encontre des dockers, notamment lorsqu'ils concernent des licenciements.

Épilogue

Au fil des ans le port de Montréal a su se réinventer pour rester à l'avant-scène. Il a pu, avec l'aide de visionnaires et d'hommes travaillants, tirer son épingle du jeu pour consolider sa place parmi les grands.

Automatisation des ports !!! Réalité ou mite ? Il en demeure quand même une réalité dont la cime pointe déjà à l'horizon et fait ravage dans certains ports, Long Beach Los Angeles, Melford Nouvelle-Écosse, London Gateway Depp world Grande Bretagne, Hutchison à Barcelone et combien d'autres....



Conclusion



L'homme contre la machine !! À nous de prouver ou de vendre à nos employeurs l'avantage de nos services et surtout de nos grandes qualités. Mais ne soyons pas dupes, leurs poids décisionnels dans l'échiquier mondial est peu, (mondialisation) mais n'oublions pas, nous avons dans notre manche un atout ; La capacité de surmonter les défis!!!

Unissons-nous pour consolider et renforcer nos positions. Servons-nous de cette capacité pour explorer toutes les avenues possibles pour élargir nos horizons. Créant par le fait même un front commun, soit celui de préserver ou de modifier notre travail à notre avantage.



Technologie oblige !! Pour le meilleur et non pour le pire. À suivre....

Stéphane Longpré conseiller syndical à l'information pour le comité exécutif du syndicat des débardeurs SFCP section locale 375.



Un allié contre l'automatisation?

Le fonds de solidarité FTQ et l'automatisation.

-Le Fonds de solidarité FTQ appuie le secteur maritime et les infrastructures stratégiques du Québec.

Le Fonds de solidarité FTQ s'est joint au consortium majoritairement québécois mené par la montréalaise Fiera Axiom Infrastructure pour l'acquisition de Société Terminaux Montréal Gateway (MGT). Cet investissement s'inscrit dans la volonté du Fonds d'appuyer le secteur maritime et les infrastructures stratégiques du Québec.

Le fonds de solidarité est là pour investir dans l'économie québécoise, contribuer à la croissance économique du Québec en **créant, en maintenant ou en sauvegardant des emplois** au moyen d'investissements dans les entreprises de l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie québécoise.

(Extrait du Site web du fond de solidarité FTQ)

Enquête préliminaire du HEC sur la qualité de vie au travail dans les terminaux du Port de Montréal

Conclusion et recommandations

Ce projet visait à répondre à la question suivante : que peut-on faire pour assurer un environnement de travail sain et sécuritaire pour les débardeurs et les vérificateurs du Port de Montréal ? Grâce à la participation des débardeurs et des vérificateurs, au soutien des membres du comité de pilotage ainsi qu'à la collaboration de l'équipe du déploiement, nous avons pu définir les problèmes et ouvrir la voie à leur résolution.

En termes précis, ce projet vise cinq objectifs :

1. Comprendre les facteurs de risques pour la santé et la sécurité aux opérations de débardage et de vérification
2. Comprendre les facteurs qui influencent la dynamique des relations aux opérations de débardage et de vérification
3. Déterminer des moyens de prévenir des accidents et des troubles de santé
4. Déterminer des moyens de promouvoir la santé et la sécurité au travail
5. Déterminer des moyens de stimuler l'engagement au travail des débardeurs et des vérificateurs.

Les facteurs de risques pour la santé et la sécurité aux opérations de débardage et de vérification

Le facteur de risque le plus dangereux pour la santé et la sécurité concerne les horaires de travail et en particulier, la méthode de déploiement. L'imprévisibilité des horaires de travail et la fréquence des changements de quarts de travail durant la même semaine entraînent des effets toxiques sur la santé (physique et mentale), sur la qualité des relations, et sur la sécurité (au volant et aux opérations). Les employés ont grand besoin de temps pour récupérer et refaire leur force pour être plus efficaces dans leur travail, plus vigilants et plus collaboratifs. En outre, il faudrait considérer qu'une journée de congé en est une de 24 heures.

Un autre facteur de risque concerne l'entretien des équipements, des véhicules et des machineries. Si la santé-sécurité est une valeur importante pour l'AEM et pour les employeurs maritimes, il faudrait que cela se traduise par des gestes concrets pour des inspections régulières et des entretiens préventifs, sans compter les réparations et les remplacements des pièces usées ou abimées. Il faudrait également qu'on se donne la peine de nettoyer régulièrement les postes de travail, les cabines des véhicules (voitures, camions, grues et autres machineries).

Le manque d'entretien des voies de circulation occasionne des accidents qui auraient pu être évités. Il faut veiller à les garder dégagées d'eau, de neige ou de glace ; à garder la chaussée en bon état et à remplir les nids de poule. De plus, Les comportements des conducteurs sont aussi dangereux, qu'ils soient chauffeurs de camion, opérateurs de machinerie et conducteurs d'automobiles. Il faut faire respecter les voies réservées, les espaces de stationnement, la signalisation et les limitations de vitesse.

L'AEM semble avoir une culture SST réactive qui va dans le sens contraire à la prévention. En principe, quand on agit après le fait, c'est qu'on ne l'a pas prévu. Prévenir signifie veiller à ce que quelque chose n'arrive pas, en prenant les moyens de détecter les risques. Pour développer une culture de prévention, il importe que la santé et la sécurité des employés aient la même valeur que la productivité dans l'esprit des employeurs et des représentants de l'AEM. Cela suppose qu'ils soient à l'écoute des employés et qu'ils les fassent participer à l'organisation des activités de SST. En agissant ainsi, les employés se sentiront plus responsables, ce qui influencera positivement leurs comportements.

