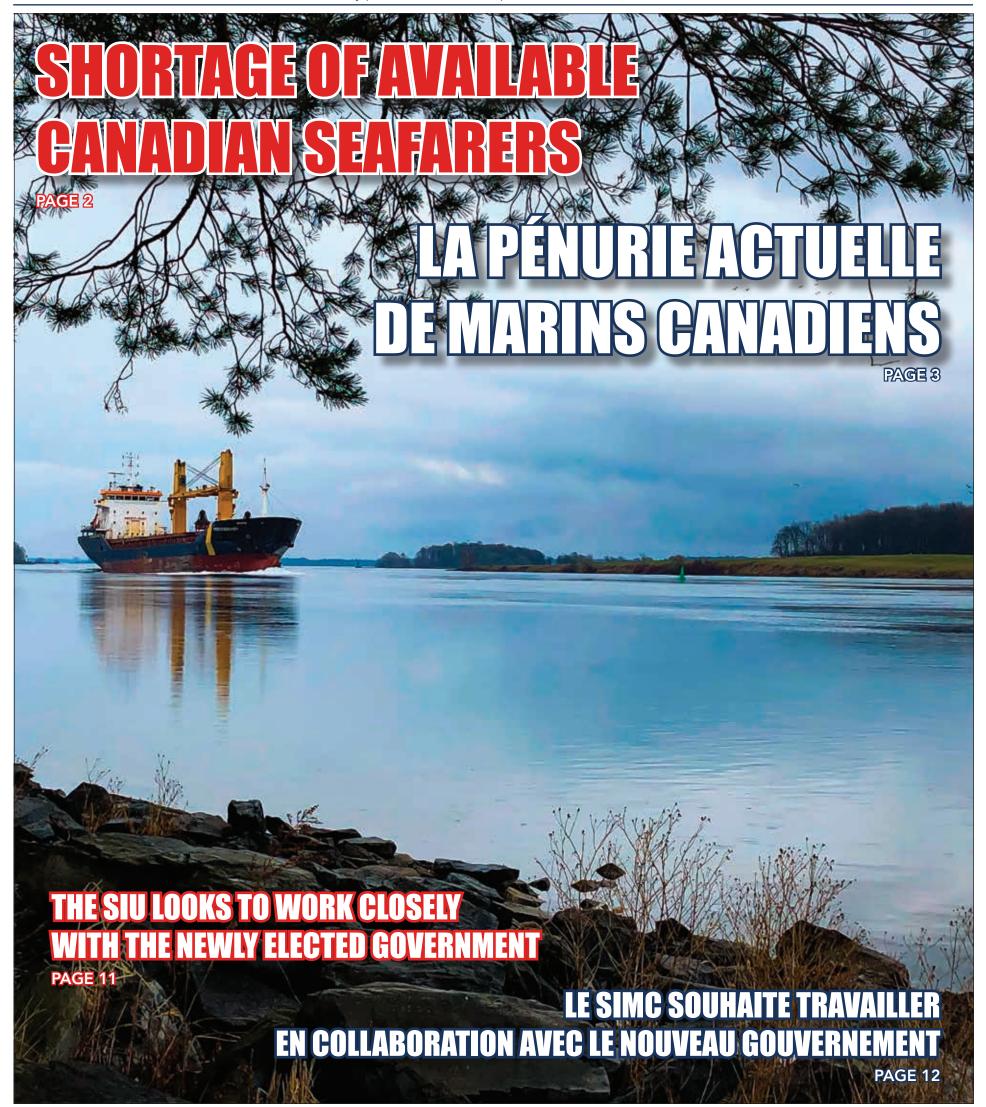
CANADIAN PUBLICATION

CONTRACT NO.: 40051129

September / Septembre **2021**

Proudly printed in Canada - Imprimé avec fierté au Canada



Shortage of available Canadian seafarers

Brothers and Sisters,

At the time of writing this, we find ourselves in yet another nasty federal election campaign and by the time you read this, we will know which party secured enough votes to form government. According to the polls at the time of writing, it is very possible that we will see the Conservative Party of Canada, led by Erin O'Toole, become Canada's new governing party. While it is abundantly clear that the Conservative Party of Canada has been no friend to the SIU, and no friend to working people in the past, we hope to work closely with whatever Party forms government and will promote and defend Canadian seafarers at every turn. We hope that whatever party forms government after September 20, 2021, can mend the divisive rhetoric that has dominated the campaign up to this point. It seems clear that Canadians on all ends of the spectrum are upset, angry and tense. Whoever leads the next government into the future will need to help bring Canadians together toward a common goal. As we have said in the past, regardless of what Party is in power, we must hold their feet to the flames to ensure the security, safety and interests of Canadian seafarers are at the forefront of the minds of all policymakers. Being a ghost industry, it is our duty to continue to highlight the important work

that Canadian shipping plays in the economy and how Canadian seafarers are among the best in the world at what we do. Whatever challenges lie ahead with the new government, the SIU of Canada is well positioned to continue our fight for our Members and our industry.

Recently, the staff here at the SIU have noticed an increase in the amount that our Members are refusing jobs that need to be filled. It is critical that our Members sitting at home waiting for work step up to the plate and take the job openings that become available. It is well known that our industry is currently facing a seafarers shortage, which is likely to get worse before it gets better, and with that in mind, we need those Members at home to take the jobs that become available at our Union Halls. Not only does it help out the companies, but it helps your fellow brothers and sisters who have been working hard all year and want to take their STO. We know the pandemic poses a hurdle for some at home, but with the policies that are currently in place on board our vessels, your health and safety is well protected on board.

To help curb the current shortage of available Canadian seafarers, we are hoping to begin further

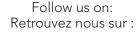
training in a few months once the pandemic is under control and vaccinations have spread. The availability of training should be able to help us recruit new Members to our ranks and help advance the careers of our current Members who would like to upgrade their qualifications. If you know anyone who would be interested in a career at sea, be sure to direct them to one of our Union Halls and our dispatchers will be able to provide them with the information they need to get started.

The Government of Canada recently announced that all federally regulated workforces, which includes Canadian seafarers, will need to get vaccinated by the end of October in order to keep working. The SIU of Canada has been encouraging all Members to get vaccinated as soon as possible to help curb the COVID-19 virus and help keep your fellow sisters and brothers safe on board your vessels. We believe that the mandatory vaccination policy being put in place by the federal Government will help protect our crews, and we hope to see this pandemic in our rear-view in a few short months.

I would like to thank all of our Members for their exceptional work so far this season. Without you, our nation comes to a full stop.



ENVOI DE PUBLICATIONS CANADIENNES - CONTRAT NO.: 40051129







www.seafarers.ca

SEAFARERS' INTERNATIONAL UNION OF CANADA

SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS CANADIENS



Jim GivenPresident / 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

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 **514.931.7859 Ext 227** Fax 514.931.3667 medical@seafarers.ca

La pénurie actuelle de marins canadiens

Chers confrères et chères consœurs,

Au moment d'écrire ces lignes, nous nous trouvons dans une autre campagne électorale fédérale désagréable. Au moment où vous lirez ces lignes, nous saurons quel parti a obtenu suffisamment de votes pour former notre prochain gouvernement. Selon les sondages au moment d'écrire ces lignes, il est très possible que nous voyions le Parti conservateur du Canada, dirigé par Erin O'Toole, devenir le nouveau parti au pouvoir au Canada. Bien que le Parti conservateur du Canada n'a clairement pas été un ami du SIMC et des travailleurs dans le passé, nous espérons travailler en étroite collaboration avec le parti qui formera le gouvernement et nous promouvrons et défendrons les marins canadiens sans relâche. Nous espérons que le parti qui formera le gouvernement après le 20 septembre 2021 mettra fin à la rhétorique de division qui a dominé la campagne jusqu'à présent. Il semble clair que les Canadiens de tous bords sont bouleversés, en colère et tendus. La personne qui dirigera le prochain gouvernement devra contribuer à rassembler les Canadiens autour d'un objectif commun. Comme nous l'avons déjà dit par le passé, quelle que soit l'équipe au pouvoir, nous devons lui faire pression pour que la sûreté, la sécurité et les intérêts des marins canadiens soient au premier plan des préoccupations de tous les décideurs. En tant qu'industrie fantôme, il est de notre devoir de continuer à souligner le rôle important que joue le transport maritime canadien dans l'économie et la façon dont les marins canadiens sont parmi les meilleurs au monde dans ce qu'ils font. Quels que soient les défis qui nous attendent avec le nouveau gouvernement, le SIMC est bien placé pour continuer à se battre pour nos membres et notre industrie.

Récemment, le personnel du SIMC a remarqué que nos membres refusaient de plus en plus souvent des emplois à pourvoir. Il est essentiel que nos marins qui attendent chez eux de trouver du travail se mobilisent et acceptent les postes qui se libèrent. Il est bien connu que notre industrie est actuellement confrontée à une pénurie de marins, qui risque de s'aggraver avant de s'améliorer, et dans

cette optique, nous avons besoin que nos membres à la maison acceptent les emplois qui se libèrent dans nos salles syndicales. Non seulement cela aide les compagnies, mais cela aide aussi vos collègues qui ont travaillé dur toute l'année et qui veulent prendre leur congé prévu. Nous savons que la pandémie représente un obstacle pour certains membres qui sont à la maison, mais grâce aux politiques actuellement en place à bord de nos navires, votre santé et votre sécurité sont bien protégées à bord.

Afin de contribuer à réduire la pénurie actuelle de marins canadiens disponibles, nous espérons pouvoir commencer la formation dans quelques mois, une fois que la pandémie sera maîtrisée et que la vaccination sera répandue. La disponibilité de la formation devrait pouvoir nous aider à recruter de nouveaux membres dans nos rangs et à faire progresser la carrière de nos membres actuels qui souhaitent améliorer leurs qualifications. Si vous connaissez quelqu'un qui serait intéressé par une carrière en mer, n'hésitez pas à le diriger vers l'une de nos salles syndicales. Nos répartiteurs seront en mesure de leur fournir les informations nécessaires pour commencer.

Le gouvernement du Canada a récemment annoncé que tous les travailleurs sous réglementation fédérale, ce qui inclut les marins canadiens, devront se faire vacciner d'ici la fin du mois d'octobre pour continuer à travailler. Le SIMC a encouragé tous les membres à se faire vacciner dès que possible pour aider à endiguer le virus de la COVID-19 et à assurer la sécurité de vos consœurs et vos confrères à bord de vos navires. Nous croyons que la politique de vaccination obligatoire mise en place par le gouvernement fédéral contribuera à protéger nos équipages et nous espérons voir cette pandémie disparaître dans quelques

Je voudrais remercier tous nos membres pour leur travail exceptionnel jusqu'à présent cette saison. Sans vous, notre pays s'arrêterait net.



Patrice Caron, Vice-président exécutif

Négociations collectives

La négociation est l'affaire de toutes et de tous. Lors du renouvellement de votre convention collective, le Syndicat doit compter sur vous, ses membres, pour favoriser une négociation productive et saine. Le processus est simple mais se doit d'être clair. Dans un premier temps, le Syndicat rencontre tous les membres de l'unité et leur demande de formuler les demandes syndicales. Le Syndicat forme un comité de négociation composé de membres de l'unité et prendra le temps de compiler, avec le comité, les propositions et monter un dossier qui nous aidera à bien cerner les raisons des demandes et d'avoir en main tous les arguments nécessaires pour bien faire comprendre à l'employeur les fondements de chaque proposition. Il est vrai que toutes les propositions seront étudiées par le comité avant d'être insérées dans la liste finale. Dans certains cas, le comité décidera d'en retirer certaines parce qu'elles sont en contradiction avec des lois ou d'autres clauses de la convention. Au fait, celles-ci proviennent même parfois d'une compréhension erronée d'une clause. Il faut se rappeler que même si votre comité est composé de membres et de négociateurs syndicaux chevronnés, l'apport des membres est on ne peut plus important. Les demandes seront ensuite échangées avec celles de l'employeur lors de la première rencontre.

Une fois les négociations débutées, l'avancement sera généralement gardé confidentiel. Les membres du comité comprennent l'importance de ne pas divulguer d'information relative aux négociations tant et aussi longtemps que nous n'en serons pas arrivés à une entente de principe, une des raisons étant qu'une négociation demeure fragile tant que le tout n'est pas finalisé. Il se peut néanmoins qu'un membre du comité vous contacte pour valider certaines informations.

Généralement, les négociations débutent quelques mois avant l'expiration de la convention collective et s'étendent sur plusieurs semaines, voire mois. Il est plutôt rare, mais pas impossible, que des négociations prennent même plus d'un an à se régler. Tout dépend des demandes syndicales, de la capacité de l'employeur à remplir ses obligations ou simplement d'une conjoncture économique défavorable. Il existe également d'autres processus tels que la médiation ou la conciliation ou, dans de rares cas, un arbitrage exécutoire. En terminant, rappelez-vous que pour qu'une convention collective soit ratifiée, ou conclue, les membres actifs de cette unité devront se prononcer via un vote secret; cette façon de procéder est générale. Il peut y avoir certaines différences lorsque le Syndicat et l'employeur font face à une impasse.

Lorsque vous constatez qu'une augmentation de salaire vous est octroyée, il est important de noter que cette hausse a été négociée et est donc sujette aux mêmes règles que toutes les clauses d'une convention collective. Les augmentations salariales ne sont pas une obligation en vertu du Code du travail ou des Normes du travail. En fait, seuls les employés travaillant au salaire minimum auront droit automatiquement à l'augmentation du salaire minimum. En tant que travailleurs syndiqués, nous sommes habitués aux augmentations annuelles, car celles-ci sont négociées pour la période de validité de la convention collective. Ceci est un avantage notable d'évoluer dans un environnement syndiqué.

Lorsque cela est formulé dans nos demandes, la plupart des compagnies acceptent de garantir à nos membres une protection au coût de la vie. Néanmoins, certains employeurs craignent cette clause, car elle n'est chiffrable que lorsque

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS



CSL Thunder Bay

les données officielles sortent. Il est donc difficile pour l'employeur de prévoir ses coûts sur le long terme. Ceux-ci dépendront de la conjoncture économique. Nous croyons néanmoins que, dans les années à venir, une telle protection pourra être bénéfique pour nos membres. Donc, n'hésitez pas à en discuter avec votre comité pour comprendre davantage les bienfaits et les possibilités offertes. Au mois de juillet 2021, par exemple, le Canada affichait un taux d'inflation de 3,7%; le Québec, 4,1%. L'essence a été le vecteur principal de cette inflation avec une augmentation de l'ordre de 30,9%; les meubles ont suivi avec 13,4% d'augmentation. Dans certaines circonstances, sans protection au coût de la vie, vos chances de conserver le même pouvoir d'achat diminuent.

