The Canadian Sailor / Le Marin canadien

CANADIAN PUBLICATION MAIL

CONTRACT NO.: 40051129

September / Septembre 2022

Proudly printed in Canada - Imprimé avec fierté au Canada

PRESIDENT'S PRE-BALLOTING REPORT FOR THE 2023 ELECTIONS

RAPPORT DE PRÉ-SÉLECTION DU PRÉSIDENT POUR LES ÉLECTIONS 2023

PAGE 2-3

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

PAGE 4

COLLECTIVE BARGAINING

PAGE 5

James Given, ***President***

PRESIDENT'S PRE-BALLOTING REPORT FOR THE 2023 ELECTIONS

As per Article XV of the Seafarers' International Union of Canada's Constitution, 2023 being an election year, the President is required to submit to the membership a pre-balloting report.

The following is my pre-balloting report:

I recommend that elected officers be those listed in the Union's Constitution under Article XV, Section 3 sub-sections:

a) President

b) Executive Vice-President

c) Secretary-Treasurer

d) Vice-President St. Lawrence and East Coast

e) Vice-President Great Lakes and West Coast

f) Non-Marine Director

I recommend that the Bank of Nova Scotia, 437 St. Jacques St., Montreal, Quebec, H2Y 9Z9 be named depository to which ballots are to be mailed.

Fraternally submitted,

James Given

James Given
President

The Canadian Sailor Le Marin Canadien

ENVOI DE PUBLICATIONS CANADIENNES - CONTRAT NO.: 40051129

Follow us on:
Retrouvez nous sur :

www.seafarers.ca

SEAFARERS' INTERNATIONAL UNION OF CANADA

SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS CANADIENS

Jim Given
President / Président

Patrice Caron
Executive Vice-President
Vice-président exécutif

Mike Given
Secretary-Treasurer
Secrétaire-trésorier

Josh Sanders
Vice-President
Vice-président

Charles Etienne Aubry
Vice-President
Vice-président

Chris Given
Director of Government Relations
Directeur des relations gouvernementales

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

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

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

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

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

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

SEAFARERS' MEDICAL PLAN
RÉGIME MÉDICAL DES MARINS
(Catherine Hand)
200 - 1333 rue St-Jacques
Montréal, Québec. H3C 4K2
Tél **514.931.7859 Ext 227**
Fax 514.931.3667
medical@seafarers.ca

James Given, ***Président***

RAPPORT DE PRÉ-SÉLECTION DU PRÉSIDENT POUR LES ÉLECTIONS 2023

Conformément à l'article XV des statuts du Syndicat international des marins canadiens, et compte tenu que 2023 est une année d'élection, le président est tenu de soumettre aux membres un rapport de pré-sélection.

Voici mon rapport de pré-sélection :

Je recommande que les responsables élus soient ceux énumérés dans les statuts de l'Union, à l'article XV, section 3, sous-sections :

a) Président

b) Vice-président exécutif

c) Secrétaire-trésorier

d) Vice-président Saint-Laurent et Côte Est

e) Vice-président Grands Lacs et Côte Ouest

f) Directeur non-maritime

Je recommande que la Banque de Nouvelle-Écosse,
437, rue Saint-Jacques, Montréal
(Québec), H2Y 9Z9,
soit nommée dépositaire à laquelle les bulletins de vote doivent être postés.

Fraternellement,

James Given

James Given
Président

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS

Chris Sorrentino, Spencer Drody (Trident Navigation)

Corey Thompson, Patrick Ash (Ocean BC Towing)

Joshua Tatosky, Alex Gutierrez (Harken)

Paxton Marander, Scott Crump, Matt Loveless (Harken)

Holly Whyte, Kristian Jessen, Eric Ethier (Seaspan Trader)

Gord Kloepper

John Larson, Alisha Maier, Keegan Herbert, and Michon Yardley (Seaspan)

Tanner Saliken, Chris Sorrentino, Max Wells (Trident)

Nathan Jette, Matt Fuailefau, Anthony Reid, Jake Grootveld, Deane Borle (Lafarge)

Patrice Caron, *Vice-président exécutif*

Négociations collectives

Nous vivons depuis quelque temps des négociations différentes considérant les problèmes de recrutement et de rétention que plusieurs compagnies observent. Tout ceci se reflète dans les propositions syndicales où les membres sont unanimes à dire que les compagnies doivent s'assurer que le coût de la vie soit considéré lors de négociations.