Par ailleurs, les paroles des conseillers en relations de travail doivent être suivies d'actions. Bien que l'AEM ait des politiques en place, elles ne sont pas toujours suivies par des actions concrètes. Les comportements des employeurs, des surintendants et des représentants de l'AEM reflètent leurs valeurs et leurs intentions : ils doivent donner l'exemple en portant non seulement les ÉPIS, mais aussi respectant les refus de travail, en démontrant un intérêt sincère pour les employés et en prenant les devants pour les protéger contre des accidents et les garder en santé. Surtout, il faut vraiment cesser de sanctionner injustement les personnes qui font des rapports de risque ou d'accident, pour qu'elles n'aient plus de crainte à les rapporter. Idéalement, il faudrait viser le niveau proactif de SST.

Les facteurs qui influencent la dynamique des relations aux opérations de débardage et de vérification

Les impératifs de productivité et de rentabilité sont la source du stress et des conflits qui éclatent sur les terminaux. C'est un fait admis en management que les pratiques qui découlent de ces impératifs donnent de moins bons résultats financiers que celles qui reposent sur des valeurs de SST conjuguées avec des valeurs d'efficacité et de productivité.

Le style autoritaire et répressif adopté par le personnel d'encadrement cause des tensions inutiles et contre-productives. Populaire il y a un siècle, au temps d'Henri Fayol (1916), ce style de gestion est aujourd'hui dépassé. Il n'est plus adapté au monde complexe dans lequel nous travaillons, à l'évolution des technologies et au niveau d'éducation et de compétences de la main-d'œuvre. S'il faut moderniser les opérations de chargement et de déchargement, il faut aussi moderniser les comportements de direction et d'encadrement.

L'inefficacité des opérations et les problèmes de logistique causent beaucoup de frustrations, lesquelles entraînent des attitudes irritables et par conséquent des tensions inutiles et des conflits. Pour améliorer l'efficacité des opérations et résoudre les problèmes de logistique, pourquoi ne pas consulter les employés? La majorité a une vaste expérience du terrain et une très bonne connaissance des opérations. Les faire participer aux décisions qui les concernent leur permettrait d'apporter leur contribution et de calmer leur impatience.

Un autre facteur concerne le manque de protection contre le danger des machineries et contre les éléments de la Nature et l'insécurité engendrée par l'injustice et l'iniquité des traitements. Cela cause une telle tension qu'il ne faut pas s'étonner que les relations prennent une mauvaise tournure. Le conflit travail - vie privée ajoute aussi de la tension dans les relations.

Enquête préliminaire du HEC sur la qualité de vie au travail dans les terminaux du Port de Montréal (suite)

Des moyens de prévenir des accidents et des troubles de santé

Pour développer une culture proactive, il est primordial de faire évoluer la culture d'affrontement vers une culture de collaboration. Pour cela, il faudra envisager une activité pour aider les représentants de l'AEM à prendre conscience de leurs préjugés et de leurs hypothèses de base à propos des débardeurs, des vérificateurs et de leur travail.

Pour assurer la réussite, nous suggérons de clarifier la structure organisationnelle. Plus précisément, il faudrait séparer les relations de travail, où les rapports interpersonnels semblent plus difficiles, et la SST qui est habituellement perçue de manière positive. Cela permettrait d'améliorer la perception des employés de la SST, d'améliorer les conditions actuelles en plus de faciliter la communication avec la personne de référence.

Il serait pertinent de revoir le tableau de bord SST. Les indicateurs qui s'y trouvent actuellement relèvent davantage de la logique réactive. En ce sens, nous recommandons d'ajouter des indicateurs pour évaluer les activités de prévention. Par exemple : les audits et les suivis, le degré de sensibilisation des employés, l'efficacité des formations, le nombre d'initiatives prises par les employés, etc.

Finalement, il est crucial de redonner le pouvoir à l'AEM en matière de SST afin de pouvoir faire de la prévention efficace. Cela demande toutefois de renégocier les contrats avec les compagnies pour que l'organisation ait un pouvoir d'action sur des champs tels que l'indemnisation. Il serait peut-être utile pour l'AEM de bâtir un *business case* pour faire valoir l'intérêt de faire ce changement. En définitive, il importe de se rappeler qu'il peut être long avant que les personnes changent leurs comportements.

Dans une perspective à court et moyen terme, il serait envisageable d'améliorer certaines pratiques SST.

Premièrement, procéder à des audits SST permettrait de repérer les risques (équipements défectueux, la glace, etc.) et apporter les correctifs nécessaires. Réduire le nombre de changements de quarts de travail au cours d'une semaine, donner des jours de congé de 24 heures, prendre son assignation plus tôt dans la journée sont des mesures qui auront un effet positif sur l'énergie et la vigilance des employés. Lors de l'achat de nouvel équipement, il serait important d'évaluer si celui-ci répond aux normes de sécurité en vigueur et qu'il est déclaré convenable par les employés (ex. ergonomie).

Deuxièmement, il faut valoriser la formation offerte aux employés en augmentant l'offre et en facilitant l'accès à ces programmes. Cela permettrait non seulement de développer les compétences des employés, mais de les encourager à faire la promotion de la SST.