Durant les négociations, nous devons calculer les augmentations salariales, les augmentations aux régimes de pension et médical, les frais de transports, et tout autre ajout, important ou non. Ceux-ci auront une incidence déterminante sur les chances de réussites. Par exemple, si l'enveloppe de l'employeur prévoit 15% sur 5 ans et que nos demandes excèdent la capacité de payer de l'employeur, il se peut que des moyens de pression deviennent indispensables pour le faire bouger. Ces moyens peuvent se rendre à la grève. Notez que celle-ci n'est pas une garantie de succès, mais un moyen de pression important.

À quoi ressemblera la main-d'œuvre de demain ? Les technologies émergentes et les demandes accrues de certifications et compétences auront un impact sur les emplois qui seront offerts et détermineront à quoi ressemblera l'évolution de ces emplois et la façon dont nous les exercerons.

Le monde change à un rythme de plus en plus rapide. Avec les progrès de l'intelligence artificielle et de l'automatisation, ainsi que les changements dans la façon dont nous travaillons, de nombreux facteurs auront un impact sur les options d'emploi à l'avenir. Mais comment savoir quels emplois seront encore en demande ou quels emplois deviendront obsolètes ? Le métier de marin ou de débardeur sera-t-il toujours le même dans une décennie, et surtout, comment évoluera-t-il ?

Comment se préparer aux évolutions de la main-d'œuvre de demain ? Et quels emplois seront supprimés d'ici 2030 ? Quels emplois ne disparaîtront jamais ?

Bien qu'il soit difficile de dire avec précision quels emplois pourraient disparaître au cours de la prochaine décennie, ou quels emplois nouveaux ou différents il y aura en 2050, il est prudent de dire que la façon dont nous exécutons certains travaux changera en fonction de plusieurs facteurs. Le principal facteur au niveau maritime est sans contredit l'avancement de l'intelligence artificielle et sa capacité à prendre en charge des tâches auparavant contrôlées par des employés.

Le Comité Sectoriel de la main d'œuvre maritime (CSMOIN) compte jouer un rôle important face aux compétences du futur. Lorsque nous parlons de compétence du futur, il s'agit de l'évolution des métiers marins et les métiers connexes. Nous constatons depuis toujours une certaine évolution des métiers et celle-ci nous vient par vague. Dans les dernières décennies, nous avons constaté que les navires nécessitaient de moins en moins de membres d'équipage et, qu'en revanche, le personnel devait posséder plus de certificats ou de diplômes. Ces changements sont habituellement provoqués par de nouvelles technologies, que ce soit l'automatisation ou de nouveaux appareils plus performants. Cette tendance ne s'arrêtera pas, d'où l'importance de voir et bien comprendre ce qui s'en vient. Le CSMOIM, par l'entremise de ses membres et via des recherches poussées, veut rendre ces changements plus fluides et compréhensibles aux entreprises, aux travailleurs et aux gouvernements. En étant vigilant, les travailleurs pourront obtenir les formations nécessaires pour faire face aux changements et ainsi être partie prenante et acteur dans leurs domaines respectifs. Notre but est de donner les outils nécessaires aux travailleurs et aux entreprises pour qu'ils prennent tous les moyens nécessaires pour éviter des retards industriels ou des pertes d'emploi.

Bon automne et bonne fin de saison à toutes et tous. Soyez plus vigilant avec l'arrivée de l'hiver; les dangers de glisser sont accrus ce qui peut résulter en de graves blessures.

Collective bargaining

Bargaining is everyone's business. When it comes to renewing your collective agreement, the Union must rely on you, its members, to facilitate productive and healthy negotiations. The process is simple but must be clear. First, the Union meets with all members of the unit and asks them to draft the Union's demands. The Union forms a negotiating committee made up of unit members and will take the time to compile proposals with the committee and put together a package that will help us understand the reasons for the demands and collate all the arguments necessary to make the employer understand the basis for each proposal. The committee will review all proposals before they are included in the final list. In some cases, the committee will decide to remove some of them because they are in contradiction with laws or other clauses in the agreement. In fact, sometimes they even derive from a misunderstanding of a clause. It's important to remember that even if your committee is made up of experienced Union members and negotiators, member input is key. The demands will then be exchanged with those of the employer at the first meeting.

Once negotiations have begun, progress will generally be kept confidential. Committee members understand the importance of not disclosing any information about the negotiations until we have reached an agreement in principle, one reason being that negotiations are fragile until they are finalised. Nevertheless, a member of the committee may contact you to validate certain information.

Negotiations usually start a few months before the expiry of the collective agreement and last for several weeks or even months. While quite rare, it's not impossible for negotiations to take more than a year to settle. This depends on Union demands, the ability of the employer to meet its obligations or simply unfavourable economic conditions. Other processes also exist, including mediation or conciliation or, in rare cases, binding arbitration. Finally, remember that for a collective agreement to be ratified, or concluded, the active members of that unit need to vote on it by secret ballot as a general procedure. There may be some differences when the Union and the employer reach an impasse.

When you see that you have obtained a pay rise, it's important to note that the increase has been negotiated and is therefore subject to the same rules as any clause in a collective agreement. Wage increases are not an obligation under the Labour Code or Labour Standards. In fact, only employees working for minimum wage are automatically entitled to a minimum wage increase. As unionised workers, we are used to annual increases, as these are negotiated for the duration of a collective agreement. This is one of the most significant advantages of working in a unionized environment.

When set out in our demands, most companies agree to guarantee our members cost-of-living protection. However, some employers are afraid of this clause because it is only quantifiable when official data is published. It is therefore difficult for the employer to predict its costs over the long term, which will depend on the economic situation. Nevertheless, we believe that, in the years to come, such protection could be beneficial for our members. So please discuss this with your committee to understand more about the benefits and options. In July 2021, for instance, Canada had an inflation rate of 3.7%; Quebec, 4.1%. Gasoline was the main driver of this inflation with an increase of 30.9%; furniture followed with a 13.4% increase. In some circumstances, without cost-of-living protection, your chances of maintaining the same purchasing power diminish.

During the negotiations, we must calculate salary increases, pension and medical increases, transport costs, and any other additions, whether important or not. These will have a decisive impact on our chances of success. For example, if the employer's budget envelope provides for 15% over five years and our demands exceed the employer's ability to pay, pressure tactics may be needed to get the employer to move. These means may include a strike. Note that a strike is not a guarantee of success, but it is an important pressure tactic.

What will tomorrow's workforce look like? Emerging technologies and increased demands for certifications and skills will have an impact on the jobs that will be available and determine what those jobs will look like and how we will do them.

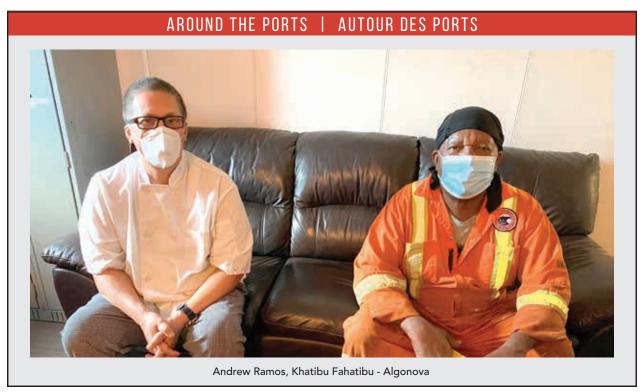
The world is changing at an increasingly rapid pace. With advances in artificial intelligence and automation, as well as changes in the way we work, many factors will impact on employment options in the future. But how do we know which jobs will still be in demand or which will become obsolete? Will a seafarer's or longshoreman's job still be the same in a decade's time. More importantly, how will it change?

How can we prepare for the changing workforce of tomorrow? And which jobs will disappear by 2030? Which jobs will never disappear?

While it is difficult to say precisely which jobs might disappear over the next decade, or what new or different jobs there will be in 2050, it's safe to say that the way we accomplish certain jobs will change as a result of a variety factors. The main factor at the maritime level is undoubtedly the advancement of AI and its ability to take over tasks previously managed by employees.

The Maritime Labour Sectoral Committee (MLSC) intends to play an important role in addressing the skills of the future. When we talk about the skills of the future, we're referring to the evolution of marine trades and related trades. There's always been a certain evolution in trades, which comes in waves. In the last few decades, we have seen that ships need fewer and fewer crew members, while those that remain need more certificates or diplomas. These changes are usually driven by new technologies, such as automation or new, more efficient equipment. This trend will not stop, so it's essential to see and understand what's coming. The CSMOIM, through its members and via extensive research, wants to make these changes more fluid and understandable to companies, workers, and governments. By being vigilant, workers will be able to obtain the necessary training to face the changes and be stakeholders and actors in their respective fields. Our goal is to provide workers and companies with the right tools so that they take all the necessary means to avoid industrial delays or job losses.

Happy autumn and the end of the season, everyone. Be more vigilant with the arrival of winter; the danger of slipping is increased, which can result in serious injury.



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

THOROLD OFFICE / BUREAU DE THOROLD

The SIU proudly recognizes the contribution our members across the country have been making to the lives of all Canadians, along with the sacrifices the crews have been forced to make to ensure the supply chain is uninterrupted when it is needed the most.

COVID Taskforce

The SIU COVID-19 Taskforce has continued to meet regularly to provide information and guideline updates to our sisters and brothers. Be it new information on the variants of concern, which are now dominant in all regions of the country, the status of the 4th wave in all ports our members and vessels frequent, or Transport Canada's and the Federal Government's pandemic response. The SIU COVID-19 Taskforce will continue to provide you with weekly or bi-weekly updates by email so you are aware of how the pandemic will continue to affect your life and career in the marine industry.

West Coast

Brother Anthony Cote will now be assisting members on the West Coast, taking over from Brother Paul Macdonald. I'd like to thank Paul for his hard work over the past few years helping our sisters and brothers along the Pacific waters. Tony has been with the SIU working diligently to support and service our members in Quebec and the East Coast regions.

Tony and I have worked together on negotiations, votes, grievance investigations, and dealing with members issues, and I know Tony will be a strong advocate for our sisters and brothers in his new role. I look forward to a time soon when we can resume in person meetings and I can introduce you to Brother Tony.

Transport Canada Medicals

We continue to field messages of concerns and complaints from the membership regarding delays in receiving their two-year Transport Canada medical certificates.

Earlier this year, TC had released SSB 04/21, which stated:

"For seafarers who require a medical certificate to obtain or maintain a certificate of competency to work domestically, a Marine Medical Certificate that is currently valid, and that otherwise would have expired on or before August 31, 2021, is granted, regarding their Marine Medical Certificate, an extension until September 30, 2021."

This extension did not apply to provisional medicals. If your provisional medical is due to expire within

30 days and you have not received your two-year certificate – and you have no underlying health conditions which would cause delays – first contact the TC Marine Medical Department in Ottawa. If you are unable to get through to their office or are within 20 days of the expiry date, please contact us, and we'll contact the Marine Medical Department on your behalf.

Recently, we had a member who was due to join his vessel and his provisional medical was to expire while he would have been onboard. He couldn't reach the TC office. We emailed our contact in the TC office and had a reply within four minutes, followed by a phone call ten minutes later. We received the member's two-year medical certificate by fax the next morning, so he was able to join his vessel without issue.

While discussing that situation with the TC Marine Medical Department, they explained they now have reduced staff in their office to observe social distancing protocols. They mentioned this has created delays. However, they are trying to process all medicals as quickly as possible. If any issues arise, they will be available to assist the SIU membership.

Please make sure to read SSB 04/21 as it also includes details on other certificate extensions due to the pandemic. Please be sure to also check your passports/PR cards to ensure they remain valid, and remember to have original documents with you when you board vessels.

As always, please don't hesitate to contact us with questions or if issues arise. I hope everyone has a safe fall on the water and at home.

DEST HALLDRAFT FWD 74FL AFT F7 215(4)-3 UCSO Eufemio Jr. Hotohot

Negotiations Seaspan

On June 24, the membership at Seaspan Ferries rejected the tentative agreement that had been reached by a 58% majority.

This result, with 75% of the members voting, provides the SIU members at Seaspan the opportunity to have their voices heard. It also provides the SIU negotiation committee with a clear position to resume negotiations and improve on the areas that were at issue.

Your vote is your opportunity to express your opinion on the items that were proposed by either the other members or your opinion on the company's proposals as a total negotiated package.

We have held numerous meetings and had a lot of phone calls with the membership to get feedback on what needs to be improved from the previous tentative agreement.

We recently sent our updated proposals to the members to provide final comments before negotiations resume on September 14 and 15.

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

BUREAU DE THOROLD / THOROLD OFFICE

Orsi

After thorough discussions with the negotiating committee regarding member proposals, we met with the company to exchange proposals on August 18.

Due to the gap in our positions and the difficulty communicating with our negotiating committee members with ORSI operations in the Northwest Territories, we'll be scheduling negotiation meetings once the crew have returned home. This will allow the SIU negotiation committee to meet regularly and ensure all committee members can be actively involved in the negotiation process.

This may prove to be a challenging negotiation as many updates and improvements need to be made.

Oceanex

The SIU negotiation committee reviewed the membership's proposals and met with the company on August 19 to exchange proposals. We now have a clear picture of the differences that will need to be overcome through the negotiation process.

Prior to negotiations, the SIU negotiating committee met again on September 9 and 10 to strategize and prepare for the meetings ahead.

The Oceanex Sanderling and the sisters and brothers who work aboard have been providing essential goods to Newfoundland throughout the pandemic. We'll ensure this service is recognized during negotiations.

FRPD

On August 17, the SIU negotiation committee met with the company to exchange proposals and set dates to continue our collective bargaining with the company.

Earlier this year, we requested proposals from the membership and sent out the proposals we received for comments. We compiled all these proposals into the proposal document we provided to the company.

Having exchanged proposals on August 17, we'll be reviewing the company's proposals with the committee in preparation for the next negotiation meetings scheduled for September 22, 23 and 24.

Recently, FRPD has been negatively impacted by the global shortage of seafarers, particularly chief engineers and navigation officers.

The vessel was forced to cut down to just 12 hours of operations per day, and more recently, the vessel began rotating its operations for 18 days on and 10 days down.

Le SIMC est fier de reconnaître la contribution de ses membres partout au pays à la vie de tous les Canadiens, ainsi que les sacrifices que les équipages ont dû faire pour que la chaîne d'approvisionnement soit ininterrompue au moment où elle est le plus nécessaire.