Depuis près de trois ans, l'essence et d'autres produits à la consommation voient leur prix littéralement exploser. En même temps, nous assistons à une pénurie mondiale de main-d'œuvre. Comment tous ces bouleversements se traduisent pour chacun d'entre nous? Pour leurs parts, les employeurs, tout comme la Banque du Canada, demandent aux travailleurs d'absorber ces changements en se serrant la ceinture, prétextant que les hausses d'intérêt et d'inflations sont passagers. Pour d'autres, la protection incluse dans leur convention collective assure qu'une augmentation du coût de la vie se traduira par une augmentation salariale.

Les entreprises et les travailleurs détiennent leurs parts respectives de pouvoir face aux conditions de travail. Par exemple, lorsque les entreprises trouvent facilement des employés et que ces mêmes employés requièrent peu ou pas de certifications, celles-ci auront tendance à conserver des conditions de travail plus pauvres. La mondialisation aura aussi un effet négatif. C'est pour cette raison que votre Syndicat met tant d'énergie à fouiller les ententes de libre-échange pour pouvoir agir avant que les dommages ne soient apparents.

Quant aux travailleurs dont les expériences et les compétences sont plus spécialisées, et les certifications de plus en plus complexes, ces conditions peuvent agir en leur faveur dans l'obtention de meilleures conditions de travail. Nous tenons constamment ces conversations avec les employeurs.

Votre salaire a une incidence sur l'économie de votre province et du pays en entier. Il a également un effet sur votre niveau de vie ainsi que sur les résultats financiers de votre employeur.

Comme de nombreux facteurs interviennent dans la détermination des salaires, il est important pour nous tous, incluant les entreprises, de bien en saisir l'importance et de convenir à la juste part des marins.

L'Institut de recherche et d'information socioéconomique (IRIS) soulignait récemment que les profits des entreprises canadiennes n'ont jamais été aussi élevés depuis plus de 20 ans. Ils ont observé une augmentation de plus de 10% des profits dans les quatre derniers trimestres. Ceci est bien entendu supérieur à la hausse des salaires. De tels profits engendrés ne doivent pas se faire sur le dos des travailleurs. Toujours selon l'IRIS, la Banque du Canada croit à tort que des ajustements de salaires au coût de la vie aurait un effet amplificateur sur l'inflation. Au contraire, de telles augmentations auraient pour effet de protéger le pouvoir d'achat des ménages.

Retraite, ou travail?

Vous avez commencé à réfléchir au moment de votre retraite et vous vous demandez s'il y a un moment idéal pour la prendre? Eh bien... oui! C'est même ce choix qui simplifiera vos futures décisions financières et qui vous permettra de bien vous préparer à ce grand changement.

En revanche, bien choisir le moment pour prendre votre retraite, ça veut aussi dire coordonner votre choix avec celui de votre conjoint(e). Quand on sait que 30 % des divorces ont lieu après l'âge de 50 ans et que plus d'un demi-million de gens de 50 ans et plus sont divorcés, il vaut mieux mettre toutes les chances de son côté pour une retraite réussie, pour son couple et pour soi-même.

Imaginez, vous aurez passé plusieurs décennies à quitter la maison durant des périodes allant de 6 à 9 mois et passer beaucoup de temps seul ou à vaquer à vos routines au travail sans votre conjoint(e) et, tout à coup, vous vous retrouverez 100 % du temps ensemble. Ce changement pourrait mettre votre couple à rude épreuve. Apprivoiser son nouveau statut de retraité et y trouver son rythme sera déjà toute une période d'adaptation pour vous et votre conjoint(e). De plus, si vous n'êtes pas sûr de vouloir prendre votre retraite immédiatement, même si vous le pouvez, voir votre conjoint faire le saut avant vous pourrait vous donner le goût de faire de même!

Également, garder un contact avec votre travail vous permettrait assurément de rester actif pendant que vous apprivoisez la retraite. Ce pourrait être une occasion unique pour vous de passer le flambeau en grand alors que vous avez tant d'expertise et de savoir à transmettre à vos futurs ex-collègues qui prendront la relève! Avec la pénurie de main-d'œuvre actuelle, vous pouvez continuer à travailler et à accumuler vos cotisations de retraite jusqu'à l'âge de 71 ans. Passé cet âge, les compagnies ont l'obligation de cesser toute cotisation en votre nom. Néanmoins, certaines compagnies bienveillantes acceptent de vous verser cette contribution en salaire. Comment dire non à un revenu de travail et à un revenu de retraite en même temps?