Troisièmement, il serait important de se procurer des ÉPIS mieux adaptés aux conditions particulières des travailleurs ainsi qu'à leur réalité, surtout les casques. Pourquoi ne pas leur donner l'occasion de se prononcer sur choix du modèle ? S'ils sont partie prenante dans la décision, ils seront sans doute mieux disposés pour les porter.

Les pratiques de gestion des accidents devraient faire l'objet d'une révision majeure, pour qu'elles regagnent de la crédibilité. En outre, il faudrait revoir les procédures d'enquête et les formulaires qu'on utilise pour les rapporter. Par exemple, les formulaires devraient permettre d'évaluer le risque de répétition de cet accident/incident/passé proche ainsi que la gravité de celui-ci. Il sera très utile également de se doter d'un système d'information qui permette d'avoir des réponses à des questions concernant :

- Le nombre et la nature des « passés proches »
- Le nombre et la nature des incidents
- Le nombre et la nature des accidents
- Le nombre et la nature des blessures
- Le nombre de jours de maladie pris par les débardeurs et par les vérificateurs
- Le nombre de personnes en congé de maladie.

Des moyens de promouvoir la santé et la sécurité au travail

La promotion de la qualité de vie au travail est un ensemble d'activités visant à favoriser un milieu de travail sain et un travail qui a du sens. Cela implique d'abord la prévention des accidents, de la détresse psychologique et de l'épuisement émotionnel ; cela consiste à prendre des mesures pour réduire, voire éliminer les risques pour la santé. Cela implique également la promotion de la santé mentale et de l'engagement du personnel. Il est important sensibiliser le personnel sur la valeur de la santé mentale et physique et sur leur responsabilité à cet égard. Cela suppose que les employés

- soient en mesure de reconnaître leur état de santé ;
- capables de détecter les signes précurseurs de la maladie et les facteurs de risque dans leur travail ;
- encouragés à prendre les mesures nécessaires pour s'en protéger ;
- reconnaissent leurs intérêts, leurs compétences et leurs aspirations ;
- connaissent différents moyens de stimuler leur santé physique et mentale ;
- et incités à développer de saines habitudes de vie et de saines habitudes de travail.

Rappelons-nous les études de l'équipe de Carolina Dewa : ne pas s'en occuper coûte 18 000 \$ par employé par année ! Ces sommes d'argent seraient mieux investies dans la prévention. D'une part, elle coûte beaucoup moins cher (500 \$ par employé par année, selon Berry (Berry, 2010) et d'autre part, elle rapporte des bénéfices intangibles sur le climat de travail, les relations de travail et l'équilibre travail — vie privée.

Des moyens de stimuler l'engagement au travail des débardeurs et des vérificateurs.

Les cadres peuvent stimuler l'engagement des employés en soutenant le développement de relations professionnelles positives, basées sur l'authenticité, l'empathie et le soutien. Le sentiment d'appartenance que de telles relations engendrent donne de l'autonomie aux employés. Cette dernière peut être augmentée en les affectant à des tâches qui correspondent à leurs capacités et en mettant à leur disposition les ressources nécessaires

Club social et sportif des débardeur(e)s



Jacques Bolduc
Président du C.S.S.D.

CSSD – Coût, offre et demande

J'aimerais profiter de cette tribune pour vous exposer la problématique à laquelle fait face le CSSD depuis quelques années. Le 2\$ par semaine est en vigueur depuis les années 2000. Dans les années 2000, le CSSD, avec le même budget qu'en 2017 pouvait vous faire profiter de billets de hockey (10-15 matchs), spectacles d'humour (4-5 spectacles), tournoi de golf des débardeurs, dépouillement de l'arbre de Noël, etc. Avec l'inflation des 17 dernières années, le Club Social du Syndicat des Débardeurs (CSSD) ne peut plus vous offrir autant d'activités qu'avant.

Voici en détail un résumé des coûts :

	<u>2000</u>	<u>2016</u>
• Dépouillement d'arbre de Noël (500 personnes)	19 000 \$	37 000 \$
• Tournoi Golf	18 000\$	39 000\$
• Show humour	15 \$ billet	30-60 \$ billet
• Comédie musicale	40 \$ billet	100 \$ billet
• Cirque du soleil	40\$ billet	120\$ billet
• Hockey NHL	50\$ billet	120\$ billet

Il serait probablement temps d'augmenter le 2\$ à 4\$ ou 5\$ par semaine pour s'ajuster aux coûts du marché, ce qui nous permettrait de faire des tirages, d'augmenter le remboursement de gym, etc. De plus, nous voulons vous rappeler que l'abus de certains membres du CSSD qui achètent des billets pour leurs amis, belle-famille, voisins au prix des membres nuit grandement au pouvoir d'achat. Nous tentons de faire le maximum possible avec votre argent, mais les membres doivent aussi respecter les règles.

Si vous avez des suggestions d'activités, n'hésitez pas à nous en faire part.

N'oubliez pas le remboursement de 50 \$ pour un abonnement au gym d'une année.

Jacques Bolduc
Président CSSD

ACTIVITÉ À VENIR!