Groupe de travail COVID

Le groupe de travail COVID-19 du SIMC s'est réuni régulièrement pour fournir des informations et des mises à jour des directives à nos consœurs et nos confrères, qu'il s'agisse de nouvelles informations sur les variants préoccupants, qui sont maintenant dominants dans toutes les régions du pays, du statut de la quatrième vague dans tous les ports fréquentés par nos membres et nos

navires, ou de la réponse de Transports Canada et du gouvernement fédéral à la pandémie. Le groupe de travail COVID-19 du SIMC continuera à vous fournir des mises à jour hebdomadaires ou bihebdomadaires par courriel afin que vous soyez au courant de la façon dont la pandémie continuera à affecter votre vie et votre carrière dans l'industrie maritime.

Côte Ouest

Le confrère Anthony Côté supportera désormais les membres de la côte Ouest, en remplacement du confrère Paul Macdonald. J'aimerais remercier Paul pour son travail acharné au cours des dernières années pour aider nos consœurs et nos confrères le long des eaux du Pacifique. Tony a travaillé avec le SIMC avec diligence pour soutenir et servir nos membres au Québec et dans les régions de la côte Est.

Tony et moi avons travaillé ensemble sur des négociations, des votes, des enquêtes sur les griefs et sur les problèmes des membres, et je sais que Tony sera un ardent défenseur de nos consœurs et nos confrères dans son nouveau rôle. J'attends avec impatience le moment où nous pourrons reprendre nos rencontres en personne et où je pourrai vous le présenter.

Certificats médicaux de Transports Canada

Nous continuons à recevoir des messages de la part des membres concernant les retards dans la réception de leurs certificats médicaux de deux ans de Transports Canada.

Plus tôt cette année, TC avait publié le BSN no. 04/21, qui stipulait :

« Les marins qui ont besoin d'un certificat médical pour obtenir ou maintenir un brevet d'aptitude afin de travailler au Canada, et qui sont titulaires d'un certificat médical maritime actuellement valide, et qui aurait expiré avant ou au plus tard le 31 août 2021, se voient accorder, en ce qui concerne leur certificat médical maritime, une prolongation jusqu'au 30 septembre 2021. »

Cette prolongation ne s'applique pas aux certificats médicaux provisoires. Si votre certificat médical provisoire expirera dans les 30 jours et que vous n'avez pas reçu votre certificat de deux ans – et que vous n'avez pas de problèmes de santé sous-jacents qui pourraient causer des retards – communiquez d'abord avec le Service médical maritime de TC à Ottawa. Si vous n'arrivez pas à joindre leur bureau ou si vous êtes à moins de 20 jours de la date d'expiration, veuillez nous contacter et nous communiquerons avec le Service médical maritime en votre nom.

Récemment, nous avons aidé un membre qui devait rejoindre son navire et dont le certificat médical provisoire devait expirer alors qu'il était à bord. Il n'arrivait pas à joindre le bureau de TC. Nous avons envoyé un courriel à notre contact au bureau de TC et avons reçu une réponse en quatre minutes, suivie d'un appel téléphonique dix minutes plus tard. Le lendemain matin, nous avons reçu par fax le certificat médical de deux ans du membre, qui a pu rejoindre son navire sans problème.

En discutant de cette situation avec le Service médical maritime (SMM) de TC, nous avons compris que celui-ci opère maintenant avec personnel réduit dans leur bureau pour respecter les protocoles de distanciation sociale. TC nous a indiqué que cela a créé des retards. Cependant, ils essaient de traiter toutes les demandes de certificats médicaux aussi rapidement que possible. En cas de problème, Le SMM sera disponible pour aider les membres du SIMC.

Veuillez vous assurer de lire le BSN no. 04/21 car il détaille d'autres prolongations de certificats dues à la pandémie. Vérifiez également vos passeports et cartes PR pour vous assurer qu'ils sont toujours valides et n'oubliez pas d'avoir les documents originaux avec vous lorsque vous montez à bord des navires.

Comme toujours, n'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou si des problèmes surviennent. J'espère que vous passerez tous un automne en toute sécurité sur l'eau et à la maison.

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

BUREAU DE THOROLD / THOROLD OFFICE

Négotiations

SEASPAN

Le 24 juin, nos membres chez Seaspan Ferries ont rejeté l'accord de principe qui avait été conclu par une majorité de 58 %.

Ce résultat, avec 75 % des membres qui ont voté, donne aux membres du SIMC de Seaspan l'occasion de faire entendre leur voix. Il donne également au comité de négociation du SIMC une position claire pour reprendre les négociations et améliorer les points litigieux.

Votre vote est l'occasion d'exprimer votre opinion sur les points qui ont été proposés par les autres membres ou votre opinion sur les propositions de l'entreprise en tant que proposition négociée totale.

Nous avons tenu de nombreuses réunions et passé beaucoup d'appels téléphoniques avec les membres pour obtenir une rétroaction sur ce qui doit être amélioré par rapport à l'accord de principe précédent.

Nous avons récemment envoyé nos propositions actualisées aux membres afin qu'ils puissent formuler leurs derniers commentaires avant la reprise des négociations les 14 et 15 septembre.

Orsi

Après des discussions approfondies avec le comité de négociation concernant les propositions des membres, nous avons rencontré l'entreprise pour échanger des propositions le 18 août.

En raison de l'écart entre nos positions et de la difficulté de communiquer avec les membres de notre comité de négociation opérant avec ORSI dans les Territoires du Nord-Ouest, nous allons planifier des réunions de négociation une fois que l'équipage sera rentré chez lui. Cela permettra au comité de négociation du SIMC de se réunir régulièrement et de faire en sorte que tous les membres du comité puissent participer activement au processus de négociation.

Cette négociation pourrait s'avérer difficile, car de nombreuses mises à jour et améliorations doivent être apportées.

Oceanex

Le comité de négociation du SIMC a examiné les propositions des membres et a rencontré l'entreprise le 19 août pour échanger des propositions. Nous avons maintenant un portrait clair des différences qui devront être surmontées au cours du processus de négociation.

Avant les négociations, le comité de négociation du SIMC s'est à nouveau réuni les 9 et 10 septembre pour élaborer des stratégies et préparer les réunions à venir.

L'Oceanex Sanderling et nos consœurs et nos confrères qui travaillent à bord ont fourni des biens essentiels à Terre-Neuve tout au long de la pandémie. Nous veillerons à ce que ce service soit reconnu lors des négociations.

FRPD

Le 17 août, le comité de négociation du SIMC a rencontré l'entreprise pour échanger des propositions et fixer des dates pour la poursuite de nos négociations collectives avec l'entreprise.

Au début de cette année, nous avons demandé des propositions aux membres et nous avons envoyé les propositions reçues pour commentaires. Nous avons compilé toutes ces propositions dans le document de proposition que nous avons fourni à l'entreprise.

Après avoir échangé des propositions le 17 août, nous allons examiner les propositions de l'entreprise avec le comité en vue des prochaines réunions de négociation prévues les 22, 23 et 24 septembre.

Récemment, FRPD a subi l'impact négatif de la pénurie mondiale de marins, en particulier de chefs mécaniciens et d'officiers de navigation.

Le navire a été contraint de réduire ses activités à seulement 12 heures par jour et, plus récemment, le navire effectue désormais des rotations de 18 jours de travail et de 10 jours d'arrêt.



$\pmb{Charles\ Aubry,\ \textit{Vice-pr\'esident},\textit{St-Laurent et\ C\^ote-Est}\ |\ \textit{Vice-President},\textit{St.\ Lawrence\ and\ East\ Coast}}$

Océan

Montréal Tugs

Good news for Members working at Ocean Remorquage Montreal; after obtaining a strike mandate from them, the Union obtained a tentative agreement in conciliation. The agreement has been presented to Members and we are pleased to announce that ratification has been voted on. The situation had become critical insofar as a final conciliation meeting was scheduled before the start of the strike. The parties have succeeded in breaking the deadlock. In addition to salaries, for which an additional increase has been granted, the issue of working hours has been addressed and will be more advantageous for employees. It is therefore with pride that the negotiation committee was able to present an agreement where the Members will have a new and improved collective agreement. I take this opportunity to thank the Members of the negotiation committee: Emmanuel Martinez-Guindon and Aldo Navarro. Their help throughout the process was beneficial and their professionalism was greatly appreciated throughout negotiations.

Trois Rivières tugs:

Faced with an impasse in the negotiations aimed at renewing the collective agreement which had expired too long ago, the Union requested the assistance of the Federal Mediation and Conciliation Service. This will be a first for Members working on the Trois-Rivières tugboats and pilot boats. The last negotiations, although long and arduous, never required the intervention of a conciliator and I had the opportunity to brief the Negotiating Committee on this process. Here we are faced with a situation where the Union has the impression that the management negotiating committee wants to make a name for itself on the backs of the employees who carry out their work with pride and want to be rightly recognized. The issue of salaries remains at the heart of the issues and it is with openness that we will come to the conciliation table in September in order to reach a tentative agreement that the committee will recommend for ratification. In its analysis of the matter, we hope that the Company takes into account the fact that a labour shortage is affecting the maritime industry and the best way to attract new blood is to offer more competitive wages. The question of schedules having already been settled in the last agreement and is appreciated by our

Réparations Navales et Industrielles (RNI) :

During the last update on the status of negotiations with the Company, we informed Members that the process was at a standstill, as the employers did not have a monetary mandate to offer us. We finally received an offer on pay increases. These being considered insufficient and faced with the Company's lack of openness to recognize the skills of its employees, we asked for conciliation. Madame Hélène Madore, who was named to other files with us, was assigned to the Réparations Navales et

Industrielles file; the participation of this conciliator has already brought us precious help. The meetings are starting shortly and we are anxious to see what will happen to the management positions on all of the Union's expectations. Many employees have already left the Company and others are waiting to see what the Company will offer in order to make a decision on whether they wish to remain employed with RNI.

Anglo-Eastern:

The negotiation process was started several months ago and discussions are continuing between the Union and the Company. With the arrival of the new ship, the Arvik I, it is essential to have a concrete portrait of the situation on board and it is with the help of the Members on board that we are in a position to properly negotiate the next Collective Agreement. Indeed, the modernization of the operations formerly carried out by the M/V Arctic requires a revision of certain articles to ensure a prosperous continuity to our Members. At the time of this writing, the Company is aware of a global Union offer. Hoping that the Company accepts it, we will therefore be able to present it to Members by recommending acceptance. The working relations with the Company have always been cordial and we will hope that this continues with a new employment contract advantageous for our Members and, similarly, stability for the Company.

Labrador Marine Inc. :

When the Company got rid of the Apollo, the Union began the process of amending the certificate of accreditation. After more than 500 days of deliberation, the Canada Industrial Relations Board renewed the Seafarers International Union of Canada as its negotiating agent. The goal was to change the name of the vessel on the certificate; the Company, Labrador Marine Inc. having objected for purely anti-union reasons, the Board agreed with us and it is with this award that we began negotiations for a renewal. Things got complicated when the Company persisted in wanting a status quo on existing conditions. The Members being obviously against, the SIU had no other choice but to defer the whole to the Federal Service of Conciliation. The conciliator has been appointed and meetings will begin shortly.

Juno Marie:

We have received proposals from Members working on this refueling shuttle working in the Port of Montreal. Formerly managed by V-Ship, the CTMA had briefly taken the reins in the administration of the crews, but it is ultimately Rigel Marine Inc. which is now the agent who takes care of the crew of the Juno Marie. The dates of negotiations will soon be established and it is with enthusiasm that the Negotiating Committee will appear before the employer in order to renew the Collective Agreement. Crews proud to supply ships calling in Montreal will therefore have the opportunity to vote on a new agreement in the coming months.

Maersk Supply Service Canada:

Our Members working on supply ships based in Saint-John's, Newfoundland have no employment contract for almost 3 years. Initially, the Company was proposing salary cuts and Members were not inclined in any way to accept a step back in their conditions built for decades and constituting a most advantageous agreement. We are at the point where we need to come to an agreement that will be acceptable to our Members. A notice of dispute was therefore submitted and a Conciliator appointed. Given the importance of the next meetings, we asked Members to decide on the election of an alternative negotiating committee in order to be able to replace certain sailors at sea at the time of the Conciliation meetings.



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

Océan

Remorquage Montréal

Bonne nouvelle pour les Membres travaillant chez Océan Remorquage Montréal; après avoir obtenu un mandat de grevé de ceux-ci, le Syndicat a obtenu une entente de principe en conciliation. L'entente a été présentée aux Membres et nous sommes heureux d'annoncer qu'une ratification a été votée. La situation était devenue critique dans la mesure où une ultime rencontre de conciliation était prévue avant le déclenchement de la grève. Les parties ont réussi à dénouer l'impasse. Outre les salaires, pour lesquels une majoration supplémentaire a été octroyée, la question des horaires de travail a été abordée et sera dorénavant plus avantageuse pour certains employés. C'est donc avec fierté que le comité de négociation a pu présenter une entente où les Membres auront une nouvelle convention collective améliorée sur plusieurs points. J'en profite pour remercier les Membres du comité de négociation: Emmanuel Martinez-Guindon et Aldo Navarro. Leur aide tout au long du processus s'est avérée salutaire et d'un professionnalisme pour lequel je me dois d'être reconnaissant.

Remorquage Trois-Rivieres

Devant l'impasse dans les négociations visant à renouveler la convention collective expirée depuis trop longtemps, le Syndicat a demandé l'assistance du Service fédéral de médiation et de conciliation. Ce sera une première pour les Membres travaillant sur les remorqueurs et bateaux pilotes de Trois-Rivières. Les dernières négociations, par le passée, quoique longues et ardues n'ont jamais nécessité l'intervention d'un conciliateur et j'ai eu l'occasion d'informer le comité de négociations sur ce processus. Nous sommes ici devant une situation où le Syndicat a l'impression que le comité de négociations patronal veut se faire un nom sur le dos des employés qui effectuent leur travail avec fierté et veulent être reconnus à juste titre. La question des salaires reste au centre des enjeux et c'est avec ouverture que nous nous présenterons à la table de conciliation en septembre afin d'en arriver à une entente de principe que le comité pourra recommander aux fins de ratification. Dans son analyse du dossier, nous espérons que la

Compagnie prenne en compte le fait qu'une pénurie de main d'œuvre touche l'industrie maritime et que le meilleur moyen d'attirer du sang neuf est d'offrir des salaires plus compétitifs; la question des horaire ayant déjà été réglée dans la dernière convention et est appréciée de nos Membres.