Malgré tout, il pourrait arriver que, comme plus de 35 % des gens, vous ne puissiez choisir le moment de votre retraite, que ce soit parce que votre entreprise vit des difficultés et doit laisser partir certains de ses employés, parce qu'un de vos proches est malade et a besoin que vous preniez soin de lui ou parce que votre santé vous force à ralentir vos activités. Dès lors, vos plans de retraite ne se déclineront peut-être pas comme prévu. À défaut de pouvoir choisir quand vous cesserez votre activité, il faudra vous assurer de pouvoir prendre votre retraite et déterminer combien d'argent vous avez, car vous aurez peut-être des choix déterminants à faire.

Choisir le moment où l'on prend sa retraite est bien moins difficile qu'on ne le croit et il y a de nombreuses possibilités. Il suffit de prendre le temps de faire les choix qui vous conviennent et de vous assurer de pouvoir vivre cette retraite comme vous le voulez.

Soyez stratégique! Il est tout à fait possible de rester actif et de valoriser son nouveau temps libre tout en continuant à transmettre son savoir à la nouvelle génération de travailleurs.

Prendre sa retraite nécessite une bonne réflexion, et il faut pouvoir s'assurer de s'offrir la retraite dont on a envie, que ce soit une retraite au chalet au bord du lac, à jardiner dans la cour arrière, à bricoler avec les petits-enfants ou à traverser l'Amérique en VR!

Le MTD (Maritime Trades Department) a tenu sa convention à Philadelphie en juin dernier. Nous avons revu et entériné plusieurs résolutions. La résolution sur l'« Automatisation et le futur du travail » retient notre attention car elle clarifie la position syndicale selon laquelle nous ne sommes pas contre l'automatisation, mais demandons aux entreprises de nous inclure dans toutes discussions concernant des changements technologiques. Nous croyons fermement que nos membres ont la capacité d'apprendre la nouvelle technologie et pourront donc conserver leurs emplois. Deux autres résolutions qui ont retenu notre attention reconnaissent pour leur part les efforts soutenus des Syndicats et d'autres entités internationales pour conserver les accès à terre durant la pandémie. Le MTD est revenu à la charge contre le pavillon de complaisance et a souligné l'énergie mis en commun pour conserver notre registre canadien par le biais de le Loi sur le cabotage.

Comme la fin de la saison de navigation approche, et avec elle l'automne qui nous ramène des conditions plus difficiles, redoublez de prudence. Au plaisir de vous revoir!

Patrice Caron, *Executive Vice-President*

Collective Bargaining

Given the recruitment and retention problems that many companies are dealing with, we've been experiencing negotiations differently for some time now. This is reflected in the Union proposals where Members are unanimous in saying that companies must ensure that the cost of living is considered in negotiations.

For almost three years, the price of gas and other consumer products has been literally exploding. At the same time, we're witnessing a global labour shortage. What does this mean for each of us? For their part, employers, like the Bank of Canada, are asking workers to absorb these changes by tightening their belts, arguing that increases in interest rates and inflation are temporary. For others, the protection included in their collective bargaining agreement ensures that any increase in the cost of living leads to a wage increase.

Companies and workers have their respective shares of power over working conditions. For instance, when companies can easily find employees and these employees require little or no certification, they will tend to maintain poorer working conditions. Globalization also has a negative effect on wages and conditions. For this reason, your Union invests a great deal of energy in analyzing free trade agreements so that it can act before any damage occurs.

For workers who possess more specialized experience and skills, and increasingly complex certifications, these conditions can work in their favour in obtaining better working conditions. We have these conversations with employers all the time.

Your salary affects the economy of your province and that of the country as a whole. It also affects your standard of living and your employer's bottom line.

As there are many factors involved in determining wages, it's important for all of us, including companies, to understand the importance of this dynamic and agree on a fair share for seafarers.

The Institute for Research and Socio-Economic Information (IRIS) recently noted that Canadian corporate profits are at their highest level in over 20 years. They observed an increase in profits of over 10% in the last four quarters. Naturally, this increase is greater than the increase in wages. Such high profits should not be made on the backs of workers. According to IRIS, the Bank of Canada wrongly believes that cost-of-living wage adjustments would amplify inflation. On the contrary, such increases would protect households' purchasing power.