Été 2017

JE VOUS ÉCOUTE

comédie de Bénabar

Avec Mario JEAN
Marc-André COALLIER

France PARENT
et Luc BOUCHER

Mise en scène
Bernard Fortin

JE VOUS ÉCOUTE met en scène un psychologue (Marc-André Coallier) et un mari (Mario Jean) qui, persuadé que c'est son thérapeute qui a convaincu sa femme (France Parent) de le quitter, vient régler ses comptes avec lui.

La table est mise pour un scénario des plus rocambolesques !

Restez à l'affut! Les billets seront bientôt disponibles via votre CSSD.



Dépouillement Noël 2016

Le temps des fêtes nous réserve parfois de belles surprises, et justement par un beau dimanche ensoleillé, l'hôtel Mortagne, comme par magie, s'est transformé en royaume du Père Noël. Il était vraiment agréable de voir tous ces beaux sourires émaner des visages des 210 enfants participant à cette grande fête annuelle. Le Père Noël, accompagné de ses lutins (huit bénévoles) et la firme Katonix en ont mis plein la vue. Jeux gonflables, maquilleuses, atelier de chocolat, jeux manuels, mascottes, dinosaure, cadeaux, tout était mis à leur disposition pour leur plus grand plaisir. Enfin, pour mettre la cerise sur le sundae, un buffet pour 525 personnes avec un bar à bonbons à faire rougir Hansel et Gretel a été offert à tous. Bon service, espacement amplement suffisant, atmosphère conviviale, tout semble nous diriger vers une réédition à la même place pour l'an prochain.

Merci au comité organisateur, (CSSD) Jacques Bolduc, Éric Langlois, Christian Beaudin
À bientôt ! Stéphane Longpré, C.S. info



N'OUBLIEZ PAS QUE LE CSSD OFFRE UN REMBOURSEMENT DE 50\$ À VOUS, MEMBRE DU CSSD, ET À VOTRE CONJOINT(E) POUR TOUT ABBONNEMENT D'UN AN DANS UN CENTRE DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE



PARISEAU OLIVIER
AVOCATS

Me ERIC COULOMBE

1085, rue Amherst, Montréal (Québec) H2L 3K6
Bur.: (514)840-8777 Fax: (514)840-7070
Cell: (514)942-9285
me.coulombe@sympatico.ca

Le syndicat des débardeurs est maintenant sur twitter SUIVEZ-NOUS!

@SyndicatMTL375
mot-clic #MTL375





Salut à vous tous!

Un petit mot d'un frère d'armes, en tant que conseiller des débardeurs de Montréal, section locale 375 SCFP.

Mon arrivée au 375 a été une dure épreuve à accepter. Toutefois, je me suis appliqué comme je l'ai toujours fait à défendre les travailleurs, et ce, sans les juger. J'ai accepté de travailler avec la pure réalité des conflits qui teintaient votre réputation au Port de Montréal. Par contre, je me suis donné comme objectif de rallier les membres autour d'un thème commun « le respect ».

Le respect entre nous d'abord, et surtout de se faire respecter de nos employeurs, l'Association des employeurs maritimes (AEM) et les compagnies membres. Notre assemblée de plus de 500 membres a été la preuve que nous pouvions être un groupe homogène et mobilisé si le dossier était commun.

Dernièrement, vous avez été informés de ma décision de prendre ma retraite, et ce, après plus de 30 ans dans le mouvement syndical. La charge de travail et le besoin majeur du 375 au quotidien étaient devenus pour moi invivable, sans oublier que les syndicats suivants avaient aussi leur propre besoin ; Proff-teck 4688, Cheminots 5598, SEBPM local 4316, 4317,4318, débardeurs de Sorel.

Depuis ma décision de prendre ma retraite, j'ai syndiqué trois (3) nouveaux syndicats au Port de Montréal. Le 6277 MGT surintendants, le 6852 Termont surintendants et le 5277 Viterra grain et je continue d'augmenter notre rapport de force au Port de Montréal pour le SCFP. Pour se faire, Marc Ranger le Directeur du SCFP. Québec m'a permis de continuer à travailler deux jours/semaine à l'organisation pour quelques mois. Je tiens à le remercier.

Présentement, un nouveau conseiller a accepté de prendre la relève avec vous au Port de Montréal. Il s'agit d'un ami de longue date, depuis les années 1990. Lui-même débardeur, élu depuis plusieurs années au 375, un vrai « leader » avec les mêmes valeurs qui nous animent tous les deux tels que la défense sans aucun préjugé des travailleurs et l'engagement de nous faire respecter par vos employeurs.

Dans les prochains mois, plusieurs défis vous attendent. Nous devons prioritairement créer, au prochain congrès du SCFP Québec, un secteur bien à nous. Nous devons être présents partout pour la stratégie maritime. Des enjeux majeurs auront des incidences pour nos conditions de travail comme par exemple : le lashing, PECON, les horaires de travail, conciliation travail-famille, juridiction des débardeurs, bateau passager et plusieurs autres dossiers.

J'ai été choyé de vous représenter. J'ai été heureux de vous connaître. Vous m'avez redonné le goût de défendre les travailleurs du Port de Montréal. L'Association des employeurs maritimes (AEM) oublie trop souvent que ce travail est extrêmement à risque à cause des horaires atypiques, de l'augmentation constante de la production, des machineries lourdes et du climat relié à la température saisonnière etc...

Je vous serai à jamais reconnaissant de votre accueil à tous les niveaux. Vous m'avez toujours respecté avec mes qualités et mes faiblesses, sans me juger.