Réparations Navales et Industrielles :

Lors de la dernière mise-à-jour sur le statut des négociations avec la Compagnie, nous informions les Membres que le processus était au point mort dans la mesure où la partie patronale n'avait pas de mandat monétaire à nous proposer. Nous avons finalement reçu une offre sur les majorations salariales. Celles-ci étant jugées insuffisantes et devant le peu d'ouverture de la Compagnie de reconnaitre les compétences de ses employés, nous avons demandé la conciliation. Madame Hélène Madore, qui a été nommée à d'autres dossier avec nous, a été attitrée au dossier de Réparations Navales et Industrielles; la participation de cette conciliatrice nous a apporté une précieuse aide déjà. Les rencontres débutent sous peu et nous sommes anxieux de voir et constater ce qu'il adviendra des positions patronales sur l'ensemble des attentes du Syndicat. Beaucoup d'employés ont déjà quitté la Compagnie et d'autres attendent de voir ce que la Compagnie offrira afin de prendre une décision à savoir s'ils désirent demeurer à l'emploi de RNI.

Anglo-Eastern:

Le processus de négociation a été entamé il y a déjà plusieurs mois et les échanges se poursuivent entre le Syndicat et la Compagnie. Avec l'arrivée du nouveau navire, l'Arvik I, il est primordial d'avoir un portrait concret de la situation à bord et c'est avec l'aide des Membres à bord que nous en mesure de bien négocier la prochaine Convention collective. En effet la modernisation des opérations autrefois effectuées par le M/V Arctic requiert une révision de certains articles pour assurer une continuité prospère à nos Membres. Au moment d'écrire ces lignes, la Compagnie est au fait d'une offre globale du Syndicat. En espérant que la Compagnie l'accepte, nous serons donc en mesure de la présenter aux Membres en recommandant l'acceptation. Les

relations de travail avec la Compagnie ont toujours été cordiales et nous espérons que cela continue avec un nouveau contrat de travail avantageux pour nos Membres et du fait même une stabilité pour la Compagnie.

Labrador Marine Inc. :

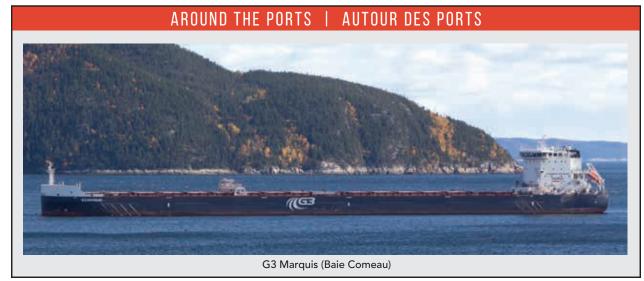
Lorsque la Compagnie s'est départie de l'Apollo, le Syndicat a entamé le processus d'amendement du certificat d'accréditation. Après une délibération de plus de 500 jours, Conseil Canadien des Relations Industrielles a renouvelé le Syndicat International des Marins Canadiens comme agent négociateur. Le but était de changer le nom du navire sur le certificat; la Compagnie, Labrador Marine Inc. s'étant objecté pour des raisons purement antisyndicales le conseil nous a donné raison et c'est avec ce jugement que nous avons entamé les négociations en vue d'un renouvellement. Les choses se sont compliquées lorsque la Compagnie s'est obstinée à vouloir un statut quo sur les conditions existantes. Les Membres étant évidemment contre, le Syndicat, devant l'intransigeance de la Compagnie n'a eu d'autre choix que de déférer le tout au Service Fédéral de Conciliation. Le conciliateur a été nommé et les rencontres débuteront sous peu.

Juno Marie:

Nous avons reçu les propositions des Membres travaillant sur cette navette de ravitaillement pétrolier œuvrant dans le Port de Montréal. Autrefois géré par V-Ship, la CTMA avait brièvement prit les reines dans l'administration des équipages, mais c'est finalement Rigel Marine Inc. qui est dorénavant l'agent qui s'occupe des équipages du Juno Marie. Les dates de négociations seront bientôt établies et c'est avec enthousiasme que le Comité de négociation se présentera devant l'employeur afin de renouveler la Convention collective. Des équipages fiers de ravitailler les navires faisant escale à Montréal auront donc l'occasion de se prononcer sur une nouvelle entente dans les prochains mois.

Maersk Supply Service Canada:

Nos Membres travaillant sur les navires de ravitaillement basés à Saint-John's Terre Neuve sont sans contrat de travail de puis bientôt 3 ans. Initialement, la Compagnie proposait des coupures de salaire et les Membres n'étaient pas enclin d'aucune façon à accepter un recul dans leurs conditions bâties depuis des décennies et constituant une Convention des plus avantageuse. Nous sommes au point où nous devons en arriver à une entente qui sera acceptable pour nos Membres. Un avis de différend a donc été soumise et un Conciliateur nommé. Devant l'importance des prochaines rencontres, nous avons demandé aux Membres de se prononcer sur l'élection d'un comité de négociation alternatif dans le but d'être en mesure de remplacer certains marins en mer au moment des rencontres de Conciliation.



Chris Given, Directeur des relations gouvernementales

Ottawa - Bureau des relations gouvernementales du SIMC

The SIU looks to work closely with the newly elected Government

By the time most of you will read this article the Federal Election will have wrapped up and a newly elected government will be overseeing the country's governance for the 44th session of Parliament in our Country's history. We are hopeful that the outcome is one that will lead to greater cooperation and further support for a vibrant domestic maritime industry that values the hard work and commitment of our country's mariners and looks to strengthen cabotage, health, and safety regulations alike.

This election has been a divisive one from the start and now that the dust has hopefully settled, it is important for the Country to come together on common issues and pursue a path forward together that works for everyone. We need a government that supports workers and families and addresses important issues like the economy and jobs, health and pharma care, climate change, social inequality, infrastructure investments, Employment and social benefits and safety nets, and good-sense fiscal policy to ensure the wealthy pay their fair share.

As you are all already aware, the SIU is committed to working with like-minded partners in government to ensure that these items, that are important to all working

families, are prioritized and that real action is taken to address the concerns of our members both in their workplaces and at home. It is the responsibility of unions and the labour movement to speak for all workers and that is a responsibility that the SIU takes to heart.

Your union was very busy over the summer months participating in several important meetings and conferences with different government departments. While Transport Canada continued to hold regular industry stakeholder meetings to provide important updates related to the COVID-19 situation, the SIU was also leading the charge to prioritize and give access to seafarers for COVID-19 vaccinations and established high-ranking contacts within the Public Health Agency of Canada and Health Canada that helped to deliver our message to the provinces and territories which in turn helped secure vaccine access for many of our members in different ports across the Country. While there have been numerous struggles with provincial and local public health units on the issue of vaccines, the Federal government health departments deserve credit for stepping up and assisting to get marine workers their opportunity to obtain the shots.

New Leadership for the Canadian Labour Congress

In June 2021, the Canadian Labour Congress held their 29th constitutional convention in which a new executive board was elected to represent Canada's largest labour body representing more than 3 million workers across the country. The SIU extends congratulations to the new CLC executive led by President Bea Bruske, Secretary-Treasurer Lily Chang, Executive Vice-President Siobhán Vipond, and returning Executive Vice-President Larry Rousseau. We also thank the outgoing executives for their hard work and dedication to the labour movement over the years with special recognition to outgoing Secretary-Treasurer Sister Marie-Clarke Walker who has always been a strong supporter of the SIU including through her important work representing workers alongside representatives of the ITF at the International Labour Organization in Geneva, Switzerland.

Over the course of the summer, the SIU attended

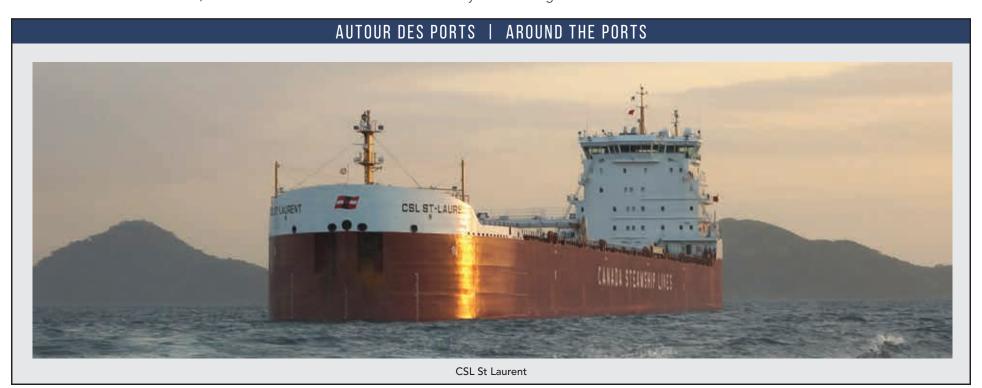
meetings of the CLC National Political Action Committee and CLC Transportation Committee. These meetings are chaired by the CLC and allow CLC-affiliated unions an opportunity to discuss matters of common interest and coordinate on issues that impact all our members. In addition, the SIU also attended meetings of the Labour Standards Advisory Committee which is a tripartite body that provides feedback and guidance to the Federal government on labour standards and the Canada Labour Code prior to the enactment of regulatory changes that then go to public consultation. Our membership on this committee permits us to have significant advance notice of pending regulatory changes and allows us to provide feedback on behalf of the membership on regulatory issues coming under the Canada Labour Code.

Upcoming for the Fall, the SIU will be looking to coordinate with a newly established government and

possibly meet a few new faces in Ottawa pending the Election outcome. While there is no question that the marine shipping sector plays a vital role in supporting the country's supply chains, there is a significant lack of knowledge and exposure of our industry and so the SIU works to ensure that all key figures in government, new or old, understand the importance of our industry and most significantly, the seafarers that keep ships operating and goods moving from coast to coast to coast.

With much of the Government's work currently on hiatus due to the active election campaign at this time, we anticipate that there will be a flurry of activity on the Hill and around Ottawa to report on for the next edition of the Sailor.

Until then, safe sailing!



Chris Given, Directeur des relations gouvernementales

Ottawa - Bureau des relations gouvernementales du SIMC

Le SIMC souhaite travailler en collaboration avec le nouveau gouvernement

Au moment où la plupart d'entre vous liront cet article, les élections fédérales auront eu lieu et un nouveau gouvernement gérera le pays pour la 44e session parlementaire de l'histoire de notre pays. Nous espérons que l'issue de ces élections conduira à une plus grande coopération et à un soutien accru en faveur d'une industrie maritime nationale dynamique qui valorise le dur labeur et l'engagement des marins de notre pays et cherche à renforcer les réglementations en matière de cabotage, de santé et de sécurité.

Cette élection a été source de division dès le départ et, maintenant que la poussière est retombée, il est important que le pays se réunisse sur des questions communes et qu'il poursuive ensemble une voie fonctionnelle pour tous. Nous avons besoin d'un gouvernement qui soutient les travailleurs et les familles et qui s'attaque à des questions importantes comme l'économie et l'emploi, la santé et les soins pharmaceutiques, le changement climatique, l'inégalité sociale, les investissements dans les infrastructures, l'emploi, les avantages sociaux et les filets de sécurité, ainsi qu'une politique fiscale sensée pour s'assurer que les riches paient leur juste part.

Comme vous le savez déjà, le SIMC s'est engagé à travailler avec des partenaires gouvernementaux partageant les mêmes idées pour s'assurer que ces questions,

qui sont importantes pour toutes les familles de travailleurs, sont prioritaires et que des mesures concrètes sont prises pour répondre aux préoccupations de nos membres sur leur lieu de travail et à la maison. Il est de la responsabilité des syndicats et du mouvement ouvrier de parler au nom de tous les travailleurs et c'est une responsabilité que le SIMC prend à cœur.

Votre syndicat a été très occupée au cours des mois d'été en participant à plusieurs réunions et conférences importantes avec différents départements gouvernementaux. Tandis que Transports Canada continuait à tenir des réunions régulières avec les parties prenantes de l'industrie pour fournir des mises à jour importantes sur la situation de la COVID-19, le SIMC a également mené la charge pour donner la priorité et l'accès aux marins pour les vaccinations COVID-19. Il a également établi des contacts de haut niveau au sein de l'Agence de la santé publique du Canada et de Santé Canada qui ont contribué à transmettre notre message aux provinces et aux territoires, ce qui a permis de garantir l'accès aux vaccins pour un grand nombre de nos membres dans différents ports du pays. Bien qu'il y ait eu de nombreuses luttes avec les autorités de santé publique provinciales et locales sur la question des vaccins, les ministères de la santé du gouvernement fédéral méritent d'être félicités pour avoir pris les devants et contribué à donner aux travailleurs maritimes la possibilité de se faire vacciner.

Une nouvelle direction pour le Congrès du travail du Canada

En juin 2021, le Congrès du travail du Canada a tenu son 29e congrès constitutionnel au cours duquel un nouveau conseil exécutif a été élu pour représenter la plus grande organisation syndicale du Canada, qui représente plus de 3 millions de travailleurs à travers le pays. Le SIMC félicite le nouvel exécutif du CTC, dirigé par la présidente Bea Bruske, la secrétaire-trésorière Lily Chang, le vice-président exécutif Siobhán Vipond et le vice-président exécutif sortant Larry Rousseau. Nous remercions également les exécutifs sortants pour leur travail acharné et leur dévouement au mouvement syndical au fil des ans, avec une reconnaissance

particulière pour la secrétaire-trésorière sortante, la consœur Marie-Clarke Walker, qui a toujours été une fervente défenderesse du SIMC, notamment par son important travail de représentation des travailleurs aux côtés des représentants de l'ITF à l'Organisation internationale du travail à Genève, en Suisse.

Au cours de l'été, le SIMC a assisté aux réunions du Comité national d'action politique du CTC et du Comité des transports du CTC. Ces réunions sont présidées par le CTC et permettent aux syndicats affiliés au CTC de discuter de questions d'intérêt commun et de se coordonner sur les questions qui ont un impact sur tous nos membres. En outre, le SIMC a également assisté aux réunions du Comité consultatif sur les normes du travail, un organisme tripartite qui fournit des commentaires et des conseils au gouvernement fédéral sur les normes du travail et le Code canadien du travail avant l'adoption de changements réglementaires qui font ensuite l'objet d'une consultation publique. Notre participation à ce comité nous permet d'être informés longtemps à l'avance des changements réglementaires en cours et de fournir des commentaires au nom des membres sur les questions réglementaires relevant du Code canadien du travail.

Le SIMC cherchera à coordonner ses activités avec un gouvernement nouvellement établi et rencontrera peut-être quelques nouveaux visages à Ottawa en fonction des résultats de l'élection. Bien qu'il ne fasse aucun doute que le secteur du transport maritime joue un rôle essentiel dans le soutien des chaînes d'approvisionnement du pays, il existe un manque important de connaissance et d'exposition de notre industrie. Le SIMC s'efforce donc de s'assurer que tous les personnages clés du gouvernement, nouveaux ou anciens, comprennent l'importance de notre industrie et, surtout, des marins qui assurent le fonctionnement des navires et le transport des marchandises d'un océan à l'autre.