Choose retirement, or continue working?

Have you started thinking about when to retire? Are you wondering if there is a right time to retire? Well, there is! In fact, this choice can simplify your future financial decisions and allow you to be well prepared for this big life change.

With that in mind, choosing the right time to retire also means coordinating your choice with that of your spouse. Knowing that 30% of divorces take place after the age of 50 and more than half a million people aged 50 and over are divorced, it's a good idea to put all chances on your side for a successful retirement for your benefit and for the health of your relationship.

Remember that you've spent several decades away from home for periods ranging from six to nine months, spending your time alone or busy with your work routines without your spouse, and suddenly you'll find yourself together 100% of the time. This change may put a strain on your relationship. Getting used to your new status as a retiree and finding your cruising speed will be quite an adjustment period for you and your spouse. What's more, if you're not sure you want to retire right away, even if you can, seeing your spouse take the plunge before you might make you want to do the same!

Also, keeping one foot in the workplace could allow you to stay active as you transition into retirement. This approach could be a unique opportunity for you to pass the torch, since you have so much expertise and knowledge to pass on to your future ex-colleagues who will assume the mantle! With the current labour shortage, you can continue to work and accumulate pension contributions until age 71. After that age, companies are obliged to stop making contributions on your behalf. However, some friendly companies ma agree to pay you this contribution as wages. How can you say no to a work income and a retirement income at the same time?

However, like more than 35% of people, you may not be able to choose when to retire, whether it's because your company is struggling and must let some of its employees go, because someone close to you is ill and needs your care, or because your health is forcing you to slow down. As a result, your retirement plans may not work out as intended. If you can't choose when to stop working, you need to make sure you can retire and find out how much money you have, as you may have to make some crucial choices.

Choosing when to retire isn't as difficult than you might think, and there are many options. You just need to take the time to make the choices that are right for you and make sure you can live your retirement the way you want.

Think strategically! It's possible to stay active and make the most of your new free time while continuing to pass on your knowledge to the next generation of workers.

Retirement requires careful consideration, and you need to be able to afford the retirement you want, whether it's a cottage by the lake, gardening in your backyard, crafting with the grandkids or driving across America in an RV!

The MTD (Maritime Trades Department) held its convention in Philadelphia last June. We reviewed and endorsed several resolutions. The resolution on "Automation and the Future of Work" is of particular interest to us because it clarifies our position as a union: we aren't against automation, but we want companies to include us in any discussions about technological change. We strongly believe that our members have the capacity to learn new technology and therefore be able to keep their jobs. Two other resolutions that came to our attention recognized the sustained efforts of unions and other international bodies to maintain shore access during the pandemic. The MTD took up the fight against flags of convenience and highlighted the efforts made in maintaining our Canadian registry through the Coasting Trade Act.

As the end of the sailing season approaches, and with it fall bringing more difficult conditions, please take extra precautions. Looking forward to seeing you soon!

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS

Joel Schaefer, Aaron Alonzo, Laurent Grogan, Pat Reichi, Sherwin Diego, Francisco Corpin (FRPD 309)

Josh Sanders, *Vice-President Great Lakes and West Coast*

THOROLD OFFICE

COVID-19

As you are all aware, the pandemic remains an ongoing issue of concern. We are happy to see that the Omicron variant, while more contagious than previous strains, produces less severe symptoms in most cases, with the majority of cases seen aboard vessels causing symptoms resembling the common cold, and some people experiencing no symptoms at all yet still testing positive.

We have also seen Transport Canada rescind the vaccine mandate, while maintaining the option to reimplement the mandate depending on the severity and intensity of future variants and/or waves of infection.

We continue to monitor the situation as it develops and maintain constant communication with the companies our Members are employed with to make sure the health and safety of our Sisters and Brothers remains the highest priority.

Training/Recruitment

We've been discussing training opportunities with all our contracted companies for upgrading existing Members' qualifications to make them eligible for promotions as well as those of new people joining the industry. We've been in direct contact with marine schools from coast to coast to make sure anyone completing any type of marine training has our contact information and is aware of the opportunities and benefits available to SIU of Canada Members. If you know of anyone interested in a career in the marine industry, with or without previous shipboard experience, please have them contact one of the SIU hiring halls for more information.

Transport Canada Medicals

We are receiving an increase in the number of Members contacting us regarding their provisional medical certificates expiring without receiving their long-term medical certificate.