À vous maintenant d'appliquer cette règle envers vous tous !

Bonne chance Christian et à toute ton équipe pour le futur !

André Racette Jr. conseiller SCFP

375, JE SUIS UN DE TES FILS !



C'est avec beaucoup d'enthousiasme que j'ai accepté d'être le conseiller syndical du SCFP auprès du Syndicat des débardeurs, suite au départ à la retraite de mon collègue, conseiller et ami André Racette Jr.

Étant moi-même d'une famille de débardeurs et ayant grandi dans la famille du 375, je me sens très privilégié d'y revenir afin de conseiller l'équipe syndicale en place. Je tiens d'ailleurs à remercier Christian et toute l'équipe de l'accueil fantastique qu'ils m'ont témoigné.

Cela dit, les défis, que la grande famille des débardeurs auront au cours des prochains mois seront grands. Mais j'ai bon espoir que la solidarité légendaire des débardeurs primera, avec le même objectif qu'ils se sont toujours fixés au cours des dernières décennies : ne jamais se rendre, ne jamais abdiquer. La Victoire et rien d'autre ! L'un de nos slogans « TOUS ENSEMBLE » n'est pas qu'une figure de style.

Je vais vous servir comme conseiller syndical du SCFP au maximum de mes compétences, que j'ai pour la plupart acquises lorsque j'étais officier syndical de notre Syndicat. Car oui 375... je suis un de tes fils. Et cela me remplit de fierté.

Michel Murray conseiller SCFP

Tous ensemble!



Des nouvelles de l'Atelier d'histoire

Salutation à tous les membres actifs et retraités

Récemment, l'Atelier soulignait le 5e anniversaire de sa fondation!

Nous sommes particulièrement fiers du travail accompli.

Pour commencer, il a fallu dépoussiérer et réaménager le sous-sol au local du Syndicat à la maison des Débardeurs. Nous avons dû trier, lire et classer des milliers de documents : courriers-correspondance, décisions arbitrales, griefs, décisions de cours du ccri, procès-verbaux des exécutifs, des assemblées des membres, des revues, et tout autre document pouvant être pertinent.

Un travail de moine, selon les experts consultés, qui se poursuit toujours au moment d'écrire cet article!

Nous reconstituons l'histoire à travers nos recherches soit dans nos propres archives soit sur internet, le BANQ, Mc Cord, la ville de Montréal, les archives des journaux d'époque. Travail de longue haleine et permanent s'il en est un.

Souvenons-nous de la mission de l'Atelier:

- Promouvoir l'histoire des Débardeurs du Port de Montréal
- Écrire des articles
- Des publications
- Rédaction d'un livre
- Protection de nos archives

Nous y travaillons sans relâche !!!

Comme vous avez pu le constater, nous avons publié une première parution intitulée HISTOIRE DES DÉBARDEURS DU PORT DE MONTRÉAL : **La vie au travail**. Nous travaillons présentement à la préparation d'une deuxième parution qui portera sur " Les moyens que les débardeurs se sont donnés pour se réaliser en tant que regroupement de travailleurs solidaires en débutant par la création du syndicat dès le 17 août 1902".



Évidemment, pour soutenir l'Atelier dans son travail, nous avons eu besoin d'appui financier.

En ce sens, nous tenons à souligner l'appui substantiel voté par l'exécutif du Syndicat, la collaboration du comité syndical à l'information ainsi que du personnel du Régime de pension.



Nous remercions également le S.C.F.P pour sa contribution financière. Finalement, le tout dernier commanditaire, la caisse Desjardins du secteur Industriel de Montréal (voir photo) qui, par l'entremise de son directeur monsieur Claude Demers, a généreusement contribué un montant substantiel.

Un grand merci également à vous tous confrères(soeurs) car c'est grâce à vos cotisations que le syndicat a les moyens de supporter financièrement votre Atelier d'Histoire.

Comité d'histoire

Pour faire suite à l'arrivée du nouveau pont roulant de marque Kone crane au terminal 52 de la compagnie Termont, plusieurs opérateurs se sont plaints du confort et de l'ergonomie du siège dans la cabine du pont roulant, une étude ergonomique a été effectuée par la firme Ergonomixte Inc.

Voici leurs recommandations :

- 1- Que la compagnie Kone nous fournisse les informations détaillées du fabricant (spécifications du siège tel qu'installé dans la cabine, fonctionnement, dimensions et points d'ajustement);
- 2- Revoir le principe des poignées de serrage ajoutées aux points d'ajustement sous les appui-bras; explorer la possibilité d'ajouter des poignées rondes avec des crans qui seraient moins encombrantes et plus faciles à manipuler;
- 3- La base d'ancrage du siège soit inversée afin de reculer le siège dans la cabine (recul de 8 pouces) pour dégager le «V» au bout du siège et offrir une meilleure visibilité au sol lors des manœuvres;
- 4- Relever les appui-bras en montant le rail d'ajustement de la hauteur de 2 pouces;
- 5- Explorer la possibilité de relever les appui-pieds d'environ 3 pouces pour compenser la hauteur du siège;
- 6- Que par la suite nous donnions une formation individuelle à chaque opérateur et au formateur, dans la cabine de l'opérateur, sur les principes d'un ajustement ergonomique du siège selon leurs besoins spécifiques pour effectuer les opérations et éviter les blessures ou troubles musculosquelettiques.

Les recommandations seront conformes.