Étant donné qu'une grande partie du travail du gouvernement est actuellement interrompue en raison de la campagne électorale en cours, nous prévoyons qu'il y aura une foule d'activités sur la Colline et à Ottawa dont nous pourrons rendre compte dans le prochain numéro du Marin.

D'ici là, bonne navigation!



Port of Vancouver

The number of jobs that came through the Port of Vancouver this summer is about on par compared to years past and will likely ramp up in the fall months. We're continuing to receive applications from prospective members all over the West Coast looking to break into the industry. This is great news, as more and more members are retiring, and the need to bring new blood into the industry has never been greater.

Since the first week of February, we've been having regular meetings with the Seaspan Ferries negotiating committee and have also had multiple negotiation meetings with Seaspan Ferries as well. We continue to work towards a new tentative agreement and are hopeful one will be reached

We continue to have meetings with the ORSI negotiating committee as well as FRPD. We'll be looking to have more of these meetings in the coming weeks before negotiating with these companies.

Since joining the SIU a few months ago, Trident members are settling in

nicely and are enjoying the benefits of being SIU members. We look forward to their bright future with the SIU of Canada.

As the Hiring Halls are still closed due to COVID-19, we want to remind you that we are still here for you and available to help you 24/7. Even though the halls are closed, you can still reach us by phone and email.

We'd like to remind members shipping out of the Vancouver hall of the shipping rules, as they are there to protect you. For example, when you complete a job, you must contact us to register or get your card back. It makes obtaining work in the future easier for you and easier for us to ship

We'd also like to mention that we've been hearing from a lot of members on the West Coast who have already received their COVID-19 vaccines or are scheduled to receive them in the coming weeks. This is encouraging news. Hopefully, this trend will continue, as we all want to get back to normalcy.

Delegates

As mentioned above, the hiring halls are still closed due to COVID-19. However, we're still contacting our delegates on a weekly basis. Delegates are a crucial part of the Union. Since the start of the pandemic, they have answered the call of duty and are continuing to provide feedback from the vessels. We encourage all members to speak with their delegate if they have a question or concern while onboard, or, as always, they can contact us as they always have.

Welland Canal Access

As shore leave has been scarce over the last 16 months in the Welland Canal, and many other ports for that matter due to COVID-19, the Seaway has made some changes for shore leave in the Canal. Access will continue in Locks 1,2,5,7,8. Locks 3

and 6 are still restricted. New this year: there is no access to Lock 4. If your vessel is downbound or upbound and you are planning on returning at Lock 4, you'll need to make alternate plans to return or depart.

COVID-19 Taskforce

As most of you know, when the pandemic started last year, the SIU set up the SIU COVID Taskforce, to keep up to date on current COVID news and work with our companies to develop policies and procedures to ensure the safety of all our members. We continue to have weekly meetings to discuss current COVID developments and discuss recommendations to submit to our companies. We continue to send updates to all members; if you haven't been receiving these updates via email, please contact your nearest hiring hall and let us know. We'll make sure your name is added to the list for future updates.

Fall

As we head into fall, we want all members to be safe and continue to do the best job they can. If you are travelling to your vessel or heading home on your STO, please make sure to wear your PPE to prevent the possible spread of COVID-19 to your families and your sisters and brothers. We aren't out of the woods yet with the Delta variant. Cases are beginning to rise yet again. But, with more and more of the population getting vaccinated, the days of normalcy are coming. Therefore, we mustn't be complacent; none of us wants to see another COVID-19 wave.

East Coast

I'd like to take this opportunity to let the membership know that, as of September 7, I'll be relocating to the East Coast and servicing our members there. Brother Anthony Cote will be assisting our members on the West Coast after my departure. You can reach him at 604-687-6699. I look forward to this new chapter and will be reaching out to our East Coast delegates soon.

As always, should you have any questions or concerns, please don't hesitate to reach out.

Stay safe and always look out for your fellow sisters and brothers out there.



Port de Vancouver

Le nombre de postes expédiés via le port de Vancouver cet été est à peu près équivalent à celui des années précédentes et devrait augmenter à l'automne. Nous continuons à recevoir des applications de la part de membres potentiels de partout sur la côte Ouest qui cherchent à percer dans l'industrie. C'est une excellente nouvelle, car de plus en plus de membres prennent leur retraite, et le besoin d'apporter du sang neuf dans l'industrie n'a jamais été aussi pressant.

Depuis la première semaine de février, nous avons eu des réunions régulières avec le comité de négociation de Seaspan Ferries et nous avons également eu plusieurs réunions de négociation avec Seaspan Ferries. Nous continuons de travailler à conclure un nouvel accord de principe et nous espérons que celui-ci sera bientôt conclu.

Nous continuons à avoir des réunions avec le comité de négociation chez ORSI ainsi qu'avec FRPD. Nous chercherons à accroître le nombre de ces réunions dans les semaines à venir avant de négocier avec ces

Depuis qu'ils ont rejoint le SIMC il y a quelques mois, nos membres chez Trident s'installent bien et profitent des avantages d'être membres du syndicat. Nous nous réjouissons de leur brillant avenir au sein du SIMC

Les salles syndicales étant toujours fermées en raison du COVID-19, nous tenons à vous rappeler que nous sommes toujours là pour vous et disponibles pour vous aider 24/7. Même si les salles sont fermées, vous pouvez toujours nous joindre par téléphone et Nous aimerions rappeler aux membres qui expédient des marchandises à partir du hall de Vancouver les règles d'expédition, car elles sont là pour vous protéger. Par exemple, lorsque vous terminez un travail, vous devez nous contacter pour vous inscrire ou récupérer votre carte. Il est ainsi plus facile pour vous d'obtenir du travail à l'avenir et plus facile pour nous de vous expédier.

Nous aimerions également mentionner que nous avons eu des nouvelles de nombreux membres de la côte Ouest qui ont déjà reçu leurs vaccins COVID-19 ou qui devraient les recevoir dans les semaines à venir. Ces nouvelles sont encourageantes. Nous espérons que cette tendance se poursuivra, car nous voulons tous que les choses reviennent à la normale.

Délégués

Comme mentionné ci-dessus, les salles syndicales sont toujours fermées en raison du COVID-19. Cependant, nous continuons à contacter nos délégués sur une base hebdomadaire. Les délégués sont un élément essentiel du syndicat. Depuis le début de la pandémie, ils ont répondu à l'appel du devoir et continuent de fournir des informations en provenance des navires. Nous encourageons tous les membres à parler à leur délégué s'ils ont une question ou une préoccupation à bord, ou, comme toujours, ils peuvent nous contacter comme ils l'ont toujours fait.

Accès au canal Welland

Comme les congés à terre ont été rares au cours des 16 derniers mois sur le canal Welland en raison de COVID-19, comme dans de nombreux ports d'ailleurs, la Voie maritime a apporté quelques changements pour les congés à terre dans le canal. L'accès se poursuivra via les écluses 1, 2, 5, 7 et 8, mais l'accès aux écluses 3 et 6 est toujours restreint. Nouveauté cette année : l'accès à l'écluse 4 est interdit. Si votre navire descend ou remonte et que vous prévoyez descendre à l'écluse 4, vous devrez faire d'autres plans pour remonter à bord ou débarquer.



Groupe de travail COVID-19

Comme la plupart d'entre vous le savent, lorsque la pandémie a commencé l'année dernière, le SIMC a mis en place un groupe de travail COVID du SIMC, afin de se tenir au courant de l'actualité COVID et de travailler avec nos entreprises pour développer des politiques et des procédures visant à assurer la sécurité de tous nos membres. Nous continuons à tenir des réunions hebdomadaires pour discuter des

derniers développements concernant la COVID et pour discuter des recommandations à soumettre à nos entreprises. Nous continuons à envoyer des mises à jour à tous les membres ; si vous n'avez pas reçu ces mises à jour par courriel, veuillez contacter la salle syndicale la plus proche et nous le faire savoir. Nous ferons en sorte que votre nom soit ajouté à la liste d'envoi des futures mises à jour.

Automne 2021

À l'approche de l'automne, nous voulons que tous les membres soient en sécurité et continuent à faire le meilleur travail possible. Si vous vous rendez à votre navire ou si vous rentrez chez vous pour votre congé prévu, assurez vous de porter votre EPI afin d'éviter la propagation éventuelle de la COVID-19 à vos familles et à vos confrères et vos consœurs. Nous ne sommes pas encore sortis de l'auberge avec le variant Delta; les cas commencent à augmenter à nouveau. Mais, avec la vaccination d'une partie de plus en plus importante de la population, les jours de retour à la normal arrivent. Par conséquent, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers ; aucun d'entre nous ne souhaite voir une autre vague de COVID-19.

Côte Est

J'aimerais profiter de l'occasion pour informer les membres que, à compter du 7 septembre, j'irai travailler sur la côte Est et que je m'occuperai de nos membres là-bas. Le confrère Anthony Côté aidera nos membres de la côte Ouest après mon départ. Vous pouvez le joindre au 604-687-6699. Je me réjouis d'entamer ce nouveau chapitre et je communiquerai bientôt avec nos délégués de la côte Est.

Comme toujours, si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à nous contacter.

Restez en sécurité et continuer de veiller sur vos confrères et vos consœurs.

Alex Morris, HQ Representative | Représentant du quartier général

Brothers and sisters of the sea, I hope you are all staying safe. I know each and every one of you are doing your part to help end this pandemic. The light is shining at the end of a long tunnel, but we must all continue doing our part to help put this pandemic behind us.

It's important that we continue to follow the guidelines and company policies regarding COVID-19. I know doing so can be tiresome, but if we let our guard down, the virus can strike at any time. If you haven't already been vaccinated, it's critical that you get vaccinated as soon as possible. It's the best way to fight the pandemic.

Brothers and sisters of the sea, I hope you are all staying safe. I know each and every one of you are doing your part to help end this pandemic. The light is shining at the end of a long tunnel, but we must all continue doing our part to help put this pandemic behind us.

It's important that we continue to follow the guidelines and company policies regarding COVID-19. I know doing so can be tiresome, but if we let our guard down, the virus can strike at any time. If you haven't already been vaccinated, it's critical that you get vaccinated as soon as possible. It's the best way to fight the pandemic.

Mental Health

These tough times can create a lot of frustration for everyone. During the difficult times that we find ourselves in, it's important to keep in mind that someone else may be going through an even tougher time. Let's be kind to one another, be respectful and look out for each other. Mental health is important, and if you are feeling down or need to talk, please reach out to someone. Alternatively, call the hotline number posted in each vessel. If you don't have access to information on the crisis hotline on board, please let an SIU official know. They'll make sure the information is available on board.

Two reminders to all members: 1) If there are any issues onboard, please make sure you document them and report them to your delegate or, alternatively, give us a call. 2) Officers and cadets are not to be used to fill in for an unlicensed position. If this situation occurs on your vessel, please inform your delegate and the union right away so that we can correct it.

Please be sure to create a profile on SIU2020, on which you can upload all your documents and access the online job board. Make sure all your documents are updated so that dispatch can process job calls more easily.

I'd like to thank our delegates and all our members for continuing to make sacrifices to keep the world and country moving. You've all done a very good job, and hopefully soon we'll be able to have face-to-face conversations. Until then, stay safe and look out for each other.

Santé mentale

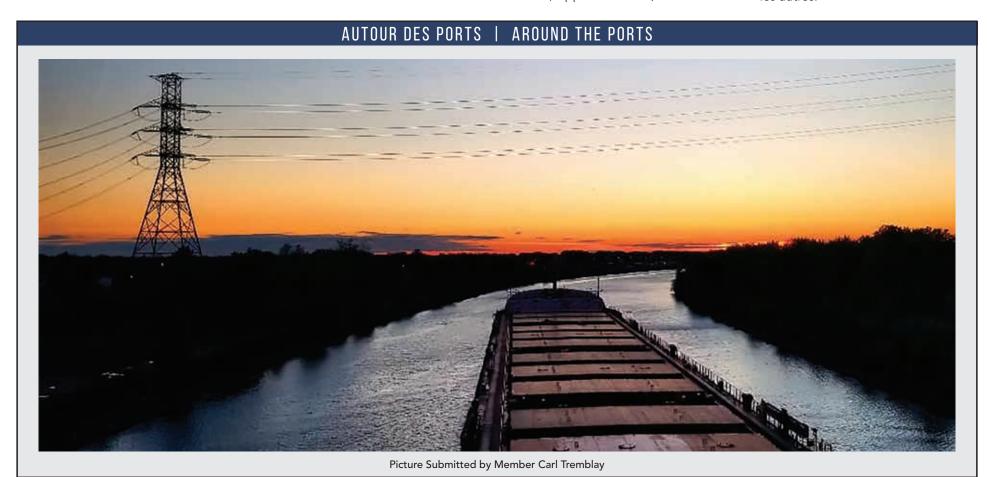
Ces périodes difficiles peuvent créer beaucoup de frustration chez les gens. Il est donc important de garder à l'esprit que quelqu'un d'autre pourrait traverser une période encore plus difficile que vous. Soyons gentils les uns envers les autres, soyons respectueux et veillons à notre prochain. La santé mentale est essentielle. Si vous vous sentez déprimé ou si vous avez besoin de parler, n'hésitez pas à vous adresser à quelqu'un. Vous pouvez également appeler le numéro d'assistance téléphonique affiché dans chaque navire. Si vous n'avez pas accès aux informations de la ligne d'assistance téléphonique à bord, veuillez le faire savoir à un responsable du SIMC, qui s'assurera que les informations soient disponibles à bord.

Deux rappels à tous les membres : 1) Si des problèmes surviennent à bord, veillez à les documenter et à les signaler à votre délégué ou, à défaut, appelez-nous. 2) Les officiers

et les cadets ne doivent pas être utilisés pour remplir un poste non breveté. Si cette situation se produit sur votre navire, veuillez en informer immédiatement votre délégué et le syndicat afin que nous puissions y remédier.

Assurez vous de créer un profil sur SIU2020, où vous pourrez télécharger tous vos documents et accéder au tableau d'affichage des postes en ligne. Assurez-vous que tous vos documents sont à jour afin que le service d'expédition puisse traiter les appels de candidatures plus facilement.