We have spoken to the Marine Medical Department Manager who has explained there is currently a backlog of medical certificates needing to be processed as well as ongoing staffing issues. We have been assured that if any medicals need to be urgently processed for our Members to remain on board a vessel or are required to join a vessel, his office will work with us to rush the certificate, as long as there are no requests for additional information required. We are continuing to have success in this area by having a pdf copy forwarded to us within 48 hours and in some cases the same day.

As mentioned in previous issues of The Sailor, if your provisional medical is due to expire in the next 30 days, please contact the Transport Canada Marine Medical Department directly. If you are within 20 days from the expiry date, or you have to join a vessel and require your medical to be valid during the length of your hitch, please contact us and we will work with Transport Canada to process your medicals as quickly as possible.

Negotiations

ORSI

This spring we reached a tentative agreement with the company for our Members employed at ORSI for the Marine Transportation Service with the Government of Northwest Territories. After providing the details of the tentative agreement to the SIU Membership eligible to vote, we conducted an online vote with a third-party contracted company.

This resulted in an overwhelming majority, with 89% voting in favour to accept the proposed changes. The proposed improvements include wage increases over the term of the collective agreement, as well as pension contribution increases, and increases to the subsistence allowance with absolutely no concessions on behalf of the SIU Negotiating Committee. We wish to again thank the Committee members for their involvement and active participation during the bargaining meetings. We also wish to thank the entire SIU Membership at ORSI for their contributions, patience, and engagement throughout the negotiation process.

NACC

As detailed in the previous Sailor, the SIU Negotiating Committee members also reached a tentative agreement with NACC earlier this year. Once the voting documents had been prepared and the voters list was updated and verified, we conducted multiple online meetings for the Members on board and for those Members on STO to review the negotiated improvements in detail and answer any questions the Members had. We then initiated the third-party contracted voting company to perform the vote. The results were again a vast majority of members, 76% voting in favour of the proposed tentative agreement. This ratified agreement represents significant improvements to the working conditions for our Sisters and Brothers employed at NACC, including wage increases, increased pension contributions, improvements to transportation entitlements, severance entitlements, and training opportunities. We thank the Committee members for their contributions to negotiations and also wish to thank the NACC Members for their participation and patience throughout the process.

FRPD

We are continuing to negotiate with the company to reach a tentative agreement. As mentioned before, we have resolved all non-monetary items and are now focusing our effort on monetary proposals. We have made progress in the recent discussions; however, summer vacations for the company staff and Negotiating Committee members are currently causing difficulties in scheduling the next round of negotiations. We are confident we will be able to resolve the outstanding issues as soon as we are able to meet again.

MPB

Recently, we issued notice to the company to begin collective bargaining for our Members at Marine Petro Bulk. We had been discussing proposals with the Members for quite some time so that we would be prepared when notice was issued. Now that notice has been issued, we have a comprehensive proposal document and two Members have volunteered to be actively involved on the Negotiating Committee. We are in the process of establishing dates to begin bargaining in the near future. The Members at MBP have put forward reasonable proposals that include fair wage increases and other non-monetary items to improve their working conditions. We expect the company to be just as reasonable as our Membership in the upcoming meetings.

OBCT

With negotiations approaching, we asked the Membership at OBCT for proposals. After receiving many proposals and offers to act as volunteers on the Negotiating Committee, we provided copies of the proposals to all the Members for review and comments. Once we were clear on the position, we wanted to take on all the proposal items and which items to prioritize, we met with the company to exchange proposals.
The SIU Negotiating Committee will be meeting with the company in the next few weeks to begin our negotiations, and we are confident we will be able to achieve a collective agreement our members will be happy with in a short time period.

Josh Sanders, *Vice-président, Grands Lacs and Côte Ouest*

BUREAU DE THOROLD

COVID-19

Comme vous le savez tous, la pandémie reste un sujet de préoccupation. Nous sommes heureux de constater que le variant Omicron, bien que plus contagieux que les variants précédents, produit des symptômes moins graves dans la plupart des cas, la majorité des cas observés à bord des vaisseaux causant des symptômes ressemblant au rhume, et certaines personnes ne présentant aucun symptôme même après avoir reçu un résultat de test positif.

De plus, Transports Canada a annulé son mandat concernant la vaccination, tout en conservant la possibilité de le remettre en œuvre en fonction de la gravité et de l'intensité des futures variants et/ou vagues d'infection.