Merci spécialement à Daniel Boissonneault #979



BONNE RETRAITE

42	DESGAGNÉS	YVAN	1565	BÉCHARD	RÉAL
125	GRATTON	ALAIN	1623	LANGLOIS	PIERRE
202	BOUDREAU	MICHEL	1916	BEAULIEU	RICHARD
395	LAFOREST	DANIEL	1943	GAUDREAU	LINDA
1117	CHAPADOS	ERNEST	1979	BLANCHETTE	GILLES
1461	ANGELL	MICHEL	1607	ST-ONGE	Michel
1531	MCDONALD	FITZROY	2020	ARBOUR	LOUIS
1534	GINGRAS	EDMOND	2291	ST-PIERRE	JEAN-GUY
1555	FILIATREAU	JEAN-PIERRE			



Hommes d'entretien

Chaque compagnie d'arrimage a ses hommes d'entretien qui veillent, jour après jour, au bon fonctionnement de leur terminal. Chaque terminal a ses problématiques ciblées qui leur appartiennent. Pussions-nous un jour faire la corrélation à la grandeur du quai pour uniformiser ainsi le bien-être et les avantages de tous.

J-F Godon #2066



Hommage aux confrères décédés

Apprécions ceux qui nous ont précédés. Soyons fiers et prenons conscience de leur héritage.

Yvon Mallette	972	2016-05-07
Léo Tremblay	815	2016-05-12
Herménégilde Mallet	492	2016-05-18
Roland Frenette	601	2016-06-16
Harry Bennett	845	2016-07-19
Jean-Paul Bergeron	935	2016-09-25
Michael Delaney	277	2016-10-29
Marcel Mathieu	794	2016-11-15
René Mireault	613	2016-12-12
Jacques Paquin	1732	2016-12-13
Réjean Braconnier	3068	2017-02-11
Jean-Louis Lefebvre	629	2017-02-27
Omer Harvey	2610	2017-03-13



Directeur adm.
STEVE MICHEL

Directeur adm.
STEVE VINCENT

Rendement de la caisse vs Caisse de dépôt et placement.

Une des questions qui revient souvent relativement à notre caisse de retraite est la comparaison entre nos rendements et ceux des grandes caisses de retraite publiques, par exemple la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ). Il est important de noter qu'une comparaison directe a plus ou moins de valeur puisque la structure des deux organisations est très différente.

Mais ne tenons pas compte de ces différences et regardons les résultats de la dernière année. En 2016, la CDPQ a obtenu un rendement de 7,6 %, qui est 1,8% supérieur à son indice de référence. En regardant le détail des différentes classes d'actif de la caisse, les actions, toutes catégories confondues, ont générées un rendement de 10,4%, les actifs réels (immobilier et infrastructures) ont généré un rendement de 10,6% et le revenu fixe a obtenu une performance de 2,9%. La principale raison de la faible performance du revenu fixe est l'élection américaine, qui a provoqué une hausse des taux et une diminution de la valeur des obligations.

De notre côté, la caisse de retraite a réalisé un rendement brut de 8,2% avant retenues et frais administratifs. Les actions ont réalisé un rendement de 15,5%, les obligations ont performé à hauteur de 2,9% et les actifs réels, qui représentent une faible partie du portefeuille, ont réalisé 3,8% de rendement. En comparant avec notre indice de référence, la caisse de retraite a surperformé celui-ci par

1,8%. Une des raisons pour lesquelles une comparaison directe entre notre caisse de retraite et la CDPQ n'est pas très réaliste est la taille de celle-ci (plusieurs dizaines de milliards de dollars) qui lui permet entre autre d'avoir accès à des classes d'investissements (investissements privés et investissements directs par exemple) qui ne sont pas accessibles pour les caisses de petite et moyenne taille. En général, ces investissements offrent un rendement moins volatil que les marchés des actions ou des obligations et plus régulier aussi.

Cours de préparation à la retraite

Le Régime offre à tous les membres âgés de 50 ans et plus la possibilité de suivre, accompagnés de leur conjoint(e), une formation de 2 jours sur la préparation à la retraite. Ce printemps, les sessions auront lieu les 4 et 5 mai (semaine des « C »), les 18 et 19 mai (semaine des « B ») et les 1er et 2 juin 2017 (semaine des « A »). Cette formation couvre tous les sujets relatifs à la retraite, que cela soit les rentes gouvernementales, les aspects légaux, le Régime de retraite des débardeurs, vos avoirs personnels, etc.

Suivre ce cours est un bon moyen de se préparer pour les changements qui viendront lors de la prise de retraite, et aussi de mieux savoir les implications de ces changements.

Deux formateurs du SCFP donnent la plus grande partie de la formation, présentant les particularités de la Rente du Québec et de la Pension

de vieillesse fédérale, expliquant l'importance d'avoir un testament et autres document légaux en ordre, tandis qu'une équipe de conseillers/planificateurs financiers de la Caisse d'économie des employés du secteur industriel de Montréal (CÉDESIM) discutera de tout ce qui touche les REER, CÉLI, façon de minimiser les impôts, etc.

L'explication du Régime de retraite des débardeurs est donnée par les directeurs du Régime, Steve Michel et Steve Vincent et un calcul personnalisé est remis à chaque participants.

Le but de cette formation est de permettre aux membres de mieux se préparer pour la retraite, afin d'arriver à cette étape importante de la vie avec tous les outils nécessaires pour en profiter durant de longues années.