J'aimerais remercier nos délégués et tous nos membres qui continuent à faire des sacrifices pour faire tourner le monde et le pays. Vous avez tous fait de l'excellent travail. Espérons que nous pourrons bientôt avoir des conversations en face à face. D'ici là, restez en sécurité et veillez les uns sur



Un équipage du SIMC a frôlé la catastrophe à l'étranger

Vers la fin du mois d'avril 2021, j'ai été informé d'une possible éclosion de COVID-19 sur un navire avec des membres du SIMC à bord. Un technicien qui effectuait des travaux à terre a commencé à présenter des symptômes un jour après avoir quitté le navire. Le navire naviguait dans la région de la Baltique en Europe et se rendait en Belgique. Les responsables du navire avaient une attitude désinvolte à l'égard des tests de dépistage de la COVID-19 pour l'équipage. Plus précisément, ils ne testaient que les employés qui présentaient des symptômes. Grâce à une communication constante avec les personnes à

bord et à l'aide de nos collègues travaillant pour la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) (à laquelle nous sommes affiliés), le syndicat a assuré une prise en charge médicale adéquate. Une fois que le navire a atteint la Belgique, il a jeté l'ancre, où des médecins ont fait passer des tests à tout l'équipage. Sur les 17 personnes à bord, deux de nos confrères étaient positifs au coronavirus et ont été isolés dans leurs cabines. À des milliers de kilomètres du Canada et dans un pays étranger, on ne peut qu'imaginer ce que l'équipage a dû endurer. Je suis heureux d'annoncer que personne

d'autre n'a été testé positif après avoir subi un test de dépistage de suivi pour la COVID. Les deux membres d'équipage se sont rétablis et ont réussi à rentrer au Canada. Sans l'intervention rapide du SIMC et de notre famille à l'ITF, cette affaire aurait pu se terminer bien différemment. Que ce soit dans les eaux nationales ou internationales, lors de moments comme celui-ci, nous réalisons l'étendue de notre adhésion au SIMC et que nous sommes véritablement PLUS FORTS ENSEMBLE.

Gains pour les membres sur le North Atlantic Kairos

Pour nos confrères travaillant sur le North Atlantic Kairos, une barge de soutage basée à Come by Chance, à Terre-Neuve, le sort des raffineries de l'Atlantique Nord demeure une préoccupation importante. Au moment où l'équipage a décidé d'organiser son lieu de travail, l'avenir de la raffinerie était prometteur. La raffinerie a dépensé plus de 400 millions de dollars pour augmenter sa capacité de 90 000 barils par jour à 135 000 par jour. À cette époque, la plupart des commandes de travail pour la barge de soutage Kairos étaient locales, avec des voyages occasionnels plus longs. Depuis mars dernier, la raffinerie opère au ralenti, ce qui signifie qu'elle maintient un nombre minimal d'employés pour éviter une fermeture totale. Malgré les circonstances, l'équipage du Kairos s'est occupé tout au long de l'année en déchargeant les grandes réserves de carburant à faible point d'éclair de l'Atlantique Nord sur des camions pour le transport. Ces réserves s'étant épuisées vers le début de 2021, ils ont commencé à effectuer des voyages plus fréquents vers Saint-Pierre et Miquelon et ailleurs. Pour maximiser le potentiel de travail actuel et futur, le gestionnaire du navire demande que tous les membres de l'équipage obtiennent une formation MED Refresher. Cela dit, ils n'étaient pas prêts à payer les frais de scolarité, le temps de formation, les frais de déplacement, l'hébergement ou la nourriture. Nous sommes heureux d'annoncer que nous avons réussi à négocier une lettre d'entente spécifique à la formation plus tôt cette année. Pour chaque jour inscrit à une formation obligatoire, les employés participants recevront leur taux journalier applicable et

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS

Baie Comeau Welland Canal

seront remboursés pour l'hébergement, les kilomètres parcourus entre leur lieu de résidence et l'établissement de formation, ainsi que pour les repas. Souvenezvous, chers confrères et chers consœurs, seuls, nous pouvons faire si peu, mais ensemble, nous pouvons accomplir beaucoup.

Juno Marie tiennent bon

Nos confrères du Juno Marie sont impatients de commencer à négocier le renouvellement de leur convention collective. Pour ceux qui ne connaissent pas cette petite barge de soutage, elle est la seule de ce type dans la région de Montréal. Propriété de Shell et initialement gérée par V-Ships, la CTMA a repris l'exploitation du navire en 2017, avant de passer le relais à Rigel Shipping le 1er juin 2020. Si, à bien des égards, la transition des gestionnaires du navire est accueillie favorablement par l'équipage, il reste à voir comment se dérouleront les négociations et si l'entreprise négociera équitablement. En 2020, le Juno Marie a transféré environ 22,8 millions de litres de diesel, 5,4 millions de litres de carburant marin, 6,7 millions de litres de carburant marin à faible teneur en soufre et 7 millions de litres de gasoil sous vide (qui est un agent

de mélange pour le carburant). Ces chiffres représentent une baisse d'environ 30 % des livraisons par rapport à l'année précédente. Cette réduction est en partie due à la perte de l'activité des navires de croisière. Avant la pandémie, ils alimentaient 20 à 30 navires de croisière par an, et les livraisons représentant une moyenne approximative de 700 tonnes de diesel par navire. Autrement, l'équipage du Juno Marie fournit un service unique et essentiel, principalement aux navires étrangers faisant route vers les Grands Lacs, qui autrement devraient accoster et attendre les camions pour se ravitailler, ce qui prendrait plus de temps et serait plus coûteux. Malgré la récente diminution des transferts, l'équipage a bon espoir que l'économie finira par revenir à des normes pré-pandémiques ou plus

Le capital s'organise; la main d'œuvre doit s'organiser

Aujourd'hui plus que jamais, nous vivons une époque incertaine où le coût de la vie augmente rapidement. Là où les syndicats sont le plus solidement organisés, les droits des personnes sont les mieux respectés et les salaires sont les plus élevés. La présence des syndicats encourage l'augmentation des salaires vers le haut, et leur absence les fait baisser. Si vous lisez ceci et que vous vous demandez comment un syndicat pourrait vous aider, vous et vos collègues, à améliorer vos conditions de travail et votre qualité de vie, je vous invite à prendre contact avec l'un de nos représentants du SIMC. Qu'avez-vous à perdre ? Appelez-nous et commencez à améliorer votre lieu de travail dès aujourd'hui!

Note finale

Nous commençons à remarquer une légère augmentation des griefs alors que la saison d'expédition entre dans ses derniers mois. Veuillez garder à l'esprit les points suivants relatifs à certaines des situations que j'ai rencontrées au cours du dernier trimestre.

Il est essentiel de documenter les circonstances pour tout ce qui concerne le harcèlement et tout autre type de grief possible. Par exemple, si vous êtes témoin d'une telle situation, il est essentiel de reconstituer la scène avec des détails tels que les témoins, la date, l'heure, le lieu, les mots prononcés, etc.

- Arrêt de travail pour une raison médicale : Dès que possible, vous devez envoyer à la compagnie (1) une note du médecin (preuve médicale du diagnostic et de la recommandation) ; et (2) un suivi médical (durée de l'arrêt de travail, preuve des prochaines visites médicales). - Lorsque les membres qui occupent un poste permanent ne sont pas au travail, que ce soit avant l'armement ou pendant un congé prévu, il vous incombe de veiller à ce que l'entreprise dispose d'un moyen de communiquer avec vous. Par exemple, si vous avez des problèmes avec votre téléphone, informer le coordinateur de l'équipage de votre navire d'un autre moyen pour vous joindre.

Enfin, à partir de septembre, je serai le représentant du QG pour la côte Ouest. J'ai échangé mon rôle avec le confrère Paul MacDonald, le nouveau représentant du QG pour la côte Est. Ce fut un privilège d'apprendre à connaître chacun d'entre vous. Je sais que vous serez entre de bonnes mains avec le confrère MacDonald. Merci pour tous les efforts que vous avez déployés pour faire face à cette pandémie. Votre courage, votre altruisme et votre dévouement sont dignes d'admiration. Restez vigilants, et restez en sécurité.

A Close Call for SIU Crew Overseas

Towards the end of April 2021, I was advised of a possible COVID-19 outbreak onboard a vessel with SIU Members. A shore-based technician who was doing some work started showing symptoms a day after he left the ship. They were trading in the Baltic region of Europe and on their way to Belgium. The vessel managers had expressed a casual attitude towards testing the crew for COVID-19. Specifically, they would only test the employees who displayed symptoms.

Thanks to constant communication with those on board and the assistance of our Sisters and Brothers working for the International Transport Workers' Federation (with whom we are affiliated), the Union ensured proper medical attention. Once the vessel reached Belgium, they went to anchor, where doctors tested the entire crew. Of the 17 people on board, two of our Brothers were positive for Coronavirus and isolated in their cabins. Being thousands of

miles away and in a foreign country, one can only imagine what the crew were going through. I'm happy to report that no one else tested positive after receiving a follow-up COVID test. Both crew members have recovered and successfully made their way back to Canada. Without the swift

intervention of the SIU and our family at the ITF, this could have ended much differently. Be it in domestic or international waters, in times like these, we realize just how far our SIU Union membership stretches and that we are genuinely STRONGER TOGETHER.

Gains for Members on the North Atlantic Kairos

For our Brothers working on the North Atlantic Kairos, a Bunker Barge based out of Come by Chance, Newfoundland, the fate of the North Atlantic Refineries remains a significant concern. At the time the crew decided to organize their workplace, the future of the refinery was bright. The refinery spent over \$400 million to increase its capacity from 90,000 barrels a day to 135 000 a day. At this time, most of the work orders for the Kairos Bunker Barge were local, with occasional longer trips. Since last March, the refinery has been a warm idle, meaning that they maintain minimal employees to avoid a total shutdown. Despite the circumstances, the crew of the Kairos kept busy throughout the year by offloading North Atlantic's large fuel reserves of low flashpoint fuel onto trucks for transport. With these reserves depleted towards the start of 2021, they began making more frequent voyages to Saint-Pierre and Miguelon and elsewhere. To maximize current and future work potential, the vessel manager requests that all crew obtain MED Refresher training. That said, they were not willing to pay for the tuition fees, training time, travel expenses, accommodations or food. We're happy to announce that we managed to negotiate a Letter of Understanding specific to training earlier this year. For each day enrolled in required training, participating employees will receive their applicable day rate and be reimbursed for accommodations; kilometres travelled to/from their place of residence to the training institution, as well as for meals. Remember Sisters and Brothers; alone we can do so little; together, we can do so much.



Anthony Côté, HQ Representative | Représentant du quartier général

Juno Marie Crew Sit Tight

Our Brothers on the Juno Marie are eager to begin negotiating the renewal of their contract. For those unfamiliar with the small bunker barge, it is the only one of its kind in the region of Montréal. Owned by Shell and initially managed by V-Ships, CTMA took over vessel operations in 2017, followed by a handover to Rigel Shipping on June 1, 2020. While, in many ways, the transition of vessel managers is welcome by the crew, what remains to be seen is how negotiations will play out and if the company will bargain fairly. In 2020 the Juno Marie transferred roughly 22.8 million litres of diesel, 5.4 million litres of marine fuel, 6.7 million litres of low sulphur marine oil and 7 million litres of VGO (which is a mixing agent for fuel). These figures represent roughly

a 30% decrease in deliveries compared to the previous year. This reduction is in part due to the loss of the Cruise ship business. Pre-pandemic, they would fuel 20 to 30 cruise ships per year, with deliveries representing a rough average of 700 tonnes of diesel per ship. Otherwise, the crew on the Juno Marie provide a unique and essential service, mainly to foreign vessels making their way to the great lakes, which would otherwise need to berth and wait for trucks to refuel, which would be more time-consuming and costly. Despite the recent decrease in transfers, the crew is hopeful that the economy will eventually return to pre-pandemic norms or greater.

Capitol Organises and Therefore Labour Must Organise

Now more than ever, we live in uncertain times where the cost of living is rapidly increasing. Where Unions are most firmly organized, the people's rights are most respected and wages highest. The presence of Unions sets off a wage race to the top, and their absence sets off a race to the bottom. If you are reading this and wondering how a Union could help you and your co-workers improve your working conditions and quality of life, I invite you to reach out to one of our SIU representatives. What do you have to lose? Call us and begin improving your workplace today!



Final Note

We are starting to notice a slight increase in grievances as this shipping season moves into its final months. Please keep in mind the following points relating to some of the situations I've had during the last quarter.

It is essential to document the circumstances for anything related to harassment and any other possible grievance type. For example, if you witness such a situation, it is crucial to reconstruct the scene with details such as witnesses, date, time, place, words, etc.

- Leaving the ship for a medical reason: it is mandatory to send as soon as possible to the Company (1) a note from the doctor (medical evidence of diagnosis and recommendation); and (2) medical follow-up (duration of work stoppage, evidence of upcoming medical visits).
- For members who have a permanent position, when you are not at work, whether before fit-out or on a scheduled time off, it is your responsibility to ensure that the Company possesses a means of communicating with you. As an example, if you are having problems with your phone, be sure to notify your vessel's crewing coordinator to provide an alternative means to reach you.

Finally, as of September, I am the HQ representative for the West Coast. I have swapped roles with Brother Paul MacDonald, the new HQ representative for the East Coast. It has been a privilege to get to know each of you and know that you will be in great hands with Brother MacDonald. Thank you for everything you do both in facing this pandemic and before it. Your courage, selflessness and dedication are humbling. Stay smart, stay safe.

Bill Wells, Thorold Dispatch

UPDATE

Despite the COVID-19 Pandemic, it has been a busy year for us at the Thorold Hall. One of the main issues we've been having is finding Members to fill the jobs on the board. There have been quite a few Members that duck our calls for jobs or refuse to fill positions that need to be filled. In the last 2 months, we've recruited 35 new Members, all of which have already been shipped out. We've found that some of our Members don't seem to want steady work, as we had a few jobs on the board for almost a month before we could find a new Member to take it.

Vaccinations continue to be rolled out for almost all SIU Members. Most of the crews are eager to be vaccinated and are trying to do their part to help put this pandemic behind us.

MISE À JOUR

Malgré la pandémie de COVID-19, ce fut une année chargée pour nous au Thorold Hall. L'un des principaux problèmes que nous avons rencontrés est de trouver des membres pour combler les postes au sein du conseil d'administration. Un bon nombre de députés ont esquivé nos appels à l'emploi ou refusé de pourvoir des postes qui doivent être pourvus. Au cours des deux derniers mois, nous avons recruté 35 nouveaux membres, qui ont tous déjà été expédiés. Nous avons constaté que certains de nos membres ne semblaient pas vouloir un travail stable, car nous avons eu quelques emplois au conseil d'administration pendant près d'un mois avant de pouvoir trouver un nouveau membre pour les prendre.