Nous continuons à suivre l'évolution de la situation et à maintenir une communication constante avec les entreprises qui emploient nos membres afin de nous assurer que la santé et la sécurité de nos consœurs et confrères restent la priorité absolue.

Formation/Recrutement

Nous avons discuté des possibilités de formation avec toutes nos entreprises sous contrat pour améliorer les qualifications des membres existants afin de les rendre admissibles à des promotions ainsi que celles des nouvelles personnes qui rejoignent l'industrie. Nous sommes en contact direct avec les écoles maritimes d'un bout à l'autre du pays pour nous assurer que tous ceux qui terminent une formation maritime, quelle qu'elle soit, ont nos coordonnées et sont au courant des possibilités et des avantages offerts aux membres du SIMC. Si vous connaissez une personne intéressée par une carrière dans l'industrie maritime, avec ou sans expérience préalable à bord d'un navire, demandez-lui de contacter l'une de nos salles syndicales pour plus d'informations.

Certificats médicaux de Transports Canada

Un nombre accru de membres nous contactent au sujet de l'expiration de leur certificat médical provisoire sans avoir reçu leur certificat médical à long terme.

Nous avons parlé au responsable du service médical maritime qui nous a expliqué qu'il y a actuellement un arriéré de certificats médicaux à traiter ainsi que des problèmes de personnel. Celui-ci nous a assuré que si des certificats médicaux doivent être traités d'urgence pour que nos membres restent à bord d'un navire ou rejoignent un navire, son bureau travaillera avec nous pour accélérer le traitement du certificat, à condition qu'aucune demande d'information supplémentaire ne soit requise.

Nous continuons à avoir du succès à ce titre en obtenant une copie pdf qui nous est transmise dans les 48 heures et dans certains cas le jour même.

Comme mentionné dans les numéros précédents du Marin, si votre certificat médical provisoire doit expirer dans les 30 prochains jours, veuillez contacter directement le service médical maritime de Transports Canada. Si vous êtes à moins de 20 jours de la date d'expiration, ou si vous devez rejoindre un navire et avez besoin que votre examen médical soit valide pendant la durée de votre mandat, veuillez nous contacter et nous travaillerons avec Transports Canada pour traiter vos certificats médicaux aussi rapidement que possible.

Negotiations

ORSI

Ce printemps, nous avons conclu un accord de principe avec la compagnie pour nos membres employés chez ORSI pour le service de transport maritime du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Après avoir fourni les détails de l'accord de principe aux membres du SIMC ayant le droit de vote, nous avons procédé à un vote en ligne auprès d'une entreprise tierce.

Il en est résulté une majorité écrasante, avec 89% de votes en faveur de l'acceptation des changements proposés. Les améliorations proposées comprennent des augmentations de salaire pendant la durée de la convention collective, ainsi que des augmentations des cotisations de retraite et de l'indemnité de subsistance, sans aucune concession de la part du Comité de négociation du SIMC. Nous souhaitons remercier à nouveau les membres du Comité pour leur implication et leur participation active lors des réunions de négociation. Nous souhaitons également remercier l'ensemble des membres du SIMC chez ORSI pour leurs contributions, leur patience et leur engagement tout au long du processus de négociation.

NACC

Comme nous l'avons expliqué dans l'édition précédente du Marin, les membres du Comité de négociation du SIMC ont également conclu un accord de principe avec le NACC plus tôt cette année. Une fois que les documents de vote ont été préparés et que la liste des électeurs a été mise à jour et vérifiée, nous avons organisé plusieurs réunions en ligne pour les membres à bord et pour les membres en congé prévu afin d'examiner en détail les améliorations négociées et de répondre aux questions des membres. Nous avons ensuite demandé à une société tierce de valider le vote. Les résultats ont été une fois de plus une grande majorité, avec 76% des membres votant en faveur de l'accord de principe proposé. Cet accord ratifié représente des améliorations significatives des conditions de travail de nos consœurs et confrères employés chez NACC, y compris des augmentations de salaire, des contributions accrues au régime de retraite, des améliorations aux droits de transport, aux indemnités de départ et aux possibilités de formation. Nous remercions les membres du comité pour leur contribution aux négociations et souhaitons également remercier les membres du NACC pour leur participation et leur patience tout au long du processus.

FRPD

Nous continuons à négocier avec l'entreprise pour parvenir à un accord de principe. Comme nous l'avons déjà mentionné, nous avons réglé tous les points non monétaires et nous concentrons maintenant nos efforts sur les propositions monétaires. Nous avons fait des progrès dans les récentes discussions ; cependant, les vacances d'été du personnel de l'entreprise et des membres du Comité de négociation causent actuellement des difficultés pour planifier la prochaine ronde de négociations. Nous sommes convaincus que nous serons en mesure de résoudre les questions en suspens dès que nous pourrons nous réunir à nouveau.

MPB

Récemment, nous avons envoyé un avis à l'entreprise afin d'entamer les négociations collectives pour nos membres chez Marine Petro Bulk. Nous avions discuté des propositions avec les membres depuis un certain temps afin d'être prêts lorsque l'avis a été émis. Maintenant que l'avis a été émis, nous avons un document de proposition complet et deux membres se sont portés volontaires pour participer activement au Comité de négociation. Nous sommes à fixer des dates pour commencer les négociations dans un avenir proche. Les membres de MBP ont présenté des propositions raisonnables qui comprennent des augmentations de salaire équitables et d'autres éléments non monétaires pour améliorer leurs conditions de travail. Nous attendons de la société qu'elle soit tout aussi raisonnable que nos membres lors des prochaines réunions.

OBCT

À l'approche des négociations, nous avons demandé aux membres chez OBCT de nous soumettre leurs propositions. Après avoir reçu de nombreuses propositions et des offres pour agir en tant que bénévoles au sein du Comité de négociation, nous avons fourni des copies des propositions à tous les membres pour examen et commentaires. Une fois arrêtés sur la position que nous voulions adopter sur tous les points de la proposition et sur les points à prioriser, nous avons rencontré l'entreprise pour échanger nos propositions.
Le Comité de négociation du SIMC rencontrera l'entreprise dans les prochaines semaines pour entamer les négociations, et nous sommes convaincus que nous serons en mesure d'obtenir une convention collective dans un court laps de temps dont nos membres seront satisfaits.

Charles Aubry, *Vice-président, St-Laurent et Côte-Est*

Harcèlement en milieu de travail

La question du harcèlement, qu'il soit psychologique, physique ou sexuel, est important pour votre Syndicat. Chaque année, plusieurs plaintes sont reçues par départements ressources humaines des différentes Compagnies maritimes. Dans certains cas, le Syndicat n'est pas au courant qu'un de ses Membres dépose une plainte auprès de la Compagnie. Le présent article vise à vous informer du processus de plainte mais aussi à vous communiquer des informations utiles sur les plaintes les plus courantes, c'est-à-dire les plaintes d'harcèlement psychologique. La plupart des Compagnie ont un processus exhaustif de dépôt de plainte. La première chose à faire, quel que soit la nature de la plainte, est d'informer votre Syndicat; nous vous accompagnerons dans le processus de dépôt de ladite plainte et veillerons ensuite à ce que la Compagnie fasse une enquête juste et impartiale.

Souvent minimisée par l'employeur et jugée comme un simple conflit de personnalité, le harcèlement psychologique peut être très néfaste pour la victime et doit donc être pris avec sérieux. Le harcèlement psychologique est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétés ou systématiques vise ou conduit à dégrader les conditions de vie ou conditions de travail d'une personne. Pour reconnaitre le harcèlement, on surveille la présence des 5 éléments cumulatifs suivants : 1. Conduite vexatoire. 2. Caractère répétitif ou une seule conduite grave. 3. Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés. 4. Atteinte à la dignité ou à l'intégrité. 5. Milieu de travail néfaste. La conduite vexatoire se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou gestes de manque de respect qui font de la peine, blessent, contrarient, humilient ou insultent. En principe, les comportements doivent être répétés. Vraisemblablement, tout n'est pas blanc ou noir et certaines zones grises émanent; on peut se croire victime de harcèlement sans pour autant que ce n'en soit effectivement. Ainsi, le rôle de la loi n'est pas de réprimer ceux qui n'ont juste pas de classe ou d'intelligence émotionnelle; l'exaspération ou les comportements d'impatience d'un confrère ou d'un officier envers l'attitude ou la prestation de travail inadéquate d'autrui ne constitue pas nécessairement du harcèlement psychologique. Il est important de noter que selon la partie II du Code canadien du travail (le Code), Harcèlement et violence signifient ''tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique. En espérant clarifier certaines interrogations soyez confortable de nous contacter si vous vous croyez victime d'harcèlement.

Rigel Marine Inc.