La formation est offerte pour chaque tiers de jour, les jeudis et vendredis. Nous nous efforcerons d'offrir 2 séances à chaque année, soit au printemps et à l'automne afin de permettre à plus de membres d'en bénéficier.

Les groupes sont limités à 12 débardeurs, qui peuvent de plus être accompagnés de leur conjoint(e). La priorité est donnée aux membres admissibles à la retraite immédiatement, donc âgés de 55 ans et plus et l'âge est le premier critère utilisé. Pour les membres de moins de 55 ans, l'ancienneté sera privilégiée dans l'attribution des places. Afin d'offrir la possibilité d'assister au cours au plus grand nombre de membres, la formation ne peut être suivie qu'une seule fois.

Le régime de sécurité sociale du syndicat des débardeurs

Comité des fiduciaires

Marié ? Conjoint de fait ?

Qu'arrive-t-il en cas de séparation ou de décès?:

Au fil des ans, en tant que directeurs du Fonds de pension, nous avons reçu plusieurs interrogations de la part des membres concernant les règles applicables concernant le fonds de pension et l'assurance-vie en cas de séparation ou de décès.

Pour ce qui est de l'assurance-vie, lorsque survient un décès, peu importe qu'on soit marié ou conjoint de fait, l'assurance sera versée aux bénéficiaires désignés dans le testament ou dans la nomination de bénéficiaires que vous avez signé au bureau du syndicat.

Pour ce qui est du fonds de pension, nous allons tenter ici d'expliquer les différentes règles selon chacune des situations. Nous allons diviser la présentation en quatre sections, la première section expliquant les règles lorsqu'on est marié et que survient un décès, la deuxième section définit les règles lorsqu'on est marié et que survient une séparation, la troisième section explique les règles lorsqu'on est conjoint de fait et que survient un décès et finalement, la quatrième section définit les règles lorsqu'on est conjoint de fait et que survient une séparation.

Il est important de rappeler qu'en règle générale, il suffit d'avoir eu une année de vie commune pour être reconnu conjoint de fait. La seule exception est avec la Régie des Rentes du Québec. La RRQ reconnaît les conjoints de fait après trois ans de vie commune si les deux conjoints n'ont pas d'enfant ensemble. S'ils ont eu un enfant, ils sont reconnus conjoint de fait après une année de vie commune.

1-Décès lorsqu'on est marié

Lorsque survient un décès d'un participant actif et qu'il était marié au moment du décès, le solde du fonds de pension sera versé à la conjointe et ce, peu importe depuis quand ils sont mariés.

La seule exception à cette règle est pour les participants qui ont des sommes accumulées avant 1987 (il reste très peu de participants actifs dans cette situation). Si le bénéficiaire nommé n'est pas la conjointe, la somme accumulée avant 1987 sera versée au bénéficiaire désigné.

2-Séparation lorsqu'on est marié

Lorsque survient une séparation et/ou divorce, le fonds de pension sera partagé entre les deux conjoints et ce, en fonction des années de mariage. Donc, si le mariage est survenu avant l'adhésion du participant au fonds de pension, le fonds de pension au total accumulée jusqu'à la fin de vie commune sera partagé à parts égales entre les deux conjoints.

Si le mariage survient après l'adhésion du participant au fonds de pension, le montant accumulé jusqu'à la date du mariage ne sera pas partageable en cas de divorce. Seulement le montant accumulé entre la date du mariage et la fin de vie commune sera partageable.

Il s'agit ici des règles générales. Si les deux conjoints s'entendent dans un jugement de divorce pour un partage différent de ce qui est décrit plus haut, nous respecterons ce qui est convenu dans le jugement de divorce.

3-Décès lorsqu'on est conjoint de fait

C'est ici que nous surprenons le plus souvent les participants qui nous interrogent sur les règles s'appliquant en cas de décès lorsqu'on est conjoint de fait.

Tel qu'expliqué plus haut, après une année de vie commune, nous sommes légalement reconnus conjoint de fait.

Donc, advenant un DÉCÈS lorsqu'on est reconnu conjoint de fait, la TOTALITÉ du fonds de pension est versé au conjoint de fait survivant, et ce, peu importe depuis combien d'année on est conjoint de fait et peu importe qui nous avons nommé comme bénéficiaire dans notre testament ou dans la nomination de bénéficiaires que vous avez signé au bureau du syndicat.

4-Séparation lorsqu'on est conjoint de fait

Dans ce cas-ci, c'est complètement différent que dans le cas d'un décès. En cas de séparation, l'ex-conjoint n'aura droit à AUCUNE SOMME provenant du fonds de pension et ce, peu importe combien d'années ils ont été ensemble avant la séparation.



PAE

PROGRAMME D'AIDE
AUX EMPLOYÉ(E)S
DU SYNDICAT DES
DÉBARDEURS

Le programme d'aide est un service confidentiel à court terme qui s'adresse aux employés ayant des problèmes personnels qui nuisent à leur rendement.

Saviez-vous que ?



- Le suicide est l'une des principales causes de décès prématuré au Québec.
- Chaque jour, 3 Québécois s'enlèvent la vie.
- Les personnes de 45 à 64 ans ont le taux de suicide le plus élevé.
- 1 adolescent sur 5 a envisagé le suicide au cours des 12 derniers mois.

Le suicide est un phénomène qui, à des degrés divers, affecte tous les groupes d'âges, tous milieux de travail et toutes les classes sociales.

Une personne en détresse ayant des idées suicidaires a besoin d'aide. La première façon d'aider, c'est d'encourager cet ami, ce parent, ce collègue ou cet être cher à rejoindre un centre de prévention du suicide par le biais d'une ligne d'écoute ou votre Programme d'Aide aux Employé(e)s.

L'appel à l'aide peut aussi venir de vous...

Votre situation semble insurmontable...

Nous sommes pourtant convaincus de pouvoir trouver avec vous des moyens de rendre votre souffrance moins envahissante.

En faisant appel à nous (votre PAE) ou autres ressources vous brisez le silence, votre isolement et vous faites un pas dans une autre direction.

Vos ressources :

André Proulx

Responsable PAE

514-255-8868 24heures sur 24,

7 jours sur 7



SUICIDE ACTION MONTREAL

1-866-APPELLE

cpsquebec.ca



Encore un
beau geste de
solidarité, s'est
opéré!

Paniers de Noël 2016

Grâce à votre habituelle générosité ainsi qu'à la contribution de nos fidèles donateurs, il a non seulement été possible de faire la distribution des paniers de Noël habituels, mais bien d'en augmenter le nombre ainsi que d'y ajouter des denrées de plus. Votre implication aux dons de jouets a aussi été remarquable cette année. Cela nous a permis d'offrir de jolis présents aux enfants de ces familles dans le besoin.

Un énorme merci de la part de votre PAE! André Proulx, Jean-Guy Laws, Nadia Lévesque



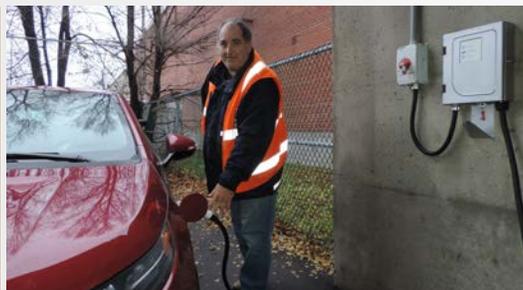
C'est toujours dans une grande joie qu'il nous est possible de pouvoir vivre ce beau rassemblement, grâce au dévouement inlassable du programme d'aide.

Merci André, Jean-Guy et Nadia pour votre beau travail qui, je crois, mérite d'être souligné. Je vais en profiter, par le fait même, pour mentionner la participation spontanée d'une équipe de 70 bénévoles, membres 375, parents et amis. Ils ont tous contribué, à l'aube de cette matinée du 18 décembre, à la confection de 125 paniers de Noël, merci à vous !!!! Pour finir, je voudrais au nom de tous les bénéficiaires de ces paniers, dire un gros merci à toute l'équipe du Provigo pour leur soutien technique et moral à cette cause.

Stéphane Longpré CS info



BORNES ÉLECTRIQUES



Borne située à la maison des débardeurs.



Une borne a également été installée à Contrecoeur au grand plaisir des membres comme en témoigne cette photo.

Le syndicat répond au besoin grandissant des membres qui ont des véhicules électriques et installe deux bornes de recharge à la maison des débardeurs.

Depuis le 12 octobre, les membres qui possèdent un véhicule électrique peuvent en faire la recharge à la maison des débardeurs. Ces derniers doivent initialement se présenter à la réception du syndicat et déboursier un montant initial annuel de 20,00\$. Une clé et un reçu leur seront remis.

Il est important de savoir que ceci est une première et que certains ajustements pourront être apportés.

Il existe des systèmes de tarification individuelle ou chaque usagé paie pour sa propre consommation. Éventuellement, un tel système pourra être ajouté.

En terminant, nous vous signalons que des pourparlers pour l'installation de borne de recharge dans les stationnements sont en cour avec l'APM, les compagnies et l'AEM et que nous espérons que ces derniers iront de l'avant le plus tôt possible.

N.B. Le passage sur le pont de l'A25 est gratuit pour les véhicules électriques

Mario Blanchet

Réseaux sociaux



Soyons visibles
PARTAGEZ NOS
PUBLICATIONS!

TERMONT



Des primaires et secondaires front, chassi et contremaitres de Termont ont voulu exprimer à Vincent toute leur gratitude.

Ils ont amassé un montant de 160\$ pour lui souligner leur appréciation face à son excellent travail.

Grâce à lui, les machines sont toujours propres. Jean Lalonde, Sébastien Létourneau et Guy Demers lui ont remis ce montant à son plus grand plaisir.

Retour des adresses canadiennes non livrées



Syndicat des Débardeurs, SCFP section local 375
7020 rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H1N 3L6

Votre journal "Sur les Quais" a été entièrement produit par votre comité d'information au syndicat des débardeurs;
Stéphane Longpré (coordonnateur photos et textes)
Eric Morin (mise en page, retouches photos et infographie)

Pour joindre le comité de l'information

Stéphane Longpré

Téléphone: 514 255-8868 Télécopie: 514 255-8211

Facebook: www.facebook.com/syndicat375

Courriel: journal@syndicat375.org

App. pour appareils intelligents I-phone et Android:

Les Débardeurs du port de MTL

Journal: "Sur les Quais"

Site web: www.syndicat375.org

Et maintenant sur twitter

@SyndicatMTL375



ISSN #1705-6829 #40667509

Numéro de convention de poste-publication #40667509