Les vaccinations continuent d'être déployées pour presque tous les membres de SIMC. La plupart des équipages sont impatients de se faire vacciner et essaient de faire leur part pour aider à mettre cette pandémie derrière nous.

Philippe Marchand, HQ Representative | Représentant du quartier général

Négociations

Cogema

La négociation est toujours dans l'impasse. Le CN maintient ses demandes qui ont pour effet de couper dans les salaires et les conditions salariales de nos confrères de la CTMA. La médiation n'a pas pour l'instant donné de résultats puisque la compagnie s'entête dans ses demandes. Nous restons solidaires de nos confrères travaillant sur le *George-Alexandre-Lebel* et le comité de négociation. Le Syndicat ne laissera pas la compagnie sabrer les conditions de travail des employés dévoués qui travaillent pour Cogema depuis plus de 40 ans.

Océan Remorquage Côte-Nord

Les premières séances de négociation ont débuté en mai. Jusqu'à présent, les parties se sont rencontrées à quatre reprises et les négociations avancent bien.

Negotiations

Cogema

Negotiations are still at an impasse. CN is maintaining its demands, which would result in wage and salary condition cuts for our CTMA colleagues. Mediation hasn't yielded results yet, as the company standing stubbornly by its demands. We remain in solidarity with our brothers working on the *George-Alexandre-Lebel* and the negotiating committee. The Union will not allow the company to undermine the working conditions of the dedicated employees who have worked for Cogema for over 40 years.

Océan Remorquage Côte-Nord

The first negotiation sessions started in May. So far, the parties have met four times and negotiations are progressing well.

New vessel

Nouveau navire

Anglo-Eastern – Arvik I

À l'instar de la CTMA, Anglo-Eastern s'est doté d'un nouveau navire. L'Arvik I, un vraquier brise-glace de Classe polaire 4, a été conçu au Japon et est entré en service à son arrivé au Canada en mai 2021. Il remplace ainsi le MV Arctic qui a été vendu et transférer en Turquie par nos consœurs et nos confrères. L'Arvik I fera la navette entre le Port de Québec et la Baie Déception pour desservir la mine Raglan de Glencore.

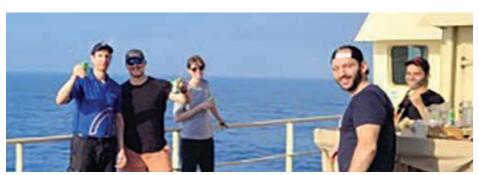


Like CTMA, Anglo-Eastern has acquired a new vessel. The Arvik I, a Polar Class 4 icebreaking bulk carrier, was designed in Japan and entered service when it arrived in Canada in May 2021. It replaces the MV Arctic, which was sold and transferred to Turkey by our sisters and brothers. The Arvik *I* will shuttle between the Port of Quebec and Deception Bay to service Glencore's Raglan mine.

Photos of members after delivering the MV Arctic in Turkey







Philippe Marchand, HQ Representative | Représentant du quartier général

SIU2020

Puisque la salle d'embauche virtuelle SIU2020 sera mise en service bientôt, et afin de faciliter et accélérer le travail de nos répartiteurs, nous vous rappelons de mettre tous vos documents à jour sur SIU2020.

Nous tenons par le fait même à vous rappeler de prendre des photos ou numérisations claires et lisibles et d'indiquer le bon certificat.

Certificat d'aptitude

Bien que nous ayons abordé le sujet dans notre numéro précédent, nous tenons à vous rappeler de récupérer les certificats d'aptitudes pour vos certificats de formation. Beaucoup d'entre vous n'ont toujours pas les certificats d'aptitudes, ce qui vous empêche de naviguer à l'international et pour certaines compagnies.

Rappel de règles de la Salle d'embauche

Nous en profitions pour vous rappeler quelques règles de la salle d'embauche. Notamment, il est de votre responsabilité de faire le suivi de vos dates d'enregistrement et de vous réinscrire après 9 mois.

Également, toujours selon les règles d'embauche, afin de préserver votre carte – qui se termine dans les 7 jours – après avoir complété une relève, assurez-vous d'aviser le bureau de répartition de votre salle d'embauche.

SIU2020

Since the SIU2020 virtual hiring hall will be launched soon, and to facilitate and accelerate the work of our dispatchers, we remind you to update all your documents on SIU2020.

We'd like to remind you to take clear and legible photos or scans and indicate the correct certificate.

Certificate of Competency

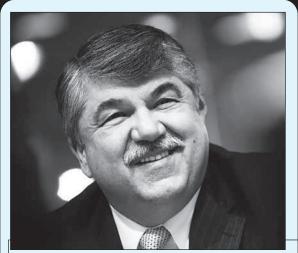
Although we covered the subject in our previous issue, we'd like to remind you to collect the Certificates of Competency for your training certificates. Many of you still don't have your Certificates of Competency, which prevents you from sailing internationally and with some companies.

Reminder of Hiring Hall rules

We'd like to take this opportunity to remind you of some of the Hiring Hall rules. It's your responsibility to keep track of your registration dates and re-register after 9 months.

Also, according to the hiring rules, to retain your card – which expires after seven days – be sure to notify the dispatch office of your Hiring Hall after completing a shift

FINAL SAILING / VOYAGE FINAL

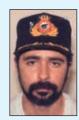


RIP Richard Trumka

The SIU of Canada joins Union workers around the world today in mourning the loss of AFL-CIO President Richard Trumka. We wish to share our condolences to the Trumka family and his loved ones during this difficult time. Richard always fought tirelessly for the rights of working people, and his spirit will live on in the labour movement as we continue to fight for all working people around the globe.

Le SIMC se joint aux travailleurs syndicaux du monde entier aujourd'hui pour pleurer la perte du président de l'AFL-CIO, Richard Trumka. Nous souhaitons partager nos condoléances à la famille Trumka et à ses proches en cette période difficile. Richard s'est toujours battu sans relâche pour les droits des travailleurs, et son esprit vivra dans le mouvement syndical alors que nous continuons à lutter pour tous les travailleurs du monde entier

Adrien Julien



Brother Adrien Julien who joined the S.I.U. on June 6, 1979 passed away on January 6, 2021 at age 59. He worked on the Algosoo and he last worked for Rigel Shipping.

Confrère Adrien Julien qui s'est joint au SIU le 6 juin 1979 est décédé le 6 janvier 2021 à l'âge de 59 ans. Il a travaillé à bord du Algosoo et a travaillé dernierment pour Rigel Shipping.

Membre retraité

Le Syndicat tient à rendre hommage à notre confrère Fred Leblanc qui a été travaillé 20 ans pour la CTMA. Dévoué, il a défendu les droits de ses consœurs et confrères de la CTMA pendant 10 ans en tant que déléqué.

Fred, en mon nom personnel et de la part du Syndicat, nous tenons à te dire que ce fut un plaisir et un honneur de travailler avec toi. Merci pour tes années de service. Nous te souhaitons une très bonne retraite!



Retired member



The Union would like to pay tribute to our colleague Fred Leblanc who worked 20 years for CTMA. He was a dedicated advocate for his CTMA sisters and brothers for 10 years as a delegate.

Fred, on behalf of myself and the Union, I'd like to say that it has been a pleasure and an honour to work with you. Thank you for your years of service. We wish you a very happy retirement!

Raynald Chevarie CTMA 2003-2021

We'd like to acknowledge the retirement of our colleague Raynald Chevarie, who worked as a Porter with CTMA from 2003 to 2021. Happy retirement, Raynald!

Nous tenons à souligner le départ à la retraite de notre confrère Raynald Chevarie qui a travaillé comme Porter à la CTMA de 2003 à 2021. Bonne retraite Raynald!

"SIU Fights for Canadian Seafarers"

« Le SIMC se bat pour les marins canadiens »

It has been four years since the Seafarers' International Union of Canada achieved a landmark settlement with the Government of Canada to protect Canadian cabotage.

In 2015, the SIU took aggressive legal action to protect Canadian seafarers from the threat of foreign cabotage. Many foreign-flagged vessels sailing under flags of convenience were being granted coasting trade licences, allowing them to engage in cabotage in Canadian waters, and the employers of the crews of these vessels invariably paid substantially less than the Canadian prevailing wage. In fact, the SIU found evidence that some of these foreign workers were making as little as \$2.41 per hour while working in Canada. At the same time, employers were making no effort at all to recruit Canadian seafarers to crew their ships while engaged in domestic shipping in Canada.

The SIU filed 42 lawsuits against the Government of Canada, saying that the federal government was

failing to enforce the requirements of the Temporary Foreign Worker Program and causing harm to Canadian sailors by allowing foreign crew to do their work. The SIU submitted evidence showing that the Government of Canada had issued work permits to the foreign crews of foreign-flagged vessels without having reason to believe that no qualified Canadian seafarers were available to crew the vessels in question. The SIU argued that the Government's actions violated section 203 of the Immigration and Refugee Protection Act. This provision states that the Government may only issue a work permit to a foreign national under the Temporary Foreign Worker Program if it determines that the employment of the foreign national would have a "neutral or positive effect on the labour market in Canada", and that in making this determination, the Government must ascertain "whether the employment of the foreign national is likely to fill a labour shortage".

In 2017, the Government of Canada settled the SIU's lawsuit on terms favourable to the members of the SIU and all Canadian sailors. Following a substantial consultation process with the SIU and other stakeholders, the Government of Canada issued a new policy in 2018 that oversees when Temporary Foreign Workers will be granted work permits in the maritime sector. Now, anytime a foreign ship engages in cabotage, it must first attempt to recruit Canadian sailors to crew the vessel before the ship owner can continue to crew the vessel with foreign sailors. The Policy requires employers to submit a letter of concurrence, issued by the SIU, confirming that the employer has attempted to recruit Canadian seafarers and stating "that there are or are not qualified Canadians/permanent residents available for the position". Chris Given, Director of Government Relations, oversees this critical responsibility of the SIU.

The way the process works is that when foreign vessels are granted waivers to engage in cabotage in Canada, they contact the SIU (Chris Given) and advise of the nature of the voyage and of the number of crew positions for each category. Chris Given then circulates this message to the SIU hiring halls and any other Canadian trade unions that may be able to supply Canadian sailors. If there are Canadian seafarers who are available to work on the foreign-flagged vessel, then no Letter of Concurrence will be provided. Only if no Canadian seafarers are available, will the SIU issue a Letter of Concurrence and only then will the government issue work permits for foreign crew to work in Canada.

If foreign seafarers are granted work permits, they must be paid the Canadian prevailing wage. This ensures that foreign ship owners cannot undercut the Canadian labour market and that foreign seafarers receive a fair wage while working in Canada. The SIU works closely with the International Transport Workers' Federation (ITF) to enforce foreign employers' obligation to pay prevailing wages while operating in Canada.



Cela fait quatre ans que le Syndicat international des marins canadiens (SIMC) a obtenu un accord historique avec le gouvernement du Canada pour protéger le cabotage canadien.

En 2015, le SIMC a pris des mesures juridiques agressives pour protéger les marins canadiens contre la menace du cabotage étranger. De nombreux navires battant pavillon étranger et naviguant sous pavillon de complaisance se voyaient accorder des licences de cabotage, ce qui leur permettait de faire du cabotage en eaux canadiennes, et les employeurs des équipages de ces navires payaient invariablement beaucoup moins que le salaire courant canadien. En fait, le SIMC a trouvé des preuves que certains de ces travailleurs étrangers gagnaient aussi peu que 2,41 \$ de l'heure en travaillant au Canada. En même temps, les employeurs ne faisaient aucun effort pour recruter des marins canadiens pour équiper leurs navires lorsqu'ils étaient engagés dans le transport maritime intérieur au Canada.

Le SIMC a intenté 42 procès contre le gouvernement du Canada, affirmant que le gouvernement fédéral

ne faisait pas respecter les exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires et causait un préjudice aux marins canadiens en permettant à des équipages étrangers d'effectuer leur travail. Le SIMC a présenté des preuves montrant que le gouvernement du Canada avait délivré des permis de travail aux équipages étrangers de navires battant pavillon étranger sans avoir de raison de croire qu'aucun marin canadien qualifié n'était disponible pour équiper les navires en question. Le SIMC a fait valoir que les actions du gouvernement violaient l'article 203 de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés. Cette disposition stipule que le gouvernement ne peut délivrer un permis de travail à un étranger dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires que s'il détermine que l'emploi de l'étranger aura « un effet neutre ou positif sur le marché du travail au Canada », et qu'en faisant cette détermination, le gouvernement doit vérifier « si l'emploi de l'étranger est susceptible de combler une pénurie de main-d'œuvre ».

En 2017, le gouvernement du Canada a réglé la poursuite intentée par le SIMC à des conditions favorables aux membres du SIMC et à tous les marins canadiens. À la suite d'un important processus de consultation avec le SIMC et d'autres parties prenantes, le gouvernement du Canada a publié en 2018 une nouvelle politique qui encadre les conditions selon lesquelles les travailleurs étrangers temporaires se verront accorder des permis de travail dans le secteur maritime. Désormais, chaque fois qu'un navire étranger se livre au cabotage, il doit d'abord tenter de recruter des marins canadiens pour l'équipage du navire avant que l'armateur puisse continuer à l'équiper de marins étrangers. La politique exige que les employeurs soumettent une lettre d'accord, émise par le SIMC, confirmant que l'employeur a tenté de recruter des marins canadiens et déclarant « qu'il y a (ou non) des Canadiens/résidents permanents qualifiés disponibles pour le poste ». Chris Given, directeur des relations gouvernementales, supervise cette responsabilité essentielle du SIMC.

Le processus est le suivant : lorsque des navires étrangers obtiennent une dérogation pour faire du cabotage au Canada, ils contactent le SIMC (Chris Given) et l'informent de la nature du voyage et du nombre de postes d'équipage pour chaque catégorie. Chris Given fait ensuite circuler ce message dans les bureaux de recrutement du SIMC et auprès de tout autre syndicat canadien susceptible de fournir des marins canadiens. Si des marins canadiens sont disponibles pour travailler sur le navire battant pavillon étranger, aucune lettre d'accord n'est fournie. Ce n'est que si aucun marin canadien n'est disponible que le SIMC délivrera une lettre d'accord et que le gouvernement délivrera des permis de travail pour les équipages étrangers au Canada.

Si les marins étrangers obtiennent un permis de travail, ils doivent recevoir le salaire en vigueur au Canada. Cela garantit que les armateurs étrangers ne peuvent pas sous-coter le marché du travail canadien et que les marins étrangers reçoivent un salaire équitable lorsqu'ils travaillent au Canada. Le SIMC travaille en étroite collaboration avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) pour faire respecter l'obligation des employeurs étrangers de payer les salaires en vigueur lorsqu'ils travaillent au Canada.