Lors de mon dernier article au sujet des négociations avec Rigel Marine, il était alors question d'un conflit de travail imminent dans la mesure où un mandat de grève avait été donné au Syndicat. Il était aussi question d'un arbitrage de grief. Je suis heureux et fier d'annoncer que le grief sur les allocations de nourriture a été gagné; une décision rendue seulement 2 jours après l'audience tellement notre position était évidente sur l'interprétation de la Convention collective. Cette décision de l'arbitre nous donnait donc raison sur l'application future de cette clause importante pour nos Membres en vue du renouvellement du contrat. Devant l'incapacité de la Compagnie d'offrir des augmentations décentes, la médiation s'est vite retournée vers le vrai acteur, c'est-à-dire l'entité propriétaire du Juno Marie et qui paie nos Membres, Shell. Après quelques jours d'échanges constructifs être devant une grève qui devenait très gênante pour la pétrolière, les parties en sont venus à une entente de principe. C'est avec confiance que je me suis donc présenté sur le navire afin de recommander l'acceptation. Après que les Membres aient pris connaissance de l'entente, c'est à l'unanimité qu'ils ont ratifié. J'en profite pour remercier Danny Girard de son aide dans le processus qui aura ultimement conduit vers une entente qui garantit de solides augmentations salariales.

Industries Océan Inc.

La construction des remorqueurs destinés à la Défense nationale va bon train au chantier maritime de l'Isle aux Coudres. Lors de ma dernière visite à l'Isle, j'ai pu constater l'avancement du deuxième des quatre remorqueurs à être livrés jusqu'au dernier à l'automne 2023. Le premier étant à Québec en préparation pour ses essais à quai et en mer; le tout, après que le rinçage des systèmes est été effectué. Le deuxième remorqueur est en phase de finition; peinture murs et plafonds ainsi que quelques travaux de tuyauterie. Son tour viendra à Québec vers la mi-septembre. La fabrication des bloques est entamée pour ce qui est du troisième remorqueur et il sera sur la rampe à l'automne afin d'y effectuer la soudure et les travaux de mécanique durant l'hiver prochain. Pour ce qui est du quatrième remorqueur, les travaux débuteront l'hiver prochain. Parmi les autres projets en cours, notons la venue du bateau pilote Josée H afin de subir une mise-à-niveau incluant le nettoyage de ses réservoirs et le remplacement de plaques d'acier. À venir aussi, nous souhaitons que la soumission afin d'accueillir de nouveau le Louis Joliette porte fruit. Une mise-à-niveau et quelques travaux de mécanique sont requis pour ce navire de croisière. Aussi en soumission, quelques projets avec la Garde Côtière canadienne. À noter aussi la venue en 2023 des remorqueurs d'Océan, le K. Rusby et Intrepide pour leur cale sèche.

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS

John Larson, Alisha Maier, Keegan Herbert, and Michon Yardley (Seaspan)

Coastal Shipping Ltd.

Les relations entre la Compagnie et le Syndicat ne sont pas bonnes en ce moment. Une quantité élevée de griefs ne sont pas réglés en la majorité d'entres eux seront entendus devant un arbitre dans les prochains mois. Outre deux griefs contestants des congédiement injustes, des griefs collectifs ont été déposés à la suite du non-paiement de rétroactivité qui auraient dû être payés après la ratification de la dernière Convention collective. Un autre grief à la suite d'un défaut de rappel et non-respect de l'ancienneté est en révision légale et sera sans doute aussi déféré à l'arbitrage. D'un côté plus positif, les changements d'équipage ne semble plus être un problème pour nos membres desservant les populations de l'Arctique en carburants. En effet, depuis la ratification de la dernière Convention collective, nos membres devant demeurer à bord au-delà du maximum prévu ont droit à une compensation monétaire, ce qui résulte en une préaction assidue de la Compagnie dans la gestion des changements d'équipage dans le nord. Nous sommes confiants que les relations se régularisent sous peu; favorisant le dialogue de bonne foi.

Dragage Océan DM Inc.

Les discussions ont débuté au printemps afin de négocier le renouvellement de la Convention collective des Capitaine et opérateur sur les équipements de drague. Quoique certains avancements ont été accomplis pour ce qui est d'aspects normatifs et quelques points monétaires, la question sur la majoration des salaires reste toutefois en suspens. La Compagnie à bien sure faite une offre, mais elle n'est pas à la satisfaