

The Canadian Sailor Le Marin canadien

CANADIAN PUBLICATION
MAIL

CONTRACT NO.: 40051129

April / Avril
2020

Proudly printed in Canada - Imprimé avec fierté au Canada

STRONGER TOGETHER

PLUS FORTS ENSEMBLE



James Given, Président

A Message from SIU President Given to All Members Regarding COVID-19

Sisters and Brothers,

As you have seen on our social media channels, our website and through emails, we have closed all SIU Union Halls for at least a two-week period, in an attempt to keep all of you and the SIU staff safe and healthy. The COVID-19 virus is causing many organizations to take unprecedented action to help prevent the spread of the illness, and the SIU will not take the chance to risk the health and safety of all of you. While it is still unclear on the severity of the virus and its risk to Canadians, it is important that we take the necessary steps that are being recommended by the Government of Canada to prevent the spread of COVID-19. It is better to overreact in a situation such as this, than underreact.

We have been in constant contact with our Companies and are working closely with them and Transport Canada to ensure that we are all adopting and implementing the necessary measures to keep you safe while you are on board your vessels. We will be sending out emails to all ship's delegates in the coming days outlining what action and guidelines your specific company is taking to protect your health and safety, so if you have any company specific questions regarding the COVID-19 response, please contact your ship delegates. These guidelines are important to take note of, as there may be measures in place that impact your day-to-day work, and if shore-leave is prohibited.

95% of all goods in Canada are delivered by ship, making all of you the backbone

of the Canadian economy. Canadians rely on us every day, whether they know it or not, to make their lives easier. Your continued work during these times is a testament to the strength of all seafarers, and the strength of the maritime industry in Canada. When times get tough, Canadians depend on the toughness of seafarers to carry on, doing the work that few others have the ability to do.

The SIU of Canada is doing everything within our power to keep you safe during these troubling times, and we will continue to monitor the situation and work closely with our Companies and the Government of Canada to ensure your safety. We will be providing updates as needed through our website (www.seafarers.ca) our Facebook page (www.facebook.com/SIUofCanada/) and via email to your inbox. We encourage you to reach out to us if you are in need of any assistance during these times, as we will continue to work for you throughout the life of the virus and beyond. Your Union has your back.

We have fought together time and time again, and this is no different. We will come out on the other side of this virus, and we will continue to be stronger together.

Fraternally,

James Given
President, SIU Canada



ENVOI DE PUBLICATIONS CANADIENNES - CONTRAT NO.: 40051129

Follow us on:
Retrouvez nous sur :



www.seafarers.ca

SEAFARERS' INTERNATIONAL UNION OF CANADA

SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS CANADIENS



Jim Given
President / Président



Patrice Caron
Executive Vice-President
Vice-président exécutif



Mike Given
Secretary-Treasurer
Secrétaire-trésorier



Josh Sanders
Vice-President
Vice-président



Charles Etienne Aubry
Vice-President
Vice-président



Chris Given
Director of Government Relations
Directeur des relations gouvernementales

Headquarters
Quartiers Généraux
(Patrice Caron)
200 - 1333 rue St-Jacques
Montréal, Québec. H3C 4K2
Tél **514.931.7859**
Fax 514.931.3667
siuofcanada@seafarers.ca

Records Department
Services des dossiers
9300 Henri-Bourassa Ouest,
Suite 280
Montreal, QC, H4S 1L5
Tél **514.931.7859**
Fax 514.931.3667
records@seafarers.ca

Newfoundland
Terre-Neuve
(Charles Etienne Aubry)
1601 Station C,
St. Johns, NFLD A1C 5P3
Tél **514.931.7859**
Fax 514.931.3667
siuofcanada@seafarers.ca

Québec
(Charles Etienne Aubry)
207 - 1009 Route de l'Église,
Québec, Qué. G1V 3V8
Tél **418.529.6801**
Fax 418.529.3024
quebec@seafarers.ca

Thorold
(Josh Sanders)
4 - 9 Pine Street North
Thorold, Ont. L2V 3Z9
Tel **905.227.5212**
Fax 905.227.0130
thorold@seafarers.ca

Vancouver
(Mike Lucarz)
201 - 267 West Esplanade, North
Vancouver, B.C.
V7M 1A5
Tel **604.687.6699**
Fax 604.687.6897
vancouver@seafarers.ca

SEAFARERS' TRAINING INSTITUTE
INSTITUT DE FORMATION DES MARINS
70 St.David S. East
Thorold, Ont. L2V 4V4
Tel **905.227.5212**
Fax 905.227.0130
sti-ifm@seafarers.ca

SEAFARERS' MEDICAL PLAN
RÉGIME MÉDICAL DES MARINS
(Lyne Leblanc)
200 - 1333 rue St-Jacques
Montréal, Québec. H3C 4K2
Tél **514.931.0550 / (855) 605-0550**
Fax 514.931.3667
medical@seafarers.ca

Message du président du SIMC à tous les membres concernant le COVID-19

Chers confrères et consœurs,

Comme vous l'avez vu sur nos réseaux sociaux, sur notre site web et par courriel, nous avons fermé toutes les salles syndicales du SIMC pour une période d'au moins deux semaines, afin de vous protéger et de protéger la santé du personnel du SIMC. Le virus COVID-19 contraint de nombreuses organisations à prendre des mesures sans précédent pour empêcher la propagation de la maladie, et le SIMC tient résolument à ne pas mettre en péril la santé et la sécurité de tous ses membres. Bien que la gravité du virus et le risque qu'il représente pour les Canadiens ne soient pas encore connus, il est important que nous prenions les mesures nécessaires recommandées par le gouvernement du Canada pour prévenir la propagation du COVID-19. Il est préférable de réagir de manière musclée dans une situation comme celle-ci, plutôt que de réagir mollement.

Nous sommes en contact continu avec les compagnies avec qui nous faisons affaire et nous travaillons en étroite collaboration avec elles et avec Transports Canada pour veiller à ce que

nous adoptions et mettions en œuvre les mesures nécessaires pour assurer votre sécurité lorsque vous êtes à bord des navires. Nous enverrons des courriels à tous les délégués de navire dans les jours à venir pour leur indiquer les actions et les mesures prises par votre compagnie pour protéger votre santé et votre sécurité. Si vous avez des questions concernant la réponse à la COVID-19, veuillez vous adresser à vos délégués de navire. Il est important de prendre note des lignes directrices, car il peut y avoir des mesures en place qui ont un impact sur votre travail quotidien ou proscrire un congé à terre.

Quatre-vingt-quinze pour cent de toutes les importations de marchandises vers le Canada sont livrées par voie maritime; vous formez le pilier de l'économie canadienne. Les Canadiens comptent sur nous tous les jours, qu'ils le sachent ou non, pour leur faciliter la vie. Votre travail continu pendant cette période témoigne de la force de tous les marins et de la vigueur de l'industrie maritime au Canada. Lorsque les temps sont durs, les Canadiens comptent sur la force des marins pour continuer à faire le travail que peu de gens sont capables de faire.

Le SIMC fait tout son possible pour assurer votre sécurité en ces temps difficiles, et nous continuerons à surveiller la situation et à travailler en étroite collaboration avec nos entreprises partenaires et le gouvernement du Canada pour garantir votre sécurité. Nous vous fournirons des mises à jour lorsque nécessaire sur notre site web (www.seafarers.ca), sur notre page Facebook (www.facebook.com/SIUofCanada/) et par courriel. Nous vous encourageons à communiquer avec nous si vous avez besoin d'aide pendant cette période, car nous continuerons à travailler pour vous pendant tout le cycle de vie du virus et au-delà. Votre Syndicat est là pour vous.

Nous nous sommes battus ensemble à maintes reprises, et cette fois-ci, la situation n'est pas différente. Nous sortirons vainqueurs de ce virus, et nous continuerons à être plus forts ensemble.

Fraternellement,

James Given
Président du SIMC

Canada's COVID-19 Economic Response Plan

On March 18, the Prime Minister announced a new set of economic measures to help stabilize the economy during this challenging period. These measures, delivered as part of the Government of Canada's COVID-19 Economic Response Plan, will provide up to \$27 billion in direct support to Canadian workers and businesses. These measures include;

Temporary Income Support for Workers and Parents

- Waiving the one-week waiting period for those individuals in imposed quarantine that claim Employment Insurance (EI) sickness benefits. This temporary measure will be in effect as of March 15, 2020.
- Waiving the requirement to provide a medical certificate to access EI sickness benefits.
- Introducing the Emergency Care Benefit providing up to \$900 bi-weekly, for up to 15 weeks. This flat-payment Benefit would be administered through the Canada Revenue Agency (CRA) and provide income support to:
 - o Workers, including the self-employed, who are quarantined or sick with COVID-19 but do not qualify for EI sickness benefits.
 - o Workers, including the self-employed, who are taking care of a family member who is sick with COVID-19, such as an elderly parent, but do not qualify for EI sickness benefits.
 - o Parents with children who require care or supervision due to school closures, and are unable to earn employment income, irrespective of whether they qualify for EI or not.

Income Support for Individuals Who Need It Most

- o For over 12 million low- and modest-income families, who may require additional help with their finances, the Government is proposing to provide a one-time special payment by early May 2020 through the Goods and Services Tax credit (GSTC). This will double the maximum annual GSTC payment amounts for the 2019-20 benefit year. The average boost to income for those benefitting from this measure will be close to \$400 for single individuals and close to \$600 for couples. This measure will inject \$5.5 billion into the economy.

For more information on resources being made available by the government of Canada visit;
<https://www.canada.ca/en/department-finance/economic-response-plan.html>

Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19

Le 18 Mars, le premier ministre a annoncé une nouvelle série de mesures économiques en vue de stabiliser l'économie pendant cette période difficile. Ces mesures, dévoilées dans le cadre du Plan d'intervention économique du Canada à l'égard de la COVID-19, fourniront jusqu'à 27 milliards de dollars en soutien direct aux travailleurs et entreprises canadiens. Ces mesures comprennent;

Soutien du revenu temporaire pour les travailleurs et les parents

- Élimination du délai de carence obligatoire d'une semaine pour les personnes en quarantaine qui demandent des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Cette mesure temporaire entrera en vigueur le 15 mars 2020.
- Élimination de l'obligation de fournir un certificat médical pour avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.
- Instauration de l'Allocation de soins d'urgence, qui prévoit jusqu'à 900 \$ aux deux semaines, pour une période maximale de 15 semaines. Cette prestation à montant fixe serait administrée par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et offrirait un soutien du revenu aux personnes suivantes :
 - o les travailleurs, y compris les travailleurs autonomes, qui sont mis en quarantaine en raison de la COVID-19 ou atteints de cette maladie, mais qui ne sont pas admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi;
 - o les travailleurs, y compris les travailleurs autonomes, qui prennent soin d'un membre de la famille atteint de la COVID-19, par exemple un parent âgé, mais qui ne sont pas admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi;
 - o les parents qui ont des enfants ayant besoin de soins ou de supervision à cause de la fermeture de leur école et qui ne sont pas en mesure de gagner un revenu d'emploi, qu'ils aient droit ou non à l'assurance-emploi.

Aide au revenu pour les personnes qui en ont le plus besoin

- o Pour plus de 12 millions de familles à revenu faible ou modeste qui peuvent avoir besoin d'une aide financière supplémentaire, le gouvernement propose de verser d'ici le début du mois de mai 2020 un paiement spécial ponctuel par l'intermédiaire du crédit pour la taxe sur les produits et services (TPS). Le montant maximal annuel du crédit pour la TPS doublera alors pendant l'année de prestations 2019-2020. Cette mesure fera augmenter le revenu des particuliers qui bénéficieront de cette mesure de près de 400 \$ en moyenne pour les personnes seules et de près de 600 \$ pour les couples. Elle permettra d'injecter plus de 5,5 milliards de dollars dans l'économie.

Pour plus d'informations sur les ressources offertes par le gouvernement du Canada, visitez:
<https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html>

Patrice Caron, Vice-président exécutif

Nouvelle décennie, nouveaux défis

Avec l'année 2020 qui débute, le Syndicat des Marins se trouve en excellente position, nous représentons la majeure partie des marins professionnels canadiens, ceux-ci ont les meilleures conditions de travail que l'industrie puisse offrir. Les Compagnies ont fait des grands avancements quant à leurs investissements d'infrastructure, les navires sont plus technologiques, moins polluants et les méthodes de travail plus sécuritaire. Nous avons aussi nos défis qui sont la mise en place de meilleures règles et politiques en matière de harcèlement, violence au travail et politique de drogue et alcool, l'inclusion des femmes et minorité, même si déjà bien implantée, nous devons nous assurer de maintenir des standards élevés.

Les règles et lois changent et évoluent, le SIU s'assure d'être au fait de tels changements, mais également de participer à leurs élaborations, c'est pour cette raison que nous sommes le porte-parole des marins canadien depuis 1938. Chaque membre du Syndicat équivaut à un poids politique important, chaque unité démontre à l'industrie que nous dominons ce secteur et ils le prennent en compte, ceci nous donne un pouvoir lors d'entente politique, le fait de nous donner votre confiance, nous emmène à nous dépasser ce qui vous revient par des lois pro travailleurs.

Nous avons un représentant à Ottawa en permanence, à l'affût de tout changement qui pourrait vous toucher de près ou de loin. Nous sommes à la table sectorielle maritime du Québec qui nous permet d'engager sur les promotions des carrières maritimes au Québec et tout ce qui touche aux ressources humaines maritimes. L'ITF étant à l'avant garde des droits internationaux, il est primordial pour les marins canadiens d'avoir leurs antennes sur les actions de syndicats étrangers. Également les directions que prennent l'OIT et l'OMI, ceux qui pavent la voie des droits de travail et maritime, les changements qu'ils apportent ont tôt ou tard, d'importantes répercussions chez nous.

Les changements technologiques se présentent avec l'arrivée de chaque nouveau navire, nous comprenons que pour certains membres, ils sont une source de diminution de l'effectif minimum, et, dans certains cas, une cause de frustration sur certains navires, certains y voient un surplus de travail et d'autres un meilleur équilibre, c'est pour ces raisons que lors de tels changements aux conventions collectives, le syndicat s'assure de bien présenter les offres et s'assure qu'une majorité de membres soient en accord et comprennent ces offres. Là ou des problèmes pourraient survenir, il est important de nous le mentionner pour que les mesures de redressement soient prises sans délai. Un syndicat démocratique pour des Membres bien informés et actifs.

Parmi nos défis, nous devons contourner les pénuries d'employés de ressource humaine chez certains employeurs. Les relations de travail ne seront jamais faciles, ni simples, mais un corridor de dialogue et un lien de confiance sont

indispensables pour qu'un équilibre sain et productif, rende les conditions de travail de ceux et celles qui sont les piliers de l'entreprise, les employés, soient des plus intéressante et productives. Sur la scène provinciale, nous demandons au gouvernement du Québec d'agir tel qu'ils le devraient, en tant que représentant du peuple, soit d'offrir croissance et prospérité aux citoyens. Le gouvernement et bien au fait des difficultés rencontrées par la traverse de Trois Pistoles et de la manière simple de l'aider à continuer ses activités, pourquoi tardent-ils à donner des réponses ? Le Syndicat des Marins prendra les actions nécessaires pour que les Membres élus du gouvernement soient tenus responsables de leurs inactions.

Les négociations de convention collective avancent bien, les rencontres se font sur une base régulière et des progressions sont notables. À en croire les nouvelles maritimes, certaines entreprises de l'est du pays pourrait voir un essor de leurs activités dans le offshore, en effet, le Canada a approuvé la proposition chinoise CNOOK pour de l'exploration dans la région de Flemish Pass Basin à Terre-Neuve. Ceci pourrait s'avérer une bonne nouvelle pour nos Membres. Pour obtenir des informations sur les négociations en cours, veuillez vous référer aux Vice-Présidents responsables.

Deux fois par année, les Conseils d'administration du Régime Médical des Marins, du Fonds de pension ainsi que de l'Institut des Marins se rencontrent pour évaluer les programmes en place et prendre les décisions nécessaires afin que les services offerts soient avantageux pour nos Membres. La rencontre qui a eu lieu en janvier a permis de constater que le Régime Médical est en bonne position financière, et que le traitement des demandes de règlement se fait toujours promptement. Il est important de noter que ce Régime est unique au Canada, il permet aux membres travaillant pour une entreprise contributrice, d'obtenir de l'aide même quelques semaines après avoir quitté le navire, bien entendu, certaines règles s'appliquent, et c'est pour cette raison que nous vous demandons de vérifier avec nous avant d'obtenir des soins pour lesquelles vous voudrez obtenir une aide du Régime.

Le Fonds de pension du SIU, via Manuvie, est à ce jour un succès, les Membres peuvent désormais visualiser leurs portes-feuille directement en ligne via le site web de Manuvie. Plusieurs membres nous ont mentionné que cette nouvelle méthode les avait emmenés à mieux comprendre et mieux gérer leur fonds de pension. Nous avons organisé des rencontres dans les salles d'embauche en mars et sur les navires de CSL et Algoma lors de la période d'armement 2020, tous auront la chance de poser leurs questions directement aux représentants de Manuvie. Nous sommes fiers du travail accompli et espérons que tous pourront en bénéficier positivement.

Je vous souhaite une excellente saison 2020

SEAFARERS' APPEAL AND REVIEW BOARD ANNUAL REPORT

To The Seafarers' International Union of Canada

I am hereby submitting my annual report as arbitrator constituting the Seafarers' Appeal and Review Board under Article XXVII of the Constitution of the Seafarers' International Union of Canada.

This report covers the one year period from January 1, 2019 to December 31, 2019. During this period, no matter was submitted to me by any member.

Montreal, Quebec, February 5, 2020.

Yours truly,

Hon. Joseph R. Nuss, Q.C., Ad.E.
Arbitrator

COMMISSION D'APPEL ET DE RÉVISION DES MARINS CANADIENS RAPPORT ANNUEL

Au Syndicat international des marins canadiens

Par les présentes, je vous soumetts mon rapport annuel à titre d'arbitre constituant la Commission d'appel et de révision des marins canadiens établie par l'article XXVII de la Constitution du Syndicat international des marins canadiens.

Ce rapport couvre la période d'un an du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019. Aucun cas ne m'a été soumis par un membre durant cette période.

Montréal, Québec, le 5 février 2020.

Votre tout dévoué,

Hon. Joseph R. Nuss, c.r., Ad.E.
Arbitre

Patrice Caron, Executive Vice-President

New decade, new challenges

As 2020 begins, the Seafarers' International Union of Canada is in excellent standing. We represent the majority of Canadian professional seafarers, and they enjoy the best working conditions in the industry. Companies have made great strides by investing in infrastructure, ships are using more technology and pollute less, and work practices are safer. Some challenges remain, including the implementation of better anti-harassment, violence in the workplace and drug and alcohol rules and policies and the greater inclusion of women and minorities. Although the latter initiative is already well established, we must ensure that high standards are maintained.

As rules and laws evolve, the SIU keeps pace with these changes and participates in their development, which is why we have been the voice of Canada's seafarers since 1938. Each Union Member holds significant political weight; each unit demonstrates to the industry that we dominate this sector. Collectively, we have the power to negotiate political agreements. By putting your trust in us, you encourage us to go the extra mile to guarantee you get what is rightfully yours through pro-worker legislation.

We have a permanent representative in Ottawa who is always on the lookout for any changes that may affect you in any way, shape or form. We sit at the Quebec maritime sectoral table, which allows us to play an active role in promoting maritime careers in Quebec and in all matters related to maritime human resources. As the ITF is at the forefront of international law, it is essential for Canadian seafarers to keep their finger on the pulse of international unions. Also, the decisions taken by the ILO and the IMO, who are at the forefront of labour and maritime rights, and the changes they make will sooner or later have major repercussions here at home.

With each new vessel comes technological change; we understand that for some Members these changes mean a decrease in the minimum complement, which in some cases is a cause of frustration on vessels. Some see it as more work and others see it as a better balance. That's why when such changes are made to collective agreements, the union makes sure that the offers are well presented and that a majority of Members agree with and understand what is being offered. Where problems could arise, it is important for you to let us know so that remedial action can be taken without delay. Ours is a democratic union for well-informed and active Members.

One of our challenges is to get around the labour shortages that exist with some employers. Labour relations will never be easy or straightforward, but

a channel for dialogue and a bond of trust are essential if we are to achieve a healthy and productive balance and make the working conditions of those who are the foundation of the company, its employees, more interesting and productive. Another challenge ahead is to have the Government of Quebec do what they were elected to do, which is to ensure growth and prosperity in the province. The government is well aware of the difficulties of the Trois Pistoles ferry and the simple way is to help out. Why are they not positively responding to the Company's and peoples' demand? The SIU will not stay silent and will take proper action to have the provincially elected members of the legislature held accountable for their inaction.

Collective agreement negotiations are proceeding apace; meetings are being held on a regular basis and progress is being made. According to maritime news, some companies in eastern Canada could see a boom in their offshore activities, as Canada has approved the Chinese CNOOK proposal for exploration in Newfoundland's Flemish Pass Basin region. This could be good news for our Members. For information on the ongoing negotiations, check with the responsible Vice-Presidents.

Twice a year, the Boards of Directors of the Seafarers' Medical Plan, the Pension Fund and the Seafarers' Institute meet to review the programs in place and decide on the best way to ensure that the services offered benefit our Members. The January meeting showed that the Medical Plan is in a good financial position and that claims are always processed in a timely manner. It is important to note that this Plan is unique in Canada, as it allows Members working for a contributing company, to obtain assistance even weeks after leaving a ship. Naturally, certain rules apply, and for this reason we ask you to check with us before obtaining care for which you would like to obtain assistance from the Plan.

The SIU Pension Fund, via Manulife, has been a success to date. Members can now view their portfolios directly online on the Manulife website. A number of Members have told us that this new method has led them to better understand and manage their pension fund. We will be holding meetings in the hiring halls in March and on the CSL and Algoma ships during the 2020 shipping season, and all Members will get the chance to ask questions to Manulife's representatives directly. We are proud of the work that has been done and hope that everyone can gain from it.

I wish you an excellent 2020 season!

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS



Russell Marini, Jonathan Vengco, Jehanzeb Khan
(Maria Desgagnés)



Jana Angus, Robert Maxwell (CSL Frontenac)



Grazyna Szczylowska, Pamela Francis



Charles Pouliot
(CSL Spruceglen)



Roger Keeping
(CSL Assiniboine)



Donald St-Hilaire
(Ocean Pilotage)



Robert Traverse, Charles Rodgers, Tony Kean, Dion Thompson, Dave Monks
(Maersk Dispatcher)

Josh Sanders, Vice-President Great Lakes and West Coast | Vice-président, Grands Lacs and Côte Ouest

THOROLD OFFICE | BUREAU DE THOROLD

New Thorold Hall

As you are all aware, the Thorold Hall has relocated to 9 Pine Street North in Thorold, at the Pine street plaza. The old hall had required extensive work due to its age and it was decided not to make the investment in those repairs. The decision to move has been well received by the Members who frequent the Thorold Hall and by leasing the new space, we are able to report a significant savings in our operating costs as we no longer have

to pay property taxes, heat/cool such a large space, no longer pay for snow removal and lawn maintenance, and we now contact the property manager if the building requires repairs.

We welcome all those that have not had the chance to see the new Thorold Hall to come for a coffee and meet with your Brothers and Sisters.

Une nouvelle salle syndicale à Thorold

Comme vous le savez tous, la salle syndicale de Thorold a déménagé au 9, rue Pine Nord à Thorold, sur la place de la rue Pine. L'ancienne salle nécessitait des travaux importants en raison de son âge et nous avons décidé de ne pas investir dans ces réparations. La décision de déménager a été bien accueillie par les membres qui fréquentent la salle syndicale de Thorold et en louant le nouvel espace, nous économisons beaucoup sur nos frais de fonctionnement car nous n'avons plus à payer d'impôts fonciers, du chauffage ou de la climatisation d'un aussi grand espace, le déneigement et l'entretien de la pelouse, et nous pouvons désormais demander au gestionnaire du bâtiment de vaquer aux réparations, au besoin.

Nous invitons tous ceux qui n'ont pas eu la chance de voir la nouvelle salle syndicale à venir prendre un café et à rencontrer leurs confrères et consoeurs.

Welland Canal and the Great Lakes

In the Welland Canal, a pilot project was in place to extend the season until Jan.8th, 2019. This resulted in 16 vessels transiting the Canal after the usual closure on Dec. 31st, with the SIU crewed G3 Marquis being the last vessel through the canal for the 2019 season.

We are very excited for the beginning of another sailing season on the Great Lakes. We can expect grain shipments to start strong this spring due to delays in harvested grain being transported by train to Thunder Bay in the fall. This winter has been mild in the Lake region overall and as a result there is no concern of ice slowing down the start of the season. Reports currently indicate six to twelve inches of ice in the St.Mary's River and in the Port of Thunder Bay, with all the Lakes being mostly clear of ice.

We hope all our Members have a safe and successful season. As always please don't hesitate to contact us if you have any questions or issues. We are a proud Sailors Union - we work when you work – and your Union is here to help and we are always available to assist with your concerns 24 hours a day, 7 days a week!

Le canal Welland et les Grands Lacs

Comme vous le savez tous, la salle syndicale de Thorold a déménagé au 9, rue Pine Nord à Thorold, sur la place de la rue Pine. L'ancienne salle nécessitait des travaux importants en raison de son âge et nous avons décidé de ne pas investir dans ces réparations. La décision de déménager a été bien accueillie par les membres qui fréquentent la salle syndicale de Thorold et en louant le nouvel espace, nous économisons beaucoup sur nos frais de fonctionnement

car nous n'avons plus à payer d'impôts fonciers, du chauffage ou de la climatisation d'un aussi grand espace, le déneigement et l'entretien de la pelouse, et nous pouvons désormais demander au gestionnaire du bâtiment de vaquer aux réparations, au besoin.

Nous invitons tous ceux qui n'ont pas eu la chance de voir la nouvelle salle syndicale à venir prendre un café et à rencontrer leurs confrères et consoeurs.

Negotiations

ATL

We would like to announce that the majority of Members at ATL had ratified their Collective Agreement on December 19th, 2019!

As discussed in our last edition, negotiations with the Company were difficult, however our Members with ATL remained committed to achieving improvements to their conditions. The new Collective Agreement includes improvements in wages and other working conditions and no concessions were made in spite of the difficulties that were experienced. Your Union would like to thank the Negotiating Committee Members for their

efforts and dedication during the negotiation process.

We would also like to thank all the Members who had submitted their proposals and voiced their support to the Negotiation Committee and our HQ Representatives while they were aboard the vessels.

The Agreement language has been updated to reflect the changes ratified by the Members and the company is currently reviewing the updated wording and the new version of the Agreement will be printed and distributed to all the ATL vessels as soon as possible.

Les négociations en cours

ATL

Nous tenons à annoncer que la majorité des membres d'ATL ont ratifié leur convention collective le 19 décembre 2019 !

Comme indiqué dans notre dernière édition, les négociations avec la compagnie ont été ardues, mais nos membres qui travaillent chez ATL ont persisté dans leur volonté d'améliorer leurs conditions de travail. La nouvelle convention collective prévoit de meilleures conditions salariales et autres conditions de travail et aucune concession n'a été faite malgré les difficultés rencontrées. Votre Syndicat tient à remercier les membres du comité de négociation pour leurs efforts et leur dévouement durant le processus de négociation.

Nous tenons également à remercier tous les membres qui ont soumis leurs propositions et ont exprimé leur soutien au comité de négociation et à nos représentants du quartier général lorsque ceux-ci se sont rendus à bord des navires.

Le libellé de la convention a été mis à jour pour refléter les changements ratifiés par les membres et la compagnie est actuellement en train de revoir la nouvelle formulation et la nouvelle version de la convention sera imprimée et distribuée à tous les navires ATL dès que possible.

Josh Sanders, Vice-President Great Lakes and West Coast | Vice-président, Grands Lacs and Côte Ouest

THOROLD OFFICE | BUREAU DE THOROLD



Lefarge Western Canada Ltd.

In January, the Lafarge Negotiating Committee met with the Company to conduct our negotiations. We were able to reach a tentative agreement after a few days of negotiations due to the Company recognizing the hard work and efforts our Members contribute to the success of the operations. This tentative agreement improves conditions aboard the vessels for our Members, their quality of life and also includes wage increases over the term with no losses of any kind.

The tentative agreement is currently being voted on by the Members at Lafarge.

En janvier, le comité de négociation pour Lafarge a rencontré la société pour mener nos négociations. Nous sommes parvenus à un accord de principe après quelques jours de négociations, car la société a reconnu que le travail et les efforts de nos membres contribuent au succès de ses opérations. Cet accord de principe améliore les conditions à

bord des navires pour nos membres, ainsi que leur qualité de vie, et prévoit également des augmentations de salaire étalées sur toute la durée de l'accord, sans perte d'aucune sorte.

Nos membres de Lafarge votent actuellement sur cet accord de principe.

Harken Towing Ltd.

This year we have a wage re-opener with Harken Towing. We have discussed this process with the Membership and we have begun seeking proposals on wage increases.

The Members are eager to begin the wage re-opener process and after we have had an opportunity to review and discuss the proposals with the Membership we will begin meeting with the company to establish our position.

Harken Towing Ltd.

Cette année, nous allons procéder à une réouverture de l'enveloppe salariale avec Harken Towing. Nous avons discuté de ce processus avec les membres et nous avons cherchons à recueillir des propositions sur l'augmentation des salaires.

Les membres sont impatients de commencer ce processus et, après avoir eu l'occasion d'examiner les propositions et d'en discuter avec les membres, nous allons commencer nos entretiens avec l'entreprise pour établir notre position.

Jones Marine

We are also in a wage re-opener stage with Jones Marine. We have been receiving proposals from the Members at Jones Marine and started preliminary talks with the Company. The operations of Jones and Harken are very similar and heavily influence the negotiations with each other.

An issue that has created uncertainty in the region and will affect the West Coast negotiations mentioned above, has been the Western Forest Products Ltd. strike. The strike has been ongoing for 8 months and has resulted in the closure of six of Westerns Mills on Vancouver Island. Much of the Timber used in the mills are transported by our Members

when operations are ongoing. This dispute has also taken a large toll on some of our Members on the West Coast as many of the company's contracts were affected by these closures.

Recently, the United Steelworkers Local 1-1973 representing the Western Forest Products Employees and the Company have reached a tentative agreement with the assistance of two special Mediators who had been appointed by the B.C. Labour Minister. We hope the Members of United Steelworkers Local 1-1973 finally have an agreement they are happy with after a hard fight.

Jones Marine

Nous sommes également en phase de réouverture des négociations salariales avec Jones Marine. Nous avons reçu des propositions des membres qui travaillent chez Jones Marine et nous avons entamé des discussions préliminaires avec la société. Les activités de Jones et de Harken sont très similaires et influencent fortement nos négociations avec les deux entreprises.

La grève de Western Forest Products Ltd. a créé une incertitude dans la région et affectera les négociations de la côte ouest mentionnées ci-dessus. Cette grève se poursuit depuis huit mois et a entraîné la fermeture de six usines Westerns Mills sur l'île de Vancouver. Une grande partie du bois utilisé dans les scieries est transporté par nos membres lorsque les opérations sont en cours. Ce conflit a également lourdement pesé sur certains de nos membres de la côte ouest, car de nombreux contrats de l'entreprise ont été affectés par ces fermetures.

Récemment, la section locale 1-1973 des Métallurgistes unis représentant les employés de Western Forest Products et la société ont conclu un accord de principe avec l'aide de deux médiateurs spéciaux qui avaient été nommés par le ministre du travail de la Colombie-Britannique. Nous espérons que les membres de la section locale 1-1973 des Métallurgistes unis auront finalement en main un accord dont ils seront satisfaits après une dure bataille.

Josh Sanders, Vice-President Great Lakes and West Coast | Vice-président, Grands Lacs and Côte Ouest

THOROLD OFFICE | BUREAU DE THOROLD



Ocean Towing B.C.

We are proud to announce that two new Ocean Tugs are beginning operations in the Port of Vancouver. The unlicensed crew are SIU Members and the Licensed Officers are Members of our affiliate, the Canadian Marine Mates and Engineers Union (CMMEU). These new Members are happy with the conditions we were able to negotiate for their Collective agreement and they are excited to begin operations.

Nous sommes fiers d'annoncer que deux nouveaux remorqueurs océaniques commencent leurs opérations dans le port de Vancouver. Les membres d'équipage non brevetés sont membres du SIMC et les officiers brevetés sont membres de notre affilié, le Syndicat canadien

des officiers de pont et de l'engin (Canadian Marine Mates & Engineers Union). Ces nouveaux membres sont satisfaits des conditions que nous avons pu négocier pour leur convention collective et ils sont enthousiastes à l'idée de commencer les opérations.

Fatigue Management and TC Medicals

I recently attended Transport Canada Fatigue Management training in Toronto. Fatigue is a major factor in workplace injuries and it is important for your Union to be fully aware of all the possible threats to our Members safety. We reviewed the causes of fatigue as well as the signs and symptoms in order to identify the onset of fatigue. Fatigue has been proven to reduce the ability to make decisions and also reduce reaction time. Fatigue management will be operation and area specific and will also depend on Sea/weather conditions.

Transport Canada announced that they are embarking on a 5-year, multi stage program to address fatigue aboard Canadian vessels. They are examining regulatory amendments to the Marine Personnel Regulations and are considering commuting times to be factored into hours of work. Transport Canada announced they will be conducting a blitz campaign in all areas of Canada in 2020 and 2021 regarding the hours of work/hours of rest logs to ensure current regulations are being followed.

Transport Canada will be

holding meetings with the IMO to address fatigue and review changes in the industry and will also be partnering with Memorial University to conduct studies on Fatigue aboard Canadian Vessels. All STCW Basic Safety training will now include a fatigue management component and the fatigue management training I attended will be available online later this spring for anyone who is interested.

As mentioned in the last few issues of The Sailor, our Members are still experiencing delays in receiving their two year medical certificate from Transport Canada. If your provisional medical is due to expire within 30 days, please contact Transport Canada Marine Medical offices in Ottawa. If you do not get a response and there is a risk you will not be able to return to work or be eligible to ship out and have no medical issues that require follow up from your doctor, please contact me directly in the Thorold Hall. We have been having great success in expediting the issuance of medicals for our Member. In one case, a Member was due to join the vessel later that day and we had a reply from TC Ottawa within 15 minutes.

Gestion de la fatigue et les examens médicaux de Transports Canada

J'ai récemment assisté à une formation de Transports Canada sur la gestion de la fatigue à Toronto. La fatigue est un facteur majeur dans les accidents de travail et il est important pour votre syndicat d'être pleinement conscient de toutes les menaces possibles pour votre sécurité. Nous avons passé en revue les causes de la fatigue ainsi que les signes et les symptômes à surveiller. Il a été prouvé que la fatigue réduit la capacité de prendre des décisions et réduit également le temps de réaction. La gestion de la fatigue dépend des opérations et des régions ainsi que des conditions météorologiques et maritimes.

Transports Canada a annoncé son intention de lancer un programme quinquennal en plusieurs étapes pour lutter contre la fatigue à bord des navires canadiens. Le ministère examine actuellement les modifications à apporter au Règlement sur le personnel maritime et envisage de prendre en compte les temps de déplacement dans les heures de travail. Transports Canada a annoncé qu'il mènera une campagne-éclair dans toutes les régions du Canada en 2020 et 2021 concernant les registres des heures de travail et de repos afin de s'assurer que la réglementation actuelle est respectée.

Transports Canada tiendra des réunions avec l'OMI pour examiner la question de la fatigue et étudier les changements dans l'industrie. Il s'associera également avec l'Université Memorial pour mener des études sur la fatigue à bord des navires canadiens. Toutes les formations de base de la STCW sur la sécurité comprendront désormais un volet sur la gestion de la fatigue, et la formation sur la gestion de la fatigue à laquelle j'ai participé sera disponible en ligne plus tard ce printemps pour tous ceux qui sont intéressés.

Comme mentionné dans les derniers numéros du Marin, nos membres éprouvent toujours des retards pour recevoir leur certificat médical de deux ans de Transports Canada. Si votre certificat médical provisoire doit expirer dans les 30 jours, veuillez communiquer avec les bureaux du Service médical maritime de Transports Canada à Ottawa. Si vous n'obtenez pas de réponse et qu'il y a un risque que vous ne puissiez pas retourner au travail ou être admissible au transport maritime et que vous n'avez pas de problèmes médicaux qui nécessitent un suivi de votre médecin, veuillez me contacter directement à la salle syndicale de Thorold. Nous avons réussi à accélérer la délivrance des certificats médicaux pour nos membres. Dans un cas en particulier, un membre devait rejoindre son navire plus tard dans la journée et nous avons reçu une réponse de Transports Canada à Ottawa dans les 15 minutes.

Charles Aubry, Vice-président, St-Laurent et Côte-Est | Vice-President, St. Lawrence and East Coast

Groupe Océan

Dragage Succion:

Nous avons conclu un accord de principe avec la compagnie pour les marins et les cuisiniers à bord de la *Traverse Nord*. Des augmentations de salaire intéressantes et une réorganisation des horaires de travail sont proposées à nos membres qui vont désormais décider eux-mêmes en votant par voie électronique. L'équipage se trouve actuellement au Mexique, plus précisément dans la région de Veracruz, où il accomplit un contrat de dragage.

Océan Remorquage Côte-Nord:

À Sept-Îles, les opérations se déroulent bien et les membres travaillent dans une bonne ambiance. Les relations de travail positives avec le gestionnaire sur place rendent l'atmosphère agréable, car celui-ci prend toujours de bonnes décisions, tant du point de vue prioritaire des opérations

que pour le bien-être de ses marins. Plusieurs membres ont manifesté leur intérêt pour représenter les employés en tant que délégué et un vote est en cours. La solidarité des membres sera essentielle lors des négociations qui débuteront cette année.

Océan Remorquage Québec:

La médiation se poursuit avec la société et le processus préventif tire à sa fin. Nous espérons que l'encadrement réglementaire sera appliqué avec rigueur, notamment en ce qui concerne les priorités dans l'attribution des missions de voyage en dehors des ports et les heures supplémentaires en fonction de l'ancienneté. Les incohérences dans l'application des salaires lorsque les membres sont appelés dans d'autres filiales du Groupe Océan doivent être contrôlées afin que les normes soient appliquées avec cohérence dans leur ensemble. Nous avons à nouveau rencontré les membres afin de comprendre leurs priorités en ce qui concerne les augmentations salariales et les autres aspects monétaires en vue de notre prochaine convention collective.

Ocean B.C. Towing:

Une nouvelle division du Groupe Océan a vu le jour au cours des dernières semaines. La société opère désormais dans le port de Vancouver. Deux conventions collectives sont maintenant en vigueur pour les membres brevetés et non brevetés. L'équipage non breveté est composé de membres locaux qui ont déjà navigué dans le

Port de Vancouver et qui ont pu obtenir un emploi stable grâce à cette nouvelle entreprise. Pour l'instant, les membres brevetés seront affectés sur une base "fly-in/fly-out". À terme, ils auront la possibilité de s'installer en Colombie-Britannique dans le cadre d'un programme de relocalisation de la compagnie.

STQ

Nous amorçons une année qui promet d'être mouvementée à Matane. Un dossier d'arbitrage sera prolongé car, même si la société a vu un licenciement annulé par l'arbitre, la société a maintenant demandé le réexamen du dossier et celui-ci sera entendu en cour supérieure. Nous sommes également surpris par la décision de la STQ de s'entêter dans cette affaire. Un autre grief en arbitrage aboutira également dans les semaines à venir, tandis que l'arbitre rédige sa décision dans ce grief de prime de travail. Dans les prochains jours, nous tiendrons des assemblées générales à Matane afin d'obtenir notre mandat pour les négociations qui débuteront au printemps. L'implication accrue des délégués sera déterminante pour l'avenir.

Groupe Océan

Dragage Succion:

We have reached an agreement in principle with the Company for sailors and cooks sailing on the *Traverse Nord*. Good salary increases and reorganization of working hours are being offered to our Members who

will now decide for themselves by voting electronically. The crew is currently in Mexico, more precisely in the Veracruz region, where they are carrying out a dredging contract.

Océan Remorquage Côte-Nord:

In Sept-Îles, operations are going well and the Members operate in a good working atmosphere. Positive working relationships with the manager on-site make the atmosphere pleasant as he always makes good decisions, both from the perspective of operations, which takes precedence, but also for the well-being of his sailors. Several Members have come forward and expressed interest in representing the employees as a delegate and a vote is in progress. The unity of the Members will be essential during the negotiations which will begin this year.

Océan Remorquage Québec:

Mediation continues with the Company and the preventive process is coming to an end. We hope that the normative aspects regulated will be applied with rigor, notably in terms of priorities in the allocation of trip assignments outside ports and overtime considering seniority. Inconsistencies in the application of salaries when Members are

called in to other subsidiaries of the Ocean Group must be monitored so that everything is applied with consistency in a broad sense. We have met with the Members again in order to understand their priorities with regard to salary increases and other monetary aspects of our next Collective Agreement.

Ocean B.C. Towing:

In the past few weeks, a new division of the Ocean Group has emerged. The Company is now operating in the port of Vancouver. Two collective agreements are now in force for licensed and unlicensed. The unlicensed crew is comprised of local Members who had been shipping out from Vancouver who were able to secure stable employment with this new venture. For the moment, the licensed Members will be assigned to fly-in, fly-out. Eventually, they will have the opportunity to move to British Columbia under a Company relocation program.

STQ:

We are entering a year that promises to be busy in Matane. An arbitration file will be prolonged because, even though the Company has seen a dismissal canceled by the arbitrator in an award, the Company has now requested a review and the file will be heard in superior court. We are also surprised by the STQ's decision to stubbornly persist in this matter. Another grievance in arbitration will

also see its outcome in the coming weeks while the arbitrator is writing his award in this work premium grievance. In the coming days, we will be holding general meetings in Matane in order to obtain our mandate for the negotiations which will begin this spring. The increased involvement of delegates will be a determining factor in the future.

Charles Aubry, Vice-président, St-Laurent et Côte-Est | Vice-President, St. Lawrence and East Coast



Trois-Pistoles Demonstration Raynold Tanguay, Charles-Etienne Aubry, Mario Tanguay

Compagnie de navigation des Basques

Le gouvernement du Québec tarde à financer les réparations nécessaires pour prolonger de façon tangible le cycle de vie du *Héritage I*. L'importance de ce traversier reliant Trois-Pistoles aux Escoumins pour l'économie de cette région du Bas-Saint-Laurent est manifeste, mais les hautes instances gouvernementales ne semblent pas le comprendre. C'est pourquoi, une fois de plus, les habitants de la région sont descendus dans les rues de la ville pour manifester et des centaines de citoyens ont protesté haut et fort. Le 1er février, avec mon courageux agent de Port Anthony Côté et quelques membres de la salle syndicale de Québec du SIMC, nous nous sommes rendus sur place pour appuyer les manifestants, dont des marins du SIMC travaillant sur le *Héritage I*. Lors de cette visite, j'en ai profité pour saluer le capitaine Jean-Philippe Rioux qui a prononcé un discours émouvant avant le début de la marche : « On nous demande d'être patients, d'attendre... Nous sommes fatigués d'attendre », proclamait-il devant la foule rassemblée en face de l'église.

Compagnie de Navigation des Basques :

The government of Quebec is slow to finance the repairs necessary to significantly extend the life of *Heritage I*. The importance of this ferry connecting Trois-Pistoles to les Escoumins for the economy of this region of the lower St. Lawrence River is obvious, but the high-level government authorities do not seem to understand it. This is why, once again, the people of the region were out in the streets of the city in a demonstration where hundreds of citizens came to protest loudly.

On February 1st, with my brave port agent Anthony Côté and some SIU Members from the Quebec City hall, we went there to support the demonstrators, including SIU sailors working on the *Heritage I*. During the visit, I took the opportunity to greet Captain Jean-Philippe Rioux who delivered an emotional speech before the start of the walk: "We are asked to be patient, to wait ... We are tired of waiting!" he proclaimed to the crowd gathered in front of the church.

AROUND THE PORTS | AUTOUR DES PORTS



Todd Ball, Devon Dean, Gary Drew, Jonathan Picco, Philip Ryan (Maersk Nexus)



Rhéal Létourneau, Marc Jafralie, Dean Bobbett (Radcliffe R. Latimer)



Adam Porter, Anthony Côté, Clifford Keeping, Eric Buffett (Maersk Mobiliser)

Charles Aubry, Vice-président, St-Laurent et Côte-Est | Vice-President, St. Lawrence and East Coast

Côte est

Coastal:

Le 11 février, le comité de négociation a rencontré Coastal Shipping Limited pour entamer les négociations pour les membres brevetés. Au cours de notre session, nous avons présenté à la compagnie les propositions pour l'équipage des brevetés, y compris tous les éléments monétaires. Comme il s'agissait de la première rencontre, il reste encore beaucoup de progrès à faire avant que nous puissions parvenir à une entente de principe. La compagnie a été très claire sur le fait que son principal



Charles Etienne-Aubry, David Hulan, Aaron Kelly, Baxter Wells, Frederick Constantine

objectif est de parvenir à un accord qui garantira la satisfaction des employés et leur fidélisation à long terme. À ce titre, seul le temps nous dira s'ils iront jusqu'au bout des négociations. Dans l'ensemble, il semble que l'entreprise soit disposée à avancer dans la bonne direction. En fonction des disponibilités de chacun des comités, les négociations reprendront à Saint-Jean, Terre-Neuve, les 4 et 5 mai 2020. En ce qui concerne les non brevetés, le comité de négociation n'est pas encore disponible en raison du retard dans le changement d'équipage en Europe. Par conséquent, nous avons dû reporter le début des discussions. Nous espérons pouvoir réunir tous les intervenants dans les semaines à venir.

Canship:

Le 17 janvier, l'arbitre a rendu sa décision lors de l'audience d'arbitrage de la convention collective. Cette décision confirme et impose l'accord de principe initialement rejeté par les membres licenciés et non licenciés. Il ressort de cette expérience qu'en tant que représentants des travailleurs

à la table, lorsque le moment vient d'accepter une offre de l'employeur, vous devez être convaincus des chances de succès au moment du vote. Votre Syndicat vous soutiendra toujours à la table, quel que soit le choix que vous ferez.

Desgagnés Marine Petro Inc.

La division pétrolière de la compagnie est très occupée ces jours-ci, puisqu'elle navigue à la fois à l'échelle internationale et en cabotage canadien et que nos membres sont à bord en continu. Les relations de travail sont, par contre, neutres en raison de départs qui frappent le service des ressources humaines, ce qui ralentit l'avancement de dossiers importants. Les cas de harcèlement continuent de s'éterniser et la patience du SIMC s'amenuise. Bien que l'entreprise ait voulu inclure un code d'éthique dans la dernière convention collective, son application est désormais douteuse. Par ailleurs, nous tenons à rappeler que le droit aux heures de repas est un droit acquis et que des primes sont prévues si ces périodes ne sont pas respectées par les supérieurs hiérarchiques à bord. Nous avons de plus en plus d'indications selon lesquelles les heures de repas ne sont pas appliquées conformément aux dispositions de la convention collective. N'hésitez pas à nous contacter afin de faire valoir vos droits et d'envoyer un message clair à la compagnie qui a voulu supprimer ces primes lors du dernier cycle de négociations. Veuillez noter que les brochures de la convention collective sont imprimées et vous seront distribuées lors des prochaines visites par le patrouilleur et les agents portuaires à bord des pétroliers Desgagnés. Le SIMC salue le fait que la compagnie ait pris la décision de garder l'équipage canadien à bord des navires naviguant dans les eaux internationales cet hiver.

CTMA

Nos relations avec la CTMA se sont détériorées depuis que le SIMC a révélé les abus de l'entreprise dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Nos membres savent que le SIMC se battra toujours pour protéger les travailleurs canadiens ceci dépend en partie du respect par les entreprises des lois et des procédures en vigueur. La CTMA a choisi de contourner les règlements du Programme et blâme le SIMC. Le résultat est que tous nos griefs sont systématiquement envoyés en arbitrage, une situation dont ni l'une ni l'autre des parties ne sortira gagnante. Nous devons trouver un moyen de pouvoir discuter avec l'entreprise afin de régler ces questions car des dossiers importants, tels que les conditions de travail des employés en pré-retraite, doivent être réglés. C'est maintenant le temps de rebâtir des ponts. De son côté, l'entreprise doit respecter à la fois la convention collective et tous les règlements en vigueur pour protéger les travailleurs canadiens. Leurs tentatives flagrantes de se soustraire à ces responsabilités sont inacceptables.

East Coast

Coastal:

On February 11th the negotiating committee met with Coastal Shipping Limited to commence the licensed negotiations. During our session, we presented the licensed crew proposals to the company including all monetary aspects. As this was the first encounter, there is still much progress to be made before we can reach a tentative agreement. The Company was quite clear in that their main objective is to arrive at an agreement which will ensure

employee satisfaction and long-term retention. Based on these sentiments, only time will tell if they will follow through in negotiations. Overall, there seems to be openness on the part of the Company to move in the right direction. Based on the availabilities of each of the committees, negotiations will resume in St. John's NL, on May 4th and 5th, 2020. As for the unlicensed, the negotiation committee has yet to be available due to the delayed change of crew in Europe. As a result, we've had to postpone the start of discussions. We hope to be able to bring everyone together in the coming weeks.

Canship:

The arbitrator rendered his decision at the Collective Agreement arbitration hearing on January 17. This decision confirms and imposes the agreement in principle initially rejected by both the licensed and the unlicensed. The bottom line from this experience is

that as employee representatives at the table, when the time comes to accept an employer offer, you have to be convinced of the chances of success when the vote comes. Your Union will always support you at the table, regardless of the choice made.

Desganés Marine Petro Inc.

The petroleum division of the Company is very busy these days, sailing both internationally and in Canadian cabotage and our Members sail continuously. Labour relations are, on the other hand, neutral due to departures from the human resources department, which slows the progress of important files. Cases of harassment continue to drag on and the SIU's patience is beginning to wear thin. Despite the Company wanting to include an Ethic Code in the last Collective Agreement, the application is now doubtful. In addition, we would like to remind Members that the right to meal times is a given and that bonuses are provided if these periods are not respected by the superiors on board. We have more and more indications to the effect that meal hours are not applied in accordance with the provisions of the CBA. Please do not hesitate to contact us in order to assert your rights and to send a clear message to the Company which wanted to eliminate these bonuses during the last round of negotiations. Please note that the Collective Agreement booklets are printed and will be distributed to you by the Patrolman and Port Agents in future visits aboard the Desgagnés tankers. The SIU commends the fact that the Company made the decision to keep the Canadian crew on board ships sailing in international waters this winter.

CTMA

Relations with CTMA have deteriorated since the SIU exposed the company's abuse of the temporary foreign worker program. Our Members know that the SIU will always fight to protect Canadian workers and part of that is to ensure that the Company follows established laws and procedures. CTMA has chosen to circumvent the regulations of the program and blames the SIU. The result is that all grievances are being systematically sent to arbitration, a

situation from which neither party will win. We must find a way to be able to sit down with the Company in order to settle these issues because important files such as the working conditions of employees in pre-retirement, are to be discussed. The time has come to re-establish bridges and the Company must abide by both the Collective Agreement and all regulations in place to protect Canadian workers. Their flagrant attempts to circumvent these responsibilities is unacceptable.

Chris Given, Director of Government Relations | Directeur des relations gouvernementales

Ottawa – SIU Government Relations Office | Ottawa – Bureau des relations gouvernementales du SIMC

Le SIMC continuera de défendre les intérêts des marins canadiens auprès des pouvoirs publics à tous les niveaux

Le SIU travaille d'arrache-pied à Ottawa en vue de la session parlementaire du printemps. Comme cela a été mentionné dans les éditions précédentes du Marin, le SIMC s'est donné pour mission de surveiller la mise en place de commissions de la Chambre, en particulier en matière de transport, d'immigration et de travail. Grâce à ses contacts solides et positifs avec de nombreux députés siégeant sur ces comités, le SIMC continuera de défendre les intérêts des marins canadiens auprès des pouvoirs publics à tous les niveaux. Nous maintiendrons la pression sur le gouvernement pour défendre le cabotage et renforcer la réglementation sur le travail dans l'industrie maritime.

Comme beaucoup d'entre vous le savent déjà, le SIMC s'est récemment entendu avec le gouvernement du Canada sur l'emploi de ressortissants étrangers sur les navires battant pavillon canadien. Les membres du SIMC auront ainsi toutes les chances d'être employés sur tout navire canadien à l'échelle du pays avant même qu'une demande de permis de travail pour un ressortissant étranger ne soit examinée par Service Canada. Il s'agit d'une protection capitale pour tous les marins canadiens qui découle directement du travail acharné et de l'engagement du SIMC pour protéger nos membres et leurs emplois. Aucun autre syndicat au Canada n'est aussi actif dans la protection des emplois maritimes canadiens à la lumière des nouveaux changements apportés aux règles régissant l'emploi de ressortissants étrangers sur les navires canadiens.

Au début du mois de février, le SIMC a participé à la première revue annuelle de la politique du secteur maritime du PTET pour les navires battant pavillon étranger, dans le cadre de laquelle nous avons défendu avec succès l'application et le bien-fondé de cette politique qui vise à protéger les emplois des marins canadiens. Comme vous le savez tous, cette politique, qui est entrée en vigueur en septembre 2018, est déterminante pour dissuader les compagnies d'utiliser des navires battant pavillon étranger pour faire du cabotage au Canada et exige que toutes les offres d'emploi soient présentées aux marins canadiens avant qu'un ressortissant étranger puisse travailler à bord de ces navires dans le cadre du cabotage. Le succès de cette politique jusqu'à présent est indéniable et a entraîné une baisse de vingt pour cent (20 %) des demandes de licences de cabotage pour les navires étrangers et plus de 600 emplois ont été mis à la disposition des marins canadiens. Si à un moment donné au fil de la prochaine saison vous cherchez du travail, le SIMC vous recommande fortement de considérer les possibilités d'emploi lorsqu'elles seront disponibles sur ces navires, car tous les postes ouverts annoncés le sont pour un minimum de trente jours.

À l'automne 2019, le gouvernement du Canada a adopté de nouveaux règlements dans le secteur fédéral en vertu du Code canadien du travail qui déterminent les heures de travail. À ce moment, les employeurs avaient demandé un examen et une consultation supplémentaires afin de déterminer la faisabilité de la mise en œuvre de certains des changements dans l'industrie maritime, et une période d'exemption provisoire avait été accordée afin de remettre la mise en œuvre des changements pour accorder plus de temps pour la consultation. Votre syndicat a soumis un long mémoire pendant la période de consultation et a participé à de nombreuses réunions à Ottawa, exhortant le gouvernement à mettre en œuvre ces changements car beaucoup d'entre eux seront bénéfiques pour votre emploi.

À titre d'exemple, un amendement réglementaire prévoit la mise en œuvre d'une disposition obligatoire stipulant un préavis de 96 heures pour les horaires de travail. En vertu du Code fédéral du travail, les employeurs seraient tenus de donner un préavis d'au moins 96 heures avant l'armement de début de saison, à moins qu'une dérogation ne soit nécessaire pour certains imprévus (cas de force majeure, etc.). Comme beaucoup d'entre vous voyagent jusqu'à deux jours pour rejoindre votre navire à différents moments, vous savez combien une augmentation du préavis serait utile. Cette disposition tiendrait également compte des demandes de congé (vacances et autres) où un membre quitte le navire et exercerait une plus grande pression sur l'employeur pour qu'il respecte un horaire de travail déjà établi, y compris les délais/endroits déjà établis pour rejoindre/ quitter un navire. Le gouvernement reprendra les consultations à la fin du mois de février 2020 et, bien que nous nous attendions à ce que les employeurs continuent à demander des exemptions aux conditions, le SIMC continuera à se battre pour que ces dispositions soient appliquées à l'ensemble du secteur maritime.

Nous vous souhaitons à tous une saison de navigation prospère en 2020 et un retour au travail en toute sécurité pour ceux qui rejoignent leur navire pour l'armement.

SIU will continue to defend the interests of Canadian seafarers at all levels of Government

The SIU has been hard at work in the nation's Capital as we gear up for the Government's spring session. As has been mentioned in previous Sailors, the SIU is currently seized with monitoring the establishment of House Committees, particularly as they relate to Transportation, Immigration and Labour. With continuing strong, positive contacts with many Members of Parliament seated on these committees, the SIU will continue to defend the interests of Canadian seafarers at all levels of Government. We will be holding this Government's 'feet to the fire' when it comes to defending Cabotage and strengthening labour regulations in the marine industry.

As many of you are aware, the SIU has recently reached a settlement agreement with the Government of Canada regarding the employment of any foreign national on a Canadian-flagged vessel. This will provide SIU members with every opportunity to be employed on any Canadian vessel across Canada before a work permit application for a foreign national will even be considered by Service Canada. This is an extremely important protection for all Canadian seafarers and a direct result of the hard work and commitment of the SIU in protecting our Members and their jobs. No other Union in Canada has been as active in working to safeguard Canadian marine jobs in light of new changes to the rules surrounding the employment of foreign nationals on Canadian vessels.

In early February, the SIU participated in the first annual review of the TFWP maritime sector policy for foreign-flagged vessels, where we successfully defended the application and merits of this policy in the protection of Canadian seafarers' jobs. As you all know, this policy, which came into effect in September 2018, plays an important role in deterring Companies from using foreign flag vessels in Canadian cabotage and requires all job opportunities to be advertised to Canadian seafarers before any foreign national may work on board these vessels being imported for use in Cabotage. The success of the policy so far is irrefutable and has resulted in a twenty percent (20%) drop in applications for Coasting Trade Licenses for foreign vessels and over 600 jobs being made available to Canadian mariners.

If you are looking for work at any point in the upcoming season, the SIU highly recommends considering employment opportunities when they become available on these vessels as any open positions being advertised are for a minimum of thirty days.

The Government of Canada introduced new regulations in the Federal sector under the Canada Labour Code concerning certain hours of work provisions in Fall 2019. At that time, Employers demanded further review and further consultation in order to determine the feasibility of implementing some of the changes in the marine industry, and as a result an interim exemption period was granted to deter implementation of the changes and allow more time for consultation. Your union made a lengthy submission during the consultation period, and attended many meetings in Ottawa, urging the Government to implement these changes as many would be beneficial to you in your employment.

As an example, one regulatory change would see a mandatory 96 hours' notice of work schedule provision be implemented, meaning that under the Federal Labour Code, employers would be required to provide at least 96 hours' notice before fit-out at the beginning of a season unless an exemption was required for certain unforeseen circumstances (Act of god, etc.). As many of you can spend up to two days travelling to join your vessel at various periods, you know how valuable an increase in advanced notice would be. This provision would also factor into leave requests, such as vacation, when a Member would be disembarking from the vessel and put greater pressure on the employer to keep to an already established work schedule, including timelines/ locations already established for joining/disembarking from a vessel. The Government will be resuming consultations in late February 2020 and while we expect Employers to continue to seek exemptions from the requirements, the SIU will continue to fight to see these provisions implemented across the marine sector.

Wishing you all a successful 2020 sailing season and a safe return to work for those rejoining their vessels for fit-out.

Organizing

Over the last couple of months, we have been heavy on the organizing front. We have been touring around the Niagara Region and in Newfoundland looking at a couple of non-Union companies whose workers could benefit greatly from Union representation.

Organizing is important to all Unions and ours is no different. We need to grow and become even stronger, as there is strength and numbers and there are still many that need to improve their working conditions in order to better their lives. There are many benefits to joining a Union and becoming a SIU Member. Some examples of these are in the SIU constitution, which outlines the rights, duties and obligations of our Members, elected officials and the Union itself. The National Shipping rules are in place to provide a clear outline on how the shipping industry is cultured and maintained. Collective Agreements are in

place to protect you and provide the best working conditions possible. As a SIU Member, you have the opportunity to upgrade your skills through the Seafarers Training institute, where many upgrades are offered.

The one benefit of being a part of the SIU that is very near to my heart is that you become a part of a family. A family that looks out for one another and has your back out there. Being away from home for any length of time is not only hard on yourself, but hard on your family at home. We take pride in knowing that should you ever need to speak with someone while your onboard you can always turn to a fellow Sister or Brother out while on board.

As always and going forward, if you know of any company that would benefit from our strong backing, please let us know as we would like to help them out. Members knowing of anyone looking

Efforts d'organisation syndicale

Au cours des deux derniers mois, nous avons été très actifs dans nos efforts d'organisation syndicale. Nous avons fait une tournée dans la région du Niagara et à Terre-Neuve pour visiter quelques entreprises non syndiquées où les travailleurs bénéficieraient grandement de représentation syndicale.

L'organisation est primordiale pour tous les syndicats, et le nôtre ne fait pas exception. Nous devons nous développer et devenir encore plus forts, car l'union fait la force et de nombreux travailleurs méritent de meilleures conditions de travail pour améliorer leur qualité de vie. Il y a de nombreux avantages à adhérer à un syndicat et à devenir membre du SIMC. La constitution du SIMC le démontre bien en décrivant les droits, les devoirs et les obligations de nos membres, des représentants élus et du syndicat lui-même. La réglementation nationale en matière de transport maritime a pour but de définir clairement la manière dont l'industrie du transport maritime est gérée et exploitée. Des conventions collectives sont en place pour vous protéger et vous offrir les meilleures conditions de travail possibles. En tant que membre du SIMC, vous bénéficiez de la possibilité d'améliorer vos compétences grâce à l'Institut de formation des marins, qui propose de nombreuses formations de perfectionnement.

J'ai beaucoup à cœur un des avantages d'adhérer au SIMC : vous devenez comme un membre d'une grande famille où les uns prennent soin des autres et où on veille sur vos arrières lorsque vous êtes à bord. Passer beaucoup de temps loin de chez soi est non seulement difficile pour vous, mais aussi pour la famille restée à la maison. Nous sommes fiers du fait que si jamais vous avez besoin de parler à quelqu'un pendant que vous êtes à bord, vous pouvez toujours vous tourner vers un de vos confrères ou consœurs à bord.

Comme toujours, si jamais vous connaissez une entreprise qui pourrait bénéficier de notre soutien, n'hésitez pas à nous le faire savoir. Les membres qui connaissent des personnes souhaitant s'organiser peuvent toujours s'adresser à l'une de nos salles syndicales ou visiter notre site web.



Seafarers' Training Institute

We have been asked on occasion if there will be any winter training this year. At this time there are not any courses planned. The Seafarers' Training Institute (STI) is a joint venture between the SIU, Canada Steamship Lines and Algoma Central Marine. When courses are offered, we will notify you via the Canadian Sailor, social media and email. It is important we have your email address on file so you can also keep up with the latest news as well. When courses are announced and you have interest in taking one, you can fill out the "Request for training form" on our website, hiring halls or when a patrolman visits your vessel.

Grievances

We would like to remind you that if you have an issue of concern about your workplace, to contact us right away as there are time limits in every CBA. We would also like to remind you that if you do file a grievance, we require your full cooperation during this process. If you move or change your phone number, it is imperative you contact us right away and update your file, as we have recently noticed a trend of Members who have filed a

grievance and their file has not been updated with current phone numbers. This risks the chance of you losing your grievance due to us not being able to contact you. As grievances are very time sensitive and your cooperation is required during the whole process, we ask you to give us a quick call or email with your contact information as we might need to speak with you at a moments notice.



Institut de formation des marins

Occasionnellement, on nous demande si une formation hivernale aura lieu cette année. Pour l'instant, aucun cours n'est prévu. L'Institut de formation des marins (IFM) est une initiative conjointe du SIMC, Canada Steamship Lines et Algoma Central Marine. Lorsque des cours seront proposés, vous en serez informé via Le Marin, les médias sociaux et par courriel. De ce fait, il est important

que nous ayons votre courriel dans notre base de données afin que vous puissiez recevoir les dernières nouvelles. Lorsque des cours sont annoncés et que vous êtes intéressé à en suivre un, vous pouvez remplir le "Formulaire — demande de formation" sur notre site web ou dans les salles syndicales ou encore lorsqu'un patrouilleur visite votre navire.

Griefs

Nous vous rappelons que si vous avez un problème sur votre lieu de travail, vous devez communiquer avec nous immédiatement, car certains délais sont prescrits dans chaque convention collective. Nous vous rappelons également que si vous déposez un grief, nous avons besoin de votre entière coopération tout au long du processus. Si vous déménagez ou changez de numéro de téléphone, il est impératif que vous nous contactiez immédiatement et que vous mettiez à jour votre dossier, car nous avons récemment remarqué que certains membres ont déposé un grief et que leur dossier n'a pas été mis à jour avec les numéros de téléphone courants. Cela risque de vous faire perdre votre grief parce que nous ne pouvons pas vous contacter. Comme les griefs sont particulièrement délicats à traiter selon une échéance précise et que votre coopération est requise tout au long du processus, nous vous demandons de bien vouloir nous appeler dans les plus brefs délais ou de nous envoyer un courriel pour nous faire part de vos coordonnées, car nous pourrions avoir besoin de vous parler à tout moment.

Paul MacDonald, HQ Representative | Représentant du quartier général

Port of Vancouver

During the winter months, Vancouver has continued to see a steady flow of jobs come in. Even though the winter months are usually slower compared to the rest of the year, Vancouver continues to be busy. We would like to let the Membership know that the Bridgwatch rating is the most common requested certificate that our companies require. If you are thinking about getting your Bridgwatch and are looking at registering and shipping out of Vancouver, you can forward your Bridgwatch and all of your certificates to vancouver@seafarers.ca.

We would also like to invite any Members working or shipping from Vancouver to contact the office

Certificates

This is just a friendly reminder regarding your certificates. We are still coming across expired certificates when trying to ship Members out. With that being

said, if you could take a moment to have a look at your certificates and make sure they are updated that would be appreciated, and will limit any issues for you to ship out.

Port de Vancouver

Pendant les mois d'hiver, la salle syndicale de Vancouver a continué à recevoir un flux constant d'emplois. Même si les mois d'hiver sont généralement plus tranquilles que le restant de l'année, les choses continuent à bouger à Vancouver. Nous tenons à faire savoir aux membres que la certification "Matelot de quart à la passerelle" est la plus couramment demandée par les compagnies avec lesquelles nous travaillons. Si vous envisagez d'obtenir votre certificat "Matelot de quart à

la passerelle" et que vous souhaitez vous inscrire et être réparti à partir de Vancouver, vous pouvez envoyer votre certificat "Matelot de quart à la passerelle" ainsi que tous vos autres certificats à vancouver@seafarers.ca.

Nous invitons également tous les membres qui travaillent ou sont expédiés à partir du port de Vancouver à communiquer avec la salle syndicale au 604-687-6699 pour s'assurer que nous avons tous vos documents dans nos dossiers.

Certificats

Nous tenons aussi à vous rappeler l'importance de tenir vos certificats à jour. Nous rencontrons encore des certificats expirés lorsque nous essayons d'expédier certains de nos membres. Cela étant dit, si vous pouviez jeter un coup d'œil à vos certificats et vous assurer qu'ils sont à jour, ce serait apprécié et cela éviterait les problèmes que vous pourriez rencontrer au moment d'être expédié.

The SIU Stands in Solidarity with our Sisters and Brothers with Unifor on the Picket Line in Regina

President Given, along with SIU Members and officials travelled to Regina, Saskatchewan in January to stand in solidarity with locked-out Unifor workers outside of the FCL Co-op Refinery.

The SIU pledges its full support to Unifor Local 594 members and we strongly condemn the executives at Co-op Refinery in Regina, in their attempt to undermine basic union rights by flying in scab labour to replace the locked-out workers.

For months, 800 Unifor workers in Regina have been unjustly locked out by the Co-op Refinery which is run by the Federated Co-operatives Limited (FCL) for simply seeking better protection of their hard-earned pensions. The workers are fundamental to the company's financial success, which earns \$3 million per day. Despite the profits, management continues to slash the workers' financial security and retirement benefits.

Not only have the Unifor members on the picket line been mistreated by the employer, but the anti-union behaviour has also been apparent by the Regina Police force, who have been intimidating workers on the picket line and arrested Unifor National President Jerry Dias on the line in January.

We will continue to stand with our Unifor Sisters and Brothers until the end, and they have our full support. Stand up, fight back!



Le SIMC se montre solidaire des consœurs et confrères d'Unifor sur la ligne de piquetage à Regina

Le président Given, ainsi que des membres et des responsables du SIMC, se sont rendus à Regina (Saskatchewan) en janvier pour exprimer leur solidarité envers les travailleurs du syndicat Unifor en lock-out devant la raffinerie FCL Co-op.

Le SIMC s'engage à soutenir pleinement les membres de la section locale 594 d'Unifor et nous déplorons que les dirigeants de la raffinerie Co-op de Regina tentent de saper leurs droits syndicaux fondamentaux en faisant appel à des briseurs de grève pour remplacer les travailleurs en lock-out.

Pendant des mois, Federated Co-operatives Limited (FCL) a injustement mis 800 travailleurs d'Unifor à Regina en lock-out pour avoir simplement cherché

à mieux protéger leur pension si durement gagnée. Les travailleurs sont essentiels à la réussite financière de l'entreprise, qui engrange trois millions de dollars par jour. Malgré ces recettes, la direction continue de sabrer dans la sécurité financière et les prestations de retraite des travailleurs.

Non seulement les membres d'Unifor sur la ligne de piquetage ont-ils été maltraités par leur employeur, mais le Service de police de Regina a également fait preuve d'un comportement antisyndical en intimidant les travailleurs sur la ligne de piquetage et en arrêtant le président national d'Unifor, Jerry Dias, sur la ligne en janvier.

Nous soutiendrons nos confrères et consœurs d'Unifor jusqu'au dénouement de cette affaire; ils ont notre support tout entier. Il faut se tenir debout et se battre !

Alex Morris, HQ Representative | Représentant du quartier général

THOROLD OFFICE | SALLE SYNDICALE DE THOROLD



Patricia Pilon, Alex Morris, Katherine Riley

Hope everyone had a wonderful Christmas and new year

As we approach the 2020 sailing season, I'd like to remind everyone to make sure all your documents, including your medicals, are up to date. If you are having any issues receiving your medical due to the backlog at Transport Canada, please let Josh Sanders know and we can expediate it.

As most of you have noticed, we have

begun the roll out of the SIU 2020 initiative. To those of you who have already made a profile, thank you. If you have not received an email or are having any difficulties, please let your local union hall know and we can assist you. SIU 2020 will give our Members another option for getting a job, but it will in no way impact the physical hiring halls.

Drugs and alcohol

This is a reminder that our companies have a ZERO tolerance policy for drugs and alcohol on board our vessels. Just because a substance may be legal in Canada, note that our ships often travel into the United States where it is not legal, and you could be subject to charges by U.S. authorities. If you are caught with cannabis on board, you are not only putting yourself at risk of legal ramifications, but you are also putting the entire crew at risk of being sent home if they seize the vessel.

Issues and concerns

If you have issues or concerns, please bring them to the attention of a Union representative and we will do our best to resolve the problem. We cannot be everywhere at once, so it is very important that if there is an issue on board, or you need

clarification pertaining to contracts or any other issues please call us and talk to us directly. Rumours can often be spread over social media and that information could be misleading, so please reach out to use directly and we will help.

Mental health

If you have been in any SIU Hall in the past month, you may have noticed the posters with various numbers to call in the event you are struggling with a mental health issue. We will be putting these posters out fleet wide on all our vessels so that you all have access to these important resources. Don't be ashamed or afraid if you are dealing with mental health issues, you are not alone. Please know that these posters are here to help you, and it is important that you seek help.

J'espère que vous avez tous passé un Noël et un Nouvel An merveilleux

Comme la saison de navigation 2020 approche à grands pas, j'aimerais vous rappeler que vous devez vous assurer que tous vos documents, y compris vos documents médicaux, sont à jour. Si vous éprouvez des difficultés à recevoir vos documents médicaux en raison des retards accumulés à Transports Canada, veuillez en informer Josh Sanders et nous veillerons à ce que cela soit traité rapidement.

Comme la plupart d'entre vous l'ont remarqué, le déploiement de l'initiative SIMC 2020 (SIU 2020) a désormais commencé. Un grand merci à ceux d'entre vous qui ont déjà établi leur profil. Si vous n'avez pas reçu de courriel ou si vous avez des difficultés techniques, veuillez en informer votre salle syndicale et nous pourrions vous aider. L'initiative SIMC 2020 (SIU 2020) offrira une option alternative à nos membres en matière de recherche d'emploi, mais elle n'aura aucune incidence sur les salles d'embauche.

Les drogues et l'alcool

Nous tenons à vous rappeler que les compagnies avec lesquelles nous travaillons ont une politique de tolérance ZERO en matière de drogues et d'alcool à bord de leurs navires. Même si une substance est légale au Canada, sachez que les navires se rendent souvent aux États-Unis où cette substance n'est

peut-être pas légale et que vous risquez de vous faire inculper par les autorités américaines. Si vous êtes pris avec du cannabis à bord, vous risquez non seulement de subir des conséquences légales, mais aussi de renvoyer tout l'équipage chez lui si le navire est saisi.

Questions ou préoccupations

Si vous avez des questions ou des préoccupations, veuillez les soumettre à l'attention d'un représentant du syndicat et nous ferons de notre mieux pour leur répondre. Puisqu'il nous est impossible d'être partout à la fois, il est essentiel de vous adresser à nous directement si vous avez un problème à bord, si vous avez besoin d'éclaircissements concernant les contrats ou pour toute autre question. Les rumeurs courent souvent sur les médias sociaux et souvent celles-ci peuvent être trompeuses. N'hésitez donc pas à nous contacter directement et nous vous aiderons.

Santé mentale

Si vous avez visité une salle syndicale du SIMC le mois dernier, vous avez peut-être remarqué les affiches indiquant les numéros à composer si vous souffrez d'un problème de santé mentale. Nous allons diffuser ces affiches sur tous nos navires afin que vous ayez tous accès à ces précieuses

ressources. N'ayez pas honte ni peur si vous êtes aux prises avec des problèmes de santé mentale; vous n'êtes pas seuls. Sachez que ces affiches visent à vous aider, et qu'il est important que vous demandiez de l'aide au besoin.

Anthony Côté, Représentant du quartier général

Relations avec les membres de la côte est

Les trois derniers mois ont été assez mouvementés sur la côte est. J'ai pris contact avec les membres sur le *Dartmouth* (Algoma Tankers), le *Qikiqtaaluk W.* et le *Qikiqtaaluk W.* (Coastal Shipping), le *Mobiliser*, le *Clipper*, le *Nexus* (Maersk Offshore), le *Sanderling* (Oceanex), le *Skandi Vinland* (DOF Subsea) et le *North Atlantic Kairos* (Cancrew Enterprises). En plus de ces visites, j'ai accompagné

le vice-président, Saint-Laurent et côte est, *Charles-Etienne Aubry*, lors d'une réunion d'arbitrage portant sur le *North Atlantic Kairos*, d'une autre réunion sur les relations de travail avec Maersk Offshore et de notre premier cycle de négociations avec Coastal Shipping Limited.

Maersk

Toutes les mains sur le pont! La nouvelle année nous apporte un nouveau contrat. Le *Maersk Maker*, qui vient de rejoindre la flotte, a quitté Gursken, en Norvège, et se dirige vers St. John's. Conjointement avec le *Mobiliser*, ce nouveau navire de classe M a décroché un contrat pour fournir un soutien en mer pour un projet de forage d'exploration dans le bassin de Flemish Pass à environ 400 kilomètres à l'est de Terre-Neuve-et-Labrador. Bien que l'époque des contrats de 20 ans soit révolue, cette importante activité d'exploration laisse présager un boom potentiel de l'industrie pétrolière offshore

à Terre-Neuve. Selon certaines prévisions, environ 52 milliards de barils de pétrole et 200 trillions de pieds cubes de gaz restent à forer. Bien que nous ne devrions pas nous réjouir trop vite devant ces prévisions, nous gardons un bon espoir que de nouveaux contrats se profilent à l'horizon et, par conséquent, que des emplois stables soient créés.

Dans l'ensemble, les relations de travail chez Maersk sont positives et, avec seulement quelques griefs mineurs en cours, notre principale préoccupation à ce stade est de faire avancer les négociations.

Équité en matière d'emploi

Plus que jamais, nous entendons beaucoup parler de l'équité sur le lieu de travail. Lors d'une récente réunion sur les relations de travail, ce sujet a fait l'objet d'un débat important. Plus précisément, quelles mesures le Syndicat et les entreprises peuvent-ils prendre pour progresser sur ce point ?

Pour commencer, nous devons établir une définition claire. La Loi sur l'équité en matière d'emploi fédérale vise à éliminer les obstacles pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Pour commencer, nous devons établir une définition claire. La Loi sur l'équité en matière d'emploi fédérale vise à éliminer les obstacles pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

L'industrie de la marine marchande est l'une des plus diversifiées à ce titre. Toutefois, il y a encore place à l'amélioration. De multiples stéréotypes concernant les questions

d'équité prévalent dans notre industrie. L'un d'entre eux est que l'industrie maritime est un métier dominé par les hommes, qui laisse peu de place au genre opposé. Un autre stéréotype est que la vie sur un navire pour une femme est marquée par le harcèlement. Dans l'ensemble, nous devons nous mobiliser pour prouver que ces stéréotypes sont erronés. En cas de harcèlement, le Syndicat et les entreprises avec lesquelles il fait affaire ont rapidement agi pour prévenir ces problèmes ou faire cesser ce comportement, et aucun cas de harcèlement ne sera toléré. Cela dit, nous devons tous faire notre part pour sensibiliser le public au fait qu'il s'agit d'une industrie inclusive, quels que soient la race, le sexe ou les croyances de chacun. Si vous avez des commentaires constructifs sur la manière dont le Syndicat et les entreprises peuvent favoriser l'équité en matière d'emploi, je vous demande de faire part de vos suggestions à votre responsable syndical local, afin que nous puissions faire avancer cette discussion et ouvrir les portes et attirer la prochaine génération de marins.

Coastal Shipping Ltd. progresse vers la rétention des employés

Comme beaucoup d'entre vous s'en souviennent, en décembre 2016, les membres se sont rassemblés à Lewisporte, Terre-Neuve, pour lutter contre le licenciement d'environ 104 employés par la société au profit d'une main-d'œuvre étrangère bon marché. Un facteur majeur de cette décision était la réduction des frais de déplacement pour les changements d'équipage internationaux, entre autres coûts opérationnels mensuels. Nos confrères et consœurs ont envoyé un message clair à la compagnie, à savoir qu'ils voulaient un emploi stable à l'année longue. Dans la foulée de leur solidarité et des discussions en cours entre le syndicat et la direction, nous sommes heureux de confirmer que la compagnie a accepté de maintenir les équipages canadiens du SIMC à bord de leurs navires pendant les mois d'hiver. Nous félicitons la compagnie d'avoir pris cette décision constructive et nous espérons que cette tendance se poursuivra dans les années à venir.

DOF Subsea Canada

En mars dernier, les membres non brevetés du DOF Subsea ont officiellement rejoint la famille du SIMC. Comme vous pouvez l'imaginer, ce n'était pas seulement une nouvelle expérience pour la compagnie mais aussi pour nos confrères et nos consœurs travaillant à bord du *Skandi Vinland*. Les employés bénéficient maintenant d'une représentation syndicale, ce qui signifie qu'il existe désormais une convention collective et qu'ils disposent d'un moyen supplémentaire de se faire entendre, même si une préoccupation ne relève pas strictement de la convention collective, par exemple, leur système de congés payés. Conformément à la politique de l'entreprise, les congés payés annuels sont basés sur la date d'anniversaire d'embauche de l'entreprise. Ce système est non seulement compliqué, mais il entraîne beaucoup de confusion et de griefs. Après des discussions de longue haleine et ouvertes avec la société, nous pensons qu'une solution est imminente.

Plus important encore, elle permettra de répondre aux préoccupations de nos confrères et nos consœurs. Elle répondra également aux préoccupations de la société tout en simplifiant la tâche de leur service de paie. L'équipage non brevetés examine actuellement les modifications provisoires apportées au système de journées de congé payées qui seront bientôt mises en œuvre sur la base de leurs commentaires. Outre les autres avantages que les membres ont pu tirer du fait de s'être organisés, il s'agit là d'un exemple supplémentaire des réalisations que la solidarité et la représentation syndicales peuvent apporter. Nous sommes plus forts ensemble !

Évaluation de performance en entreprise

Au cours des derniers mois, certains de nos confrères et consœurs se sont vu refuser des offres d'emploi sur la base d'évaluations défavorables d'anciens employeurs. Très souvent, ces évaluations défavorables datent de l'époque où le membre était un débutant et au début de sa carrière de marin. Le membre postule pour travailler dans une autre entreprise où il finit par se perfectionner ; cependant, lorsqu'il postule à nouveau pour un poste dans l'entreprise qui l'avait auparavant refusé, il ne dispose d'aucune évaluation pour attester de son progrès.

Lorsque vous êtes évalué, veillez toujours à demander une copie pour vos dossiers. Tout le monde commence quelque part, et vous ne devez donc pas mal prendre une critique justifiée constructive. Non seulement celle-ci vous aidera à réfléchir aux points que vous pouvez améliorer, mais ultérieurement elle constituera une preuve de votre compétence, que ce soit pour postuler à un emploi ou pour lutter contre un éventuel licenciement abusif.

La voie maritime est sur le point de rouvrir. J'espère que vous êtes tous bien reposés. Je vous souhaite à toutes et à tous une bonne saison de navigation en 2020.

Anthony Côté, HQ Representative

Contact with Members on the East Coast

The past three months have been quite busy on the East-Coast. I contacted the *Dartmouth* (Algoma Tankers), *Kitikmeot W.* and *Qikiqtaaluk W.* (Coastal Shipping), *Mobiliser*, *Clipper*, *Nexus* (Maersk Offshore), *Sanderling* (Oceanex), *Skandi Vinland* (DOF Subsea), and the *North Atlantic Kairos* (Cancrew Enterprises). In

addition to these visits, I accompanied Vice-President, St. Lawrence and East Coast *Charles-Etienne Aubry* during an arbitration meeting concerning the North Atlantic Kairos, a labour relations meeting with Maersk Offshore and our initial round of negotiations with Coastal Shipping Limited.

Maersk

All hands on deck, a new year brings a new contract. The *Maersk Maker*, which is a new addition to the fleet, has departed Gursken, Norway and is on her way to St. John's. This new M-class vessel, along with the *Mobiliser*, has a contract to provide offshore support for an exploration drilling project set to begin in the Flemish Pass Basin — about 400 kilometres east of Newfoundland and Labrador. Although gone are the days of the 20-year contract, this important exploration points to a potential boom in the Newfoundland offshore oil

industry. Some estimates predict roughly 52 billion barrels of oil and 200 trillion cubic feet of gas, remain to be uncovered. While we must not be too hasty in our rejoicing over these speculations, we have a healthy sense of optimism that new contracts are on the horizon, and with that, secure jobs.

Maersk's employee relations, by and large, are positive, and with only a few minor active grievances, our main concern at this point is to push forward with negotiations.

Employment Equity

More so now than ever, we have been hearing a lot about equity in the workplace. During a recent labour relations meeting, this was a major topic of discussion. Specifically, what steps can the Union and Companies take to improve in this area?

To start, we must have a clear definition. The Federal Employment Equity Act identifies itself as looking to lift barriers for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

Although many myths are surrounding what Employment Equity means, it does not imply hiring unqualified workers. Employment Equity means providing equal employment opportunities to all individuals who are qualified and qualifiable as opposed to only a select few.

The Merchant Marine industry is one of the most diverse in this regard. However, there is still room for improvement. There are multiple

stereotypes surrounding equity issues that are prevalent in our industry. One being that the seafaring industry is a male-dominated trade with little place for the opposite sex. Another stereotype is that life on a ship for a woman is rife with harassment. As a whole, we must take the initiative to prove such stereotypes wrong. In the case of harassment, the Union along with the Companies, have taken swift measures to see such issues prevented or the behaviour cease and any instances of harassment will not be tolerated whatsoever. That said, we must all do our part to spread the awareness that this is an inclusive industry, regardless of one's race, sex or creed. If you have constructive feedback as to how the Union and Companies can improve Employment Equity, I would ask that you share your suggestions with your local Union official, so that we may further this discussion and open the doors and attract the next generation of seafarers.

Coastal Shipping Ltd. Making Strides Towards Employee Retention

As many recall, in December 2016 Members rallied in Lewisporte, NL, to stand up and fight back against the Company's choice to lay-off approximately 104 employees in favour of cheap foreign labour. A major factor in the decision was to reduce travel expenses for international crew changes, among other monthly operational costs. Our Brothers and Sisters sent a clear message to the Company that they want stable year-round employment. As a result of their solidarity and ongoing discussions between the Union and management, we are pleased to confirm that the Company agreed to keep Canadian SIU crews working aboard their vessels through the winter months. We commend the Company's move in this positive direction and remain hopeful that this trend will continue in the years ahead.

DOF Subsea Canada

Last March, DOF Subsea unlicensed employees officially joined the SIU family. As one can imagine, it was not only a new experience for the Company but also our Brothers and Sisters working aboard the *Skandi Vinland*. Employees now benefit from Union representation, which means that there is now a collective agreement, and they have an additional voice of support, even if concerns fall outside of the realm of Collective Agreement. One such example concerns their paid-leave day system. As per Company policy, they base the annual paid-leave days on the anniversary (i.e. hire) date of the Company. This system is not only complicated but leads to much confusion and grievances. After

persistent open-ended discussions with the Company, we believe a solution is around the corner.

Most importantly, it will accommodate the concerns of our Brothers' and Sisters'. It will also address the concerns of the Company while simplifying the task for their payroll department. The unlicensed crew is currently reviewing the tentative changes to their paid leave-day system, and it will soon be implemented based on their feedback. Aside from the other gains Members were able to achieve from having organized themselves; this is just another example of the accomplishments Union solidarity and representation can achieve. We are stronger together!

Company Evaluations

Over the past months, I have witnessed some of our Brothers and Sisters refused for job opportunities based on unfavourable past employee appraisals. Often, these negative evaluations stem from when the Member was a greenhorn, just starting their career as a seafarer. As a result, the Member applies to work for a different company where they end up perfecting their skills; however, when reapplying for a position with the Company who formerly refused them, they have no evaluations to back up their progress.

When being evaluated, always make sure to request a personal copy. Everyone starts somewhere, and therefore you should not take warranted criticism negatively. Not only will it help you reflect on areas of improvement, but it will also serve as proof of your competency in the future, be it when applying for a job, or fighting a potential unfair dismissal.

As the seaway is about to open, I hope that everyone is well-rested and wish all of our Sisters and Brothers a safe 2020 sailing season.

David Borins, *Legal Counsel* | *Avocat-conseil*

Settlement of CTMA Lawsuits Will Protect Canadian Seafarers

The December 2019 issue of *The Sailor* reported that the Coopérative de transport maritime et aérien (CTMA) brought 7 foreign nationals into Canada to work aboard its vessels through the Government's Temporary Foreign Worker Program. The Program is supposed to be a last resort for employers when they cannot find any qualified and available Canadian workers. Under the Program, work permits are only supposed to be issued to foreign workers if qualified Canadian citizens or permanent residents are not available. However, the CTMA brought 7 foreign nationals in to work on its vessels, without even first asking the SIU to supply crew. This is a violation of both the SIU-CTMA collective agreement and the Temporary Foreign Worker Program rules. In response, the SIU filed grievances against CTMA seeking damages and lawsuits in the Federal Court of Canada seeking to overturn the work permits of the foreign seafarers.

I am happy to report that only 5 weeks after the lawsuits were filed, the Government of Canada agreed to settle the lawsuits on terms that are very favourable to SIU Members and all Canadian seafarers. Under the settlement, the Government of Canada implemented a new policy in January 2020 providing that an employer will only be allowed to bring foreign seafarers into Canada to crew a Canadian vessel if the employer has first obtained a letter from the SIU confirming that there are no Canadian seafarers available to do the work.

This settlement represents the second major legal victory for the SIU in its fight to protect Canadian seafarers and to ensure Canadian cabotage laws are maintained. In 2015 and 2016, the SIU successfully brought challenges to the issuance of work permits to 55 temporary foreign workers who were crewing foreign-flagged vessels engaged in cabotage in Canada. In February 2017, the SIU and the Government of Canada entered into a settlement agreement that resulted in the implementation of a maritime policy governing the use of temporary foreign workers on foreign-flagged vessels. This earlier policy has been very effective in preventing the use of temporary foreign workers on foreign-flagged vessels while the vessel is engaged in cabotage in Canada.

The SIU will remain vigilant in its efforts to ensure that temporary foreign workers are not used on any vessels engaged in cabotage in Canadian waters when Canadian sailors are available.



Le règlement des litiges avec la CTMA protégera les marins canadiens

Dans l'édition de décembre 2019 du *Marin*, on rapportait que la Coopérative de transport maritime et aérien (CTMA) a fait venir sept ressortissants étrangers au Canada pour travailler à bord de ses navires dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du gouvernement. En principe, ce programme constitue un dernier recours pour les employeurs lorsque ceux-ci ne peuvent trouver aucun travailleur canadien qualifié et disponible. Dans le cadre du Programme, les permis de travail ne sont délivrés aux travailleurs étrangers que s'il n'y a pas de citoyens canadiens ou de résidents permanents qualifiés disponibles. Cependant, la CTMA a fait venir sept ressortissants étrangers pour travailler sur ses navires, sans au préalable demander au SIMC de fournir des membres d'équipage. Ceci constitue une violation de la convention collective entre le SIMC et la CTMA ainsi que des règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires. En réponse à cette violation, le SIMC a déposé des griefs contre la CTMA exigeant des dommages-intérêts et intentant des poursuites devant la Cour fédérale du Canada afin de faire annuler les permis de travail des marins étrangers en question.

Je suis ravi d'annoncer que cinq semaines seulement après le dépôt des poursuites, le gouvernement du Canada a accepté de régler les poursuites à des conditions très favorables pour les membres du SIMC et tous les marins canadiens. Dans le cadre de ce règlement, le gouvernement du Canada a mis en œuvre une nouvelle politique en janvier 2020 qui prévoit qu'un employeur ne sera autorisé à faire venir des marins étrangers au Canada pour équiper un navire canadien que s'il a d'abord obtenu une lettre du SIMC confirmant qu'il n'y a pas de marins canadiens disponibles pour effectuer le travail.

Ce règlement représente la deuxième grande victoire juridique du SIMC dans le cadre de sa lutte pour protéger les marins canadiens et pour garantir le maintien de la réglementation canadienne en matière de cabotage. En 2015 et en 2016, le SIMC avait contesté avec succès la délivrance de permis de travail à 55 travailleurs étrangers temporaires qui faisaient partie de l'équipage de navires battant pavillon étranger et qui effectuaient du cabotage au Canada. Et en février 2017, le SIMC et le gouvernement du Canada avait conclu un accord de règlement qui a mené à la mise en œuvre d'une politique maritime régissant le recours à des travailleurs étrangers temporaires sur des navires battant pavillon étranger. Cette politique antérieure a très efficacement empêché le recours aux travailleurs étrangers temporaires sur les navires battant pavillon étranger lorsque le navire fait du cabotage au Canada.

Le SIMC restera vigilant et poursuivra ses efforts pour veiller à ce que les travailleurs étrangers temporaires ne soient pas utilisés sur des navires pratiquant le cabotage dans les eaux canadiennes lorsque des marins canadiens sont disponibles.

AROUND THE PORTS | AUTOUR DES PORTS



Greg Bond, Eric Landry, Fenton Wells, Joshua Jalbert-Peckford (CSL Baie Comeau)



Alexander Santiesteban, Miguel Bautista, Jocelyn Tremblay, Carole Brodeur (Juno Marie)



Françoise Plourde, Kyle Gaudet, Donald Portelance & Alejandro Saldivar (Damia Desgagnés)

SIU President Given Appears Before Australian Senate

On February 6, 2020, President James Given appeared before the Australian Senate Committee on Rural and Regional Affairs and Transport to discuss the importance of strong cabotage laws, and the benefits of putting domestic seafarers first. In Canada, the SIU has fought hard to see the Government of Canada implement policies that help protect Canadian seafarers, which has led to our current cabotage laws that see Canadian seafarers get first priority on all shipping jobs across the country.

Our Australian comrades have not had the luxury of such policies and legislation, and the Maritime Union of Australia have embarked on a fight of their own with the Australian Government to try to protect the livelihood of Australian seafarers within their country.

In solidarity with our Sisters and Brothers with the Maritime Union of Australia, President Given appeared before the Committee alongside other international speakers from the ITF's Cabotage Task Force. President Given addressed Australian Senators with the following statement:



Le président du SIMC témoigne devant le Sénat australien

Le 6 février 2020, le président James Given s'est présenté devant la commission sénatoriale australienne des affaires rurales et régionales et des transports pour discuter de l'importance de lois rigoureuses sur le cabotage et des avantages de donner la priorité aux marins nationaux. Au Canada, le SIMC s'est battu avec acharnement pour que le gouvernement fédéral adopte des politiques qui protègent les marins canadiens, ce qui a permis l'adoption de nos lois actuelles sur le cabotage qui accordent la priorité aux marins canadiens pour tous les emplois dans le secteur du transport maritime à travers le pays.

Nos confrères et consœurs australiens n'ont pas bénéficié de telles politiques et de telle législation, et la Maritime Union of Australia s'est à son tour engagée dans un combat avec le gouvernement australien pour tenter de protéger le gagne-pain des marins australiens sur leur territoire.

En solidarité avec nos confrères et nos consœurs de la Maritime Union of Australia, le président Given s'est présenté devant la commission aux côtés d'autres intervenants internationaux du groupe de travail sur le cabotage de l'ITF. Voici ce que le président Given a déclaré aux sénateurs australiens :



James Given
Seafarers' International Union of Canada
Statement for the Australian Senate Standing Committee on
Rural and Regional Affairs and Transport

February 6, 2020

Good afternoon Chair and Committee and thank you for having us Today.

My name is Jim Given. I am the president of the Seafarers' International Union of Canada (SIU), and I'm also chair of the Cabotage Task Force for the International Transport Workers' Federation (ITF), which represents over 18.5 million union workers worldwide.

James Given
Syndicat international des marins canadiens
Déclaration adressée à la Commission permanente du sénat australien sur les
affaires rurales et régionales et les transports

Le 6 février 2020

Bon après-midi, Monsieur le Président et membres de la Commission. Merci de nous entendre aujourd'hui.

Je m'appelle Jim Given. Je suis président du Syndicat international des marins canadiens (SIMC) et je préside également le groupe de travail sur le cabotage de la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF), qui représente plus de 18,5 millions de travailleurs syndiqués partout dans le monde.

The reason for our appearance before you today is to discuss the importance of retaining and reinvigorating a domestic marine shipping industry. I will be speaking directly to some of the positive outcomes that have been achieved elsewhere in the globe when Cabotage regulations, relating to the employment of national seafarers operating vessels under the national flag, are strengthened rather than diminished.

In practice, marine Cabotage means the movement of any goods or passengers between two or more points in the same country. Cabotage laws dictate that any such movement, is reserved for vessels owned, registered and operated in that country, employing a workforce of domestic seafarers. There are many variations to cabotage law.

In 2015, the SIU of Canada embarked on a mission to ensure that stronger Canadian cabotage laws were put in place by the Government of Canada to ensure greater job security and stricter standards to benefit Canadian and Permanent Resident seafarers. In Canada, Cabotage is enforced under the Coasting Trade Act, under which a foreign-flagged ship may only obtain a temporary licence to engage in cabotage in Canadian waters if there is no Canadian vessel available or suitable to do the job. If no Canadian vessel is available, a special Coasting Trade Waiver is issued by the Canadian Transportation Agency. At the same time, any foreign vessel brought into Cabotage must then apply for work permits for foreign crew members through the Temporary Foreign Worker Program.

In 2015 and 2016, the SIU of Canada challenged the Government of Canada for the issuance of work permits to 55 foreign nationals on three foreign vessels, which resulted in the Government of Canada admitting that it had improperly issued these work permits to foreign crew members. A settlement agreement was reached which resulted in the Government developing a Special Measures Policy for the Maritime Sector, which ensures that any foreign vessel operator seeking to employ temporary foreign workers must first obtain a letter of concurrence from the SIU, on behalf of all Canadian maritime Unions, stating that there are or are not qualified Canadian citizens or permanent residents who are available to work on the foreign vessel in question.

This collaboration between government and the labour movement allows unions and workers to have a fair say in this critically important process, and since its implementation has seen over 700 new jobs being offered to Canadian and permanent resident seafarers prior to any foreign seafarers applying for temporary work permits since its implementation 18 months ago.

For background, the TFWP can only be used by employers to address their labour needs on a limited basis when qualified Canadians or permanent residents are not available. This policy ensures that Canadian seafarers are prioritized above all, while still allowing companies to have options if the labour market is in short supply. This policy also ensures greater protection for foreign seafarers coming into Canada, as any foreign seafarer who remains on board during the Coasting Trade period must be paid prevailing industry wages and is protected under Canada's labour laws, essentially levelling the playing field. Before this policy was in place, our ITF inspectors would routinely see foreign-flagged ships paying their crews as little as \$2 per hour.

The SIU of Canada continues to work closely with our government on the implementation and oversight of this Policy within the regulations of Temporary Foreign Worker Program. This Policy is a clear example of how consensus can be reached between Government, Shipowners and Unions while ensuring that the domestic workforce retains the right to work on board any vessel operating on its Coast. The marine shipping industry in Canada is thriving.

As Chair of the ITF Cabotage Task Force, I'm regularly reminded of how the Coasting Trade Act in Canada, and the Jones Act in the United States, are so integral to the overall success of our shipping industries and such a large contributor to the economies of both Canada and the United States of America. These policies are often regarded by our colleagues in Europe, Africa, Asia and Australia as the gold standard for the protection of seafarers' rights, and the safety of our domestic maritime industries. Not only do strong cabotage laws ensure that domestic seafarers retain their jobs, they are also tremendous catalysts of economic growth for countries with such policies in place.

Many governments and companies would view such a policy as a potential hindrance to the economy, with the thought being that industries with these

Nous sommes venus ici aujourd'hui pour discuter de l'importance de conserver et de revigorer une industrie nationale de transport maritime. Je parlerai expressément des résultats positifs obtenus ailleurs dans le monde lorsque la réglementation sur le cabotage concernant les emplois des marins nationaux travaillant sur des navires battant pavillon national est renforcée plutôt que diminuée.

Concrètement, le cabotage maritime désigne le transport de toute marchandise ou de tout passager entre deux ou plusieurs points dans un même pays. Les lois sur le cabotage stipulent que tout mouvement de ce type est réservé aux navires détenus, inscrits et exploités dans ce pays qui emploient une main-d'œuvre constituée de marins nationaux. Il existe de nombreuses variantes de la législation sur le cabotage.

En 2015, le SIMC s'est donné pour mission de veiller à ce que le gouvernement du Canada adopte des lois plus rigoureuses en matière de cabotage afin d'assurer une plus grande sécurité d'emploi et des normes plus strictes au profit des marins canadiens et résidents permanents. Au Canada, le cabotage est régi par la Loi sur le cabotage, en vertu de laquelle un navire battant pavillon étranger ne peut obtenir une licence temporaire pour pratiquer le cabotage en eaux canadiennes que s'il n'y a aucun navire canadien disponible ou apte à faire le travail. Si aucun navire canadien n'est disponible, une dispense spéciale pour le cabotage est délivrée par l'Office des transports du Canada. Parallèlement, tout navire étranger qui s'engage dans le cabotage doit alors demander des permis de travail pour les membres d'équipage étrangers dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

En 2015 et 2016, le SIMC a contesté le fait que le gouvernement du Canada ait délivré des permis de travail à 55 ressortissants étrangers sur trois navires étrangers, contestation qui a conduit le gouvernement du Canada à admettre qu'il avait délivré indûment ces permis de travail à des membres d'équipage étrangers. Un accord de règlement a été conclu qui a amené le gouvernement à élaborer une politique de mesures spéciales pour le secteur maritime qui garantit que toute compagnie exploitant un navire étranger cherchant à employer des travailleurs étrangers temporaires doit d'abord obtenir une lettre de consentement du SIMC, au nom de tous les syndicats maritimes canadiens, indiquant la disponibilité ou non de citoyens canadiens ou de résidents permanents qualifiés pour travailler sur le navire étranger en question.

Cette nouvelle collaboration entre le gouvernement et le mouvement syndical a permis aux syndicats et aux travailleurs d'avoir leur mot à dire dans ce processus d'une importance capitale. Depuis sa mise en œuvre il y a 18 mois, plus de 700 nouveaux emplois ont été offerts aux marins canadiens et résidents permanents avant que des marins étrangers ne demandent des permis de travail temporaires.

À titre informatif, le PTET ne peut être utilisé par les employeurs pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre que de façon limitée lorsque des Canadiens ou des résidents permanents qualifiés ne sont pas disponibles. Cette politique garantit que les marins canadiens soient priorisés avant tout, tout en offrant des options aux entreprises en cas de pénurie de main-d'œuvre. Cette politique vise également à assurer une plus grande protection aux marins étrangers qui viennent au Canada, car tout marin étranger qui reste à bord pendant la période de cabotage doit recevoir le salaire en vigueur dans l'industrie et est protégé par le droit du travail canadien, ce qui permet essentiellement de niveler les conditions de travail. Avant que cette politique ne soit mise en place, les inspecteurs de l'ITF voyaient couramment des navires battant pavillon étranger payer leurs équipages aussi peu que deux dollars de l'heure.

Le SIMC continue à travailler en étroite collaboration avec notre gouvernement fédéral pour mettre en œuvre et encadrer cette politique dans le contexte des règlements du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Cette politique est un exemple clair de la façon dont un consensus peut être atteint entre un gouvernement, les armateurs et les syndicats tout en garantissant que la main-d'œuvre nationale conserve le droit de travailler à bord de tout navire opérant sur sa côte. Aujourd'hui, l'industrie du transport maritime au Canada est florissante.

En tant que président du groupe de travail sur le cabotage de l'ITF, on me rappelle régulièrement à quel point la Loi sur le cabotage au Canada et la Loi Jones aux États-Unis font partie intégrante du succès global de nos industries maritimes et contribuent si largement aux économies du Canada et des États-Unis d'Amérique. Ces politiques sont souvent considérées par nos collègues d'Europe, d'Afrique, d'Asie et d'Australie comme l'étalon-or de la protection des droits des marins et de la sécurité de nos industries maritimes nationales. Non seulement des lois strictes en matière de cabotage permettent aux marins nationaux de conserver leur emploi, mais elles servent également de puissants moteurs de croissance économique pour les pays qui disposent de telles politiques.

De nombreux gouvernements et entreprises considèrent une telle politique comme un frein potentiel à l'économie, l'idée étant que les industries disposant de ces protections seraient moins compétitives par rapport à l'industrie à l'échelle internationale. Au Canada, nous avons vu ces craintes s'estomper avec

protections in place would make them less competitive with the international industry. In Canada, we have seen these fears diminish over time, as the maritime industry in Canada is more competitive and profitable today than before these measures were put in place. The shipping industry accounts for roughly \$30 billion of the Canadian economy and employs over 250,000 workers directly and indirectly. Providing opportunities for domestic seafarers to be employed on all vessels operating Cabotage, regardless of registry, also means that millions of dollars in tax revenue and other deductions are reinvested into the domestic economy and into the communities where our members work and reside.

Having protections that ensure Canadian seafarers are operating ships in Canadian waters has also improved public perception of the marine shipping industry, as there are fewer fears regarding the safety and security concerns that accompany the use of underqualified foreign seafarers, unfamiliar with the waterways, working for pennies on the dollar. With a stable marine policy now in place, we are seeing an increase in domestic cargo being shipped throughout our country and Canadian shipowners are investing in new tonnage and new technology with confidence in the long and short term outlook of the domestic shipping industry.

le temps, car l'industrie maritime canadienne est aujourd'hui plus compétitive et plus rentable qu'avant la mise en place de ces mesures. L'industrie maritime représente environ 30 milliards de dollars dans l'économie canadienne et emploie directement et indirectement plus de 250 000 travailleurs. Offrir aux marins canadiens la possibilité d'être employés sur tous les navires de cabotage, quel que soit leur pavillon, signifie également que des millions de dollars en recettes fiscales et autres déductions sont réinvestis dans l'économie nationale et dans les communautés où nos membres travaillent et résident.

La mise en place de protections qui garantissent que les marins canadiens exploitent des navires en eaux canadiennes a également amélioré la perception du public à l'égard de l'industrie du transport maritime, car les inquiétudes concernant la sécurité et de sûreté relatives au recours à des marins étrangers sous-qualifiés, peu familiers avec les voies navigables, travaillant pour quelques sous sur le dollar, sont moins nombreuses. Grâce à la mise en place d'une politique maritime stable et de bonnes perspectives à court et à long terme dans le secteur de l'industrie maritime nationale, nous constatons une augmentation des cargaisons nationales expédiées partout au Canada et les armateurs canadiens investissent dans de nouveaux navires et de nouvelles technologies en toute confiance.

“WHAT IS THE TRUE COST WE SHOULD FOCUS ON? IS IT THE COST TO THE SHIPPING COMPANY? OR THE COST TO AUSTRALIA? AS POLITICIANS, AND AS COMMUNITY LEADERS OF THE COUNTRY, ARE THE PEOPLE NOT MORE IMPORTANT THAN THE PROFIT? BECAUSE THAT IS WHAT IT BOILS DOWN TO.”

Jim Given, SIU of Canada & ITF Cabotage Task Force Chair



ITF CABOTAGE TASK FORCE
PROTECTING NATIONAL FLAG SHIPPING



Senators, with the exception of the weather in February, Australia and Canada share many things in common and we feel strongly that this assembly and this government should examine the case for reintroducing stronger Cabotage legislation to support a domestic maritime industry. Australia and its residents, the same as those in Canada, should not have to depend on foreign shipping operators to transport, import or export any product by the marine shipping mode when there are highly qualified, good-paying jobs to be had by your seafarers here at home.

It is the shared opinion of the SIU of Canada and the International Transport Workers' Federation, that similar cabotage laws be enforced here in Australia to ensure the protection of Australian Seafarers which would reinvigorate this once-thriving industry. Complacency and an acceptance of the status quo, to permit foreign vessels to operate unrestricted on the Coast, jeopardizes the safety and security of the Australian maritime industry and unjustly prevent Australian seafarers from getting up the gangway to work on board these ships. We have seen in Canada, that the economic fears surrounding cabotage law come without evidence, and without cause, as the maritime industry is in a better position now than we were before the policies discussed were put in place. We believe the same could be said for our Australian comrades under the same circumstances. A secure Australian maritime industry will result in a stable Australian economy, while keeping Australian seafarers at the helm of all vessels operating on the Coast.

Thank you.

Chers sénateurs, à l'exception du temps qu'il fait en février, l'Australie et le Canada partagent de nombreux points communs et nous sommes convaincus que cette assemblée et ce gouvernement devraient se pencher sur les arguments en faveur de la réintroduction d'une législation plus forte sur le cabotage afin de soutenir une industrie maritime nationale. L'Australie et ses résidents, tout comme ceux du Canada, ne devraient pas avoir à dépendre d'opérateurs maritimes étrangers pour le transport, l'importation ou l'exportation de tout produit par voie maritime, alors qu'il existe des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés pour vos marins chez vous.

Le SIMC et la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF) sont d'avis que des lois similaires sur le cabotage devraient être appliquées ici en Australie pour protéger les marins australiens, ce qui permettrait de revigorer une industrie autrefois florissante. La complaisance et l'acceptation du statu quo, qui permettent aux navires étrangers d'opérer sans restriction sur la côte, compromettent la sécurité et la sûreté de l'industrie maritime australienne et empêchent injustement les marins australiens de monter sur la passerelle pour travailler à bord de ces navires. Nous avons vu au Canada que les craintes économiques entourant la Loi sur le cabotage étaient sans fondement, car l'industrie maritime est aujourd'hui en meilleure position qu'avant la mise en place des politiques discutées. Nous croyons que la situation est la même pour nos confrères et consoeurs australiens dans les mêmes circonstances. Une industrie maritime australienne stable se traduira en une économie australienne stable, tout en maintenant les marins australiens à la barre de tous les navires opérant sur vos côtes.

Merci de votre attention.

The SIU is Calling on the Government of Quebec to Save the Heritage I Ferry in Trois-Pistoles

Le SIMC lance un appel au gouvernement du Québec pour qu'il sauve le traversier Héritage I à Trois-Pistoles



In late January, the SIU took part in a solidarity March with over 600 residents in the Trois-Pistoles community to call on the Government of Quebec to save the *Heritage I* Ferry, which is in need of an estimated \$5 million to replace steel plates on the hull of the over 50-year-old ferry.

The *Heritage I* makes the crossing from the Lower Saint-Lawrence to the North Shore and back three to five times a day during the summer — drawing tourists and travellers to Trois-Pistoles, on the south shore, and Les Escoumins, across the St. Lawrence River. Not only does the Ferry provide good quality jobs for our Members, it is also vitally important to the community and is relied on heavily for the transportation of residents in the area.

The company has done its best to ensure that the ship can safely sail by putting forward a large portion of its maintenance costs. Today, demand goes beyond the employer's ability to move forward with these repairs, and it is now up to the Government of Quebec to help save the *Heritage I*.

The SIU has pledged its full support in convincing the Quebec government to commit the necessary funds to help keep the *Heritage I* running. We must stand united in order to secure the funds necessary to keep this vessel operating.



À la fin janvier, le SIMC a participé à une marche de solidarité aux côtés de plus de 600 résidents de Trois-Pistoles pour inciter le gouvernement du Québec à sauver le traversier *Heritage I*, qui requiert environ 5 millions de dollars de travaux pour remplacer les plaques d'acier sur sa coque qui a plus de 50 ans.

Le traversier *Héritage I* effectue la traversée du Bas-Saint-Laurent — Côte-Nord trois à cinq fois par jour pendant l'été et attire autant les touristes que les voyageurs vers Trois-Pistoles, sur la rive sud, et Les Escoumins, sur l'autre rive du fleuve Saint-Laurent. Non seulement le traversier crée des emplois de

qualité pour nos membres, mais il est aussi d'une importance capitale pour la communauté. Les résidents de la région comptent beaucoup sur ce traversier pour se déplacer.

La compagnie a fait de son mieux pour que le traversier puisse naviguer en toute sécurité en avançant une grande partie de ses frais d'entretien. Aujourd'hui, les besoins dépassent la capacité de l'employeur d'aller de l'avant avec ces réparations, et il revient maintenant au gouvernement du Québec de contribuer à sauver l'*Héritage I*.

Le SIMC s'est engagé à apporter son plein soutien pour inciter le gouvernement du Québec à engager les fonds nécessaires pour aider à maintenir l'*Héritage I* en état de fonctionnement. Nous devons faire front commun afin d'obtenir les fonds nécessaires au maintien de ce traversier.

AROUND THE PORTS | AUTOUR DES PORTS



Ryan Seymour, Alain Dufour, Mervyl Kennedy (Algoterra)



Darryl Keeping, Martin Barriault, Robert Joyce

Actualités de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)



“Updates from the International Transport Workers’ Federation”

La section "ITF" est une nouvelle rubrique régulière du Marin axée sur le travail de la Fédération internationale des travailleurs des transports. Le SIMC est un membre très fier et actif de l'ITF, une organisation qui représente plus de 18,5 millions de travailleurs du transport dans le monde. En tant que membres de nombreux organes internes de l'ITF, le président Given et le vice-président exécutif Caron sont tous deux profondément impliqués dans le travail de l'ITF. Ils siègent notamment sur les comités directeurs et en tant que membres réguliers des comités du secteur des gens de mer et des pratiques équitables (comité mixte des dockers et des gens de mer).



As a new regular addition to the Sailor, the "ITF" section will focus on the work of the International Transport Workers' Federation. The SIU is a very proud and very active member of the ITF which represents over 18.5 million transportation workers globally. President Given and Executive Vice-President Caron are both deeply involved in the work of the ITF as members of numerous ITF internal bodies including the Seafarers' Section and the Fair Practices Committee (Joint dockers/seafarers committee) occupying posts

on both steering committees as well as the regular committee bodies.

Comme bon nombre d'entre vous le savent déjà, le président Given est également le président du groupe de travail sur le cabotage de l'ITF, qui est en grande partie chargée de promouvoir et de soutenir les affiliés dans leurs campagnes visant à renforcer les réglementations sur le cabotage. Au Canada, le SIMC a déployé de nombreuses campagnes au cours des dix dernières années afin de protéger la réglementation canadienne en matière de cabotage contre un éventuel affaiblissement dû aux négociations de libre-échange et aux pressions exercées par les compagnies maritimes internationales pour contourner le droit du travail en vue d'employer des marins étrangers qui sont exploités. Nos efforts et nos succès montrent à nos frères et sœurs de par le monde que ce type de lutte peut non seulement être mené mais aussi gagné.

As many of you know, President Given is also the Chair of the ITF Cabotage Task Force which is largely responsible for promoting and supporting affiliates in their campaigns to strengthen cabotage regulations. In Canada, the SIU has undertaken numerous campaigns over the last decade or so to protect Canadian cabotage regulations from being weakened through free trade negotiations and pressure from international shipping companies to circumvent labour laws to be able to employ exploited foreign seafarers. Our struggles and our successes provide a very good example to our brothers and sisters across the globe that these types of fights can be fought for and won.

Pour illustrer le travail réalisé par le groupe de travail sur le cabotage, le président Given s'est récemment rendu en Australie où une délégation de l'ITF a témoigné devant la commission des transports du Sénat australien afin de faire valoir les nombreux avantages de la réimplantation d'une réglementation plus stricte en matière de cabotage dans l'industrie maritime australienne, afin de soutenir les emplois des marins australiens et de redynamiser ce qui était autrefois une flotte nationale importante. Le groupe de travail compte également parmi ses membres des universitaires et des experts commerciaux affiliés à l'ITF, ainsi que des dirigeants syndicaux de Norvège, des États-Unis, d'Australie, de Grèce, du Nigeria et de Russie, entre autres.



As an example of the work being done by the Task Force, President Given recently travelled to Australia with the Cabotage Task Force where a delegation from the ITF testified in front of the Australian Senate Transportation Committee in order to explain the many benefits of re-implementing stronger cabotage regulations into the Australian maritime industry to support Australian seafaring jobs and reinvigorate what was once a significant domestic

shipping fleet. Members of the Task Force also includes ITF-affiliated academics and trade experts, as well as Union leaders from Norway, USA, Australia, Greece, Nigeria and Russia amongst others.

Les efforts du groupe de travail sur le cabotage de l'ITF font partie intégrante de notre propre lutte pour défendre cette réglementation chez nous au Canada. L'ITF défend fermement le cabotage national comme moyen de lutter contre les pavillons de navigation de complaisance. Une réglementation stricte du cabotage permet également d'augmenter les salaires et les conditions de travail des marins des pays qui fournissent de la main-d'œuvre. Le fait d'appuyer nos confrères et consœurs internationaux procure au SIMC une marge de manœuvre encore plus grande lorsqu'il s'agit de défendre notre industrie maritime et, plus important encore, notre main-d'œuvre nationale et votre droit de travailler sur des navires dans votre propre pays.

The work of the ITF Cabotage Task Force is integral to our own defense of these regulations here in Canada as the ITF strongly supports national cabotage as a means of fighting back against Flag of Convenience Shipping. Strong cabotage regulations also lift up wages and working conditions for seafarers from labour supply countries. The support of our international comrades gives the SIU even greater leverage when it comes to defending our maritime industry and most importantly, our domestic workforce and your right to work on vessels in your own country.

Le vice-président exécutif Caron est également membre du groupe de travail Offshore de l'ITF qui monitore les conditions des travailleurs extraterritoriaux dans le cadre de diverses opérations à travers le monde. Beaucoup d'entre vous savent que les environnements opérationnels en mer peuvent être extrêmement instables. C'est pourquoi le groupe de travail se penche particulièrement sur la sûreté et la sécurité, tout en veillant à renforcer et à protéger les accords sur l'emploi des marins internationaux en mer. En se coordonnant sur ces questions par le biais d'une approche internationale, les affiliés de l'ITF peuvent mieux protéger leurs industries "offshore" en harmonisant les meilleures pratiques et en facilitant la communication entre les syndicats pour s'assurer que les réglementations nationales sont respectées.

Executive Vice-President Caron is also a member of the ITF Offshore Task Force which is involved in overseeing conditions for offshore workers in various operations all across the globe. As many of you know, the operating environments in the offshore can be extremely volatile and so the Task Force focuses a great deal on safety and security, while also ensuring that offshore agreements for the employment of international seafarers are strengthened and protected. By coordinating on these matters through an international approach, ITF affiliates can better protect their offshore industries by sharing best practices and facilitating communication between Unions to ensure domestic regulations are being respected.

Le confrère Chris Given est également membre du comité de la sécurité maritime de l'ITF, qui est la délégation d'experts de l'ITF auprès de l'Organisation maritime internationale ("OMI") des Nations unies. Ce comité siège à l'année directement au sein de l'OMI, et couvre les cinq comités et les sept sous-comités,

Brother Chris Given is also a member of the ITF Maritime Safety Committee which is the ITF's expert delegation to the United Nations' International Maritime Organization ("IMO"). This committee works throughout the year directly in the IMO, covering the five committees and seven sub-committees, as well as all

ainsi que toute la correspondance et les groupes de travail de l'organisation, afin de garantir que les marins du monde entier soient bien représentés dans l'organisme de réglementation le plus influent et important du secteur maritime. L'ITF est une ONG reconnue qui joue un rôle essentiel au sein de l'OMI, car elle est l'une des seules organisations qui représentent les marins eux-mêmes au sein de l'ensemble de l'organisation, qui est principalement composée de gouvernements et de représentants du secteur. Le travail de ce comité de l'ITF est essentiel pour garantir que toutes les décisions réglementaires entourant l'industrie du transport maritime sont prises en tenant compte de l'élément humain du transport maritime, c'est-à-dire des marins eux-mêmes, et garantissent que la sûreté et la sécurité des marins restent au premier plan de chaque décision prise.

Grâce à son affiliation à l'ITF, le SIMC a également accompli un travail de taille au sein de l'Organisation internationale du travail ("OIT") à Genève, en Suisse, notamment par la participation active des fonctionnaires du SIMC sur des questions telles que l'élaboration de la Convention du travail maritime de 2006, qui est largement considérée comme l'un des documents les plus importants pour la protection des marins internationaux. Le travail de l'OIT porte également sur d'autres politiques importantes en ce qui concerne la promotion et le maintien des carrières maritimes pour les femmes et les jeunes marins et les questions de santé et de sécurité au travail en mer. À titre d'exemple du travail important effectué par le SIMC au sein de l'OIT, en 2018, le confrère Caron et Chris Given ont participé à la Commission paritaire maritime en tant que membres de la délégation des représentants des marins qui a négocié la première augmentation du salaire minimum de base pour les matelots de 2e classe depuis 2016.

Cette section sera actualisée dans toutes les éditions ultérieures du Marin afin de rendre compte du travail effectué au sein des différentes branches de l'ITF. Restez à l'affût des dernières nouvelles dans la prochaine édition !

correspondence and working groups, across the organization to ensure that the world's seafarers are well-represented in the maritime industry's largest and most important regulatory body. The ITF is a recognized non-governmental organization with a very important role within the IMO as one of the only organizations representing seafarers themselves within the entire organization, which is primarily made up of Governments and industry representatives. The ITF MSC's work is integral to ensuring that all regulatory decisions for the shipping industry are being made with consideration of the human element of shipping, that is seafarers themselves, and ensuring that seafarers' safety and security is at the forefront of every decision being taken.

Through the SIU's affiliation to the ITF, there has also been substantial work done within the International Labour Organization ("ILO") in Geneva, Switzerland, including active participation by SIU officials on matters such as the development of the *Maritime Labour Convention 2006*, which is widely regarded as one of the most important documents for the protection of international seafarers. The work in the ILO also touches on other important policies as they relate to the promotion and retention of marine careers for women and young seafarers and marine occupational health and safety issues. As an example of the important work done in the ILO, in 2018, Brother Caron and Brother Chris Given were part of the Joint Maritime Commission as part of the seafarers' representatives delegation that negotiated the first increase to the basic minimum wage for an able-bodied seafarer since 2016.

This section will be updated in all subsequent editions of the Sailor to reflect the work taking place within the various branches of the ITF – Check back in with us next time to see what's new!

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS



Kevin King
(CSL Salarium)



Chris Paquette
(CSL Whitefish Bay)



Alex Harvey
(Algom Buffalo)



Andrzej Mazur
(CSL Laurentian)



Gill Winston
(Algoma Sault)

FINAL SAILINGS | VOYAGE FINAL

Robert Clarke



Brother Robert Clarke who joined the S.I.U. on April 30th, 1954 passed away on February 2, 2020 at age 90. He worked on the Manitoulin and his last vessel the Canadoc.

Confrère Robert Clarke qui s'est joint au SIU le 30 avril 1954 est décédé le 2 février 2020 à l'âge de 90 ans. Il a travaillé à bord du Manitoulinet de son dernier navire le Canadoc.

Desmond Carl Downton



Brother Desmond Carl Downton who joined the S.I.U. on March 14th, 1979 passed away on December 16, 2019 at age 66. He worked on the Federal Humber and his last vessel the Oceanex.

Confrère Desmond Carl Downton qui s'est joint au SIU le 14 mars 1979 est décédé le 26 décembre 2019 à l'âge de 66 ans. Il a travaillé à bord du Federal Humber et de son dernier navire le Oceanex.

Steve Reid



Brother Steve Reid who joined the S.I.U. on August 28th, 2008 passed away on February 1st, 2020 at age 57. He worked on the Algoport and his last vessel Frontenac.

Confrère Steve Reid qui s'est joint au SIU le 28 août 2008 est décédé le 1 février 2020 à l'âge de 57 ans. Il a travaillé à bord du l'Algosoo et de son dernier navire le Frontenac.

Fernand Simard



Brother Fernand Simard who joined the S.I.U. on May 31st, 1961 passed away on July 31, 2019 at age 91. He worked on the Fleur De Lys and his last vessel the Donald P.

Confrère Fernand Simard qui s'est joint au SIU le 31 mai 1961 est décédé le 31 juillet 2019 à l'âge de 91 ans. Il a travaillé à bord du Fleur De Lys de son dernier navire le Donald P.

YOU ARE NOT ALONE
VOUS N'ÊTES PAS SEUL

NATIONAL CRISIS HOTLINES
CRISIS SERVICES CANADA
1-833-456-4566 OR TEXT 45645
FIRST NATIONS AND INUIT HOPE FOR WELLNESS HELP LINE
1-855-242-3310
CENTRE FOR SUICIDE PREVENTION
1-833-456-4566
CANADA DRUG REHAB ADDICTION SERVICES DIRECTORY
1-877-746-1963

QUEBEC CRISIS HOTLINES
CENTRE DE PREVENTION DU SUICIDE DE QUEBEC
1-866-277-3593

NEWFOUNDLAND AND LABRADOR CRISIS HOTLINES
MENTAL HEALTH CRISIS LINE
1-888-737-4668

NOVA SCOTIA CRISIS HOTLINES
MENTAL HEALTH MOBILE CRISIS LINE
1-888-429-8167

BRITISH COLUMBIA CRISIS HOTLINES
CRISIS CENTRE
1-800-784-2433

ONTARIO CRISIS HOTLINES
ONTARIO MENTAL HEALTH HELPLINE
1-866-531-2600
GOOD2TALK
1-866-925-5454
DERSTEIN CRISIS CENTRE
416-929-5200

NEW BRUNSWICK CRISIS HOTLINES
CHIMO HELPLINE
1-800-667-5005

PRINCE EDWARD ISLAND CRISIS HOTLINES
THE ISLAND HELPLINE
1-800-218-2885

ALBERTA CRISIS HOTLINES
DISTRESS CENTRE
403-266-4357

SASKATCHEWAN CRISIS HOTLINES
SASKATOON CRISIS INTERVENTION SERVICE
306-933-6200

MANITOBA CRISIS HOTLINES
MANITOBA SUICIDE PREVENTION LINE "REASON TO LIVE"
1-877-435-7170

YUKON CRISIS HOTLINES
YUKON CRISIS LINE
403-668-9111

ONTARIO CRISIS HOTLINES
CRISIS CENTRE
1-800-784-2433

ALBERTA CRISIS HOTLINES
DISTRESS CENTRE
403-266-4357

YUKON CRISIS HOTLINES
YUKON CRISIS LINE
403-668-9111

DO NOT BE AFRAID TO SEEK HELP IF YOU ARE EXPERIENCING A MENTAL HEALTH CRISIS
N'HÉSITEZ PAS À DEMANDER DE L'AIDE SI VOUS VIVEZ UNE CRISE DE SANTÉ MENTALE

1 IN 4 SEAFARERS SUFFER FROM DEPRESSION
1 MARIN SUR 4 SOUFFRE DE DÉPRESSION.

1 IN 5 SEAFARERS SUFFER FROM SUICIDAL THOUGHTS
1 MARIN SUR 5 A DES PENSÉES SUICIDAIRES

1 IN 5 SEAFARERS SUFFER FROM ANXIETY
1 MARIN SUR 5 ÉPROUVE DE L'ANXIÉTÉ.

Bell Let's Talk
#BellLetsTalk