Updates from the

International Transport Workers' Federation (ITF)

It was another busy summer season for the ITF and its affiliated unions as the second year of the COVID-19 pandemic continues to take a significant toll on international shipping and workers in the sector.

Earlier in 2020 it seemed the entire world was paying attention to international shipping with the grounding incident of the MV Ever Given in the Suez Canal. What the media failed to fully capture, however, was the significant impact the incident had on the crew members working on board. Immediately following the un-grounding of the vessel, the Suez Canal Authority claimed \$916 million USD in damages from the ship's insurer and prevented the ship from sailing for months after the incident while it remained at arrest in Egypt to sort out liability and payment issues. The twenty-five crew members who were stuck on board the vessel were represented by the National Union of Seafarers India and the Maritime Union of India and their welfare was verified through regular visits by ITF inspectors in Egypt. Fortunately, the ITF and the Unions representing the ship's crew were able to ensure the health and safety of the crew while the vessel was stuck in Egypt and then secured the release of all crew members in July 2021. The ITF and the Unions involved have expressed deep concern that the crew members were used as leverage in financial negotiations by the Egyptian authorities. The situation sheds significant light on the risk surrounding criminalization and exploitation of seafarers and the essential role that active labour unions and workers' representatives occupy in global shipping as this situation could have ended much worse.

In August 2021, the ITF announced that seven new countries have been added to its list of flags of convenience. FOCs are countries which take registration fees but then avoid any of the responsibilities that go with being a flag state. This is done so that shipowners can exploit loopholes in international laws and permits them to employ cheap labour and avoid taxes and most responsibilities under international conventions and regulations. The FOC system is largely to blame for the crew-change crisis that has wreaked havoc on seafarers since the onset of the COVID-19 Pandemic and results in significant hardship for seafarers involved in abandonment cases globally. The list of flags to be added to the list of FOCs are Cameroon, Cook Islands, Palau, Sierra Leone, St Kitts & Nevis, Tanzania (Zanzibar), and Togo.

The ITF Cabotage Task Force and ITF Offshore Task Force met in June 2021 for their first meeting since the Pandemic began. The Cabotage Task Force is

Chaired by SIU Canada President, Jim Given and SIU Executive Vice-President Patrice Caron is a member of the Offshore Task Force. The Task Forces deliberated on issues pertaining to the oil & gas sector and impacts of the Pandemic, ITF agreements and collective bargaining updates, and ITF policies regarding the offshore and cabotage sectors. A presentation was also given by the Norwegian Maritime Unions who have been lobbying for years to ensure Norwegian working and living conditions apply to all vessels operating on the Norwegian continental shelf and within the territorial waters of Norway. The Norwegian unions have seen some very positive action in government recently and are hopeful that recent recommendations and reports will be carried forward by a newly-elected government to strengthen the Norwegian Cabotage regulations in the near future.

In addition, the Cabotage task force was provided updates on a new report that was released by the International Chamber of Shipping on "Protectionism in Maritime Economies" that focuses on an assessment of protectionist/restrictive trade policies and measures that are implemented by governments worldwide. ICS claims that these policies may be preventing national economies from reaping the full benefits of having unrestricted access to maritime transport services. The Report has been largely discredited by some experts and affiliates as yet another attack on cabotage regulations worldwide that is greatly lacking in fact-based evidence. The methodology used throughout the report is highly suspect and highlights the authors biases towards ensuring the report reflects their intended outcome. Unfortunately, it seems that ICS has used the topic of economic recovery from the Pandemic as leverage to call for the global dismantling of long-standing maritime policies that protect domestic shipping sectors and thousands of seafarers' jobs in shipping. The Organization representing shipowners throughout the world has now presented this report in various UN bodies including the IMO, UNCTAD and WTO while making presentations to various trade bodies and governments globally. The ITF and affiliate unions will continue to advocate strongly in favour of cabotage and the numerous advantages it provides for domestic shipping industries and workers around the globe.

In other ITF-related work, SIU Director of Government Relations Chris Given attended the remote session of the 45th Facilitation (FAL) Committee Meetings of the IMO in June 2021 as well as the 7th session of the Sub-Committee on the Implementation of IMO Instruments (III) in July 2021 as a member of the ITF Maritime Safety Committee. At the FAL committee, Chris was part of the



ITF representation in Plenary proceedings and at the III sub-committee was a member of the working group on harmonization of Port State Control Activities and Procedures in which the group worked to develop new draft guidelines for PSC inspections and discussed the enforcement of the IMO 2020 sulphur limit through PSC procedures, amongst numerous other issues. The ITF and other delegations also successfully defended a position to reject the normalization of "remote inspections" by PSC and flag states which would have an adverse impact on crew members already experiencing the burden of increased workloads and fatigue caused by the Pandemic.

The COVID-19 situation has unfortunately deteriorated greatly over the course of the Summer and the spread of the highly contagious Delta Variant has

caused numerous countries to implement restrictive measures once-again on the movement of seafarers for crew changes as well as the capacity to deal with ships arriving into major ports. There are significant container shipping backlogs throughout the Asia-Pacific regions while the West Coast of North America also continues to see increased shipping and delays as well. The ITF and its affiliated unions continue to demand that industry and government respect the rights of workers and ensure that health and safety is not compromised for prioritization of financial gain. The bottom line is that we are all in this together and the burden and pressure of maintaining global supply chains is falling entirely onto workers – they must be treated with respect and positively recognized for all their hard work



Mise à jour de la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF)

L'ITF et ses syndicats affiliés ont connu une autre saison estivale chargée, alors que la deuxième année de la pandémie de COVID-19 continue de faire des ravages à l'industrie de transport maritime international et aux travailleurs du secteur.

Au début de l'année 2020, le monde entier semblait prêter attention à la navigation internationale avec l'échouement du MV Ever Given dans le canal de Suez. Ce que les médias n'ont pas réussi à saisir, cependant, c'est l'impact significatif de cet incident sur les membres d'équipage travaillant à bord. Immédiatement après le déséchouement du navire, l'autorité du canal de Suez a réclamé 916 millions de dollars US en dommages et intérêts à l'assureur du navire et a empêché le navire de naviguer pendant des mois après l'incident, alors qu'il restait immobilisé en Égypte pour régler les questions de responsabilité et de paiement. Les vingt-cinq membres d'équipage qui étaient bloqués à bord du navire étaient représentés par le National Union of Seafarers India et le Maritime Union of India, et leur bien-être était vérifié par des visites régulières des inspecteurs de l'ITF en Égypte. Heureusement, l'ITF et les syndicats représentant l'équipage du navire ont pu garantir la santé et la sécurité de l'équipage pendant que le navire était retenu en Égypte, puis ont obtenu la libération de tous les membres d'équipage en juillet 2021. L'ITF et les syndicats concernés ont exprimé leur profonde inquiétude quant au fait que les membres d'équipage aient été utilisés comme levier dans les négociations financières par les autorités égyptiennes. Cette situation met en lumière les risques liés à la criminalisation et à l'exploitation des marins et le rôle essentiel que jouent les syndicats et les représentants des travailleurs dans le transport maritime mondial, car la situation aurait pu être bien

En août 2021, l'ITF a annoncé que sept nouveaux pays avaient été ajoutés à sa liste de pavillons de complaisance. Les pavillons de complaisance sont des pays qui perçoivent des droits d'enregistrement mais évitent ensuite toute responsabilité liée au statut d'État du pavillon. Les armateurs peuvent ainsi exploiter les lacunes de la législation internationale, employer une main-d'œuvre bon marché et éviter les taxes et la plupart des responsabilités découlant des conventions et réglementations internationales. Le système des pavillons de complaisance est en grande partie responsable de la crise du changement d'équipage qui a fait des ravages chez les marins depuis le début de la pandémie de la COVID-19 et a entraîné des difficultés considérables pour les marins impliqués dans des cas d'abandon dans le monde entier. Les pavillons à ajouter à la liste des pavillons de complaisance sont le Cameroun, les îles

Cook, Palau, la Sierra Leone, Saint-Christophe-et-Nevis, la Tanzanie (Zanzibar) et le Togo.

Le groupe de travail sur le cabotage de l'ITF et le groupe de travail sur l'offshore de l'ITF se sont réunis en juin 2021 pour leur première réunion depuis le début de la pandémie. Le groupe de travail sur le cabotage est présidé par le président du SIMC, Jim Given, et le vice-président exécutif du SIMC, Patrice Caron, est membre du groupe de travail sur l'offshore. Les groupes de travail ont délibéré sur les questions relatives au secteur pétrolier et gazier et les impacts de la pandémie, les accords de l'ITF et les mises à jour des négociations collectives, ainsi que les politiques de l'ITF concernant les secteurs de l'offshore et du cabotage. Une présentation a également été faite par les syndicats maritimes norvégiens qui font pression depuis des années pour que les conditions de travail et de vie norvégiennes s'appliquent à tous les navires opérant sur le plateau continental norvégien et dans les eaux territoriales de la Norvège. Les syndicats norvégiens ont vu des actions très positives au sein du gouvernement récemment et espèrent que les recommandations et rapports récents seront mis en œuvre par un gouvernement nouvellement élu afin de renforcer les réglementations norvégiennes sur le cabotage dans un avenir proche.

En outre, le groupe de travail sur le cabotage a reçu des informations actualisées sur un nouveau rapport publié par la Chambre internationale de la marine marchande sur le « Protectionnisme dans les économies maritimes », qui se concentre sur une évaluation des politiques et mesures commerciales protectionnistes/restrictives mises en œuvre par les gouvernements du monde entier. L'ICS affirme que ces politiques peuvent empêcher les économies nationales de bénéficier de tous les avantages d'un accès sans restriction aux services de transport maritime. Le rapport a été largement discrédité par certains experts et affiliés comme une énième attaque contre les réglementations de cabotage dans le monde qui manque cruellement de preuves factuelles. La méthodologie utilisée tout au long du rapport est très suspecte et met en évidence les préjugés des auteurs qui cherchent à s'assurer que le rapport reflète les résultats escomptés. Malheureusement, il semble que l'ICS ait utilisé le thème de la reprise économique après la pandémie comme levier pour appeler au démantèlement mondial de politiques maritimes de longue date qui protègent les secteurs maritimes nationaux et les milliers d'emplois de marins dans le transport maritime. L'organisation représentant les armateurs du monde entier a maintenant présenté ce rapport dans divers organes des Nations Unies, notamment l'OMI, la CNUCED et l'OMC, tout en faisant des présentations à divers organismes commerciaux et gouvernements dans le monde. L'ITF et ses syndicats affiliés continueront à plaider avec force en faveur du cabotage et des nombreux avantages qu'il procure aux industries maritimes nationales et aux travailleurs du monde entier.

Dans le cadre d'autres activités liées à l'ITF, Chris Given, directeur des relations gouvernementales du SIMC, a assisté à la session à distance des 45e réunions du Comité de facilitation (FAL) de l'OMI en juin 2021 ainsi qu'à la 7e session du Sous-comité sur la mise en œuvre des instruments de l'OMI (III) en juillet 2021 en tant que membre du Comité de sécurité maritime de l'ITF. Au comité FAL, Chris a fait partie de la représentation de l'ITF lors des procédures plénières et au sous-comité III, il a été membre du groupe de travail sur l'harmonisation des activités et des procédures de contrôle par l'État du port, au sein duquel le groupe a travaillé à l'élaboration d'un nouveau projet de directives pour les inspections de CNEP et a discuté de l'application de la limite de soufre de l'OMI pour 2020 par le biais des procédures de CNEP, parmi de nombreuses autres questions. L'ITF et d'autres délégations ont également défendu avec succès une position visant à rejeter la normalisation des « inspections à distance » par les CNEP et les États du pavillon, ce qui aurait un impact négatif sur les membres d'équipage qui subissent déjà le fardeau d'une charge de travail accrue et de la fatigue causée par la pandémie.

La situation de la pandémie de COVID-19 s'est malheureusement fortement détériorée au cours de l'été et la propagation du variant Delta, qui est hautement contagieux, a amené de nombreux pays à mettre en place des mesures restrictives sur le mouvement des marins une fois de plus en ce qui a trait aux changements d'équipage ainsi que sur le traitement des navires arrivant dans les principaux ports. Il existe d'importants retards dans le transport de conteneurs dans l'ensemble de la région Asie-Pacifique, tandis que la côte Ouest de l'Amérique du Nord continue également à connaître une augmentation des transports et des retards. L'ITF et ses syndicats affiliés continuent d'exiger que l'industrie et le gouvernement respectent les droits des travailleurs et veillent à ce que la santé et la sécurité ne soient pas compromises pour donner la priorité aux gains financiers. L'essentiel est que nous sommes tous dans le même bateau et que la charge et la pression liées au maintien des chaînes d'approvisionnement mondiales retombent entièrement sur les travailleurs. Ceux-ci doivent être traités avec respect et reconnus positivement pour

YOU ARE NOT ALONE VOUS N'ÊTES PAS SEUL

NATIONAL CRISIS HOTLINES:

CRISIS SERVICES CANADA

CALL: 1 833-456-4566 OR TEXT 45645

FIRST NATIONS AND INUIT HOPE FOR WELLNESS HELP LINE

1-855-242-3310

CANADA DRUG REHAB ADDICTION SERVICES DIRECTORY

1-866-462-6362

BRITISH COLUMBIA

CRISIS CENTRE 1-800-784-2433

ALBERTA

DISTRESS CENTRE 403-266-4357

SASKATCHEWAN

SASKATOON CRISIS INTERVENTION SERVICE 306-933-6200

MANITOBA

MANITOBA CRISIS LINE 1-888-322-3019

ONTARIO

ONTARIO MENTAL HEALTH HELPLINE 1-866-531-2600

QUEBEC

CENTRE DE PREVENTION DU SUICIDE DE QUEBEC 1-866-277-3553

NEWFOUNDLAND AND LABRADOR

MOBILE CRISIS RESPONSE TEAM 1-888-737-4668

NEW BRUNSWICK

CHIMO HELPLINE 1-800-667-5005

PRINCE EDWARD ISLAND

THE ISLAND HELPLINE 1-800-218-2885

NOVA SCOTIA

MENTAL HEALTH MOBILE CRISIS 1-888-429-8167

TERRITORIES

YUKON DISTRESS AND SUPPORT LINE 1-844-533-3030 NORTHWEST TERRITORIES HELP LINE 1-867-767-9061 NUNAVUT KAMATSIAQTUT HELP LINE 1-800-265-3333



DON'T 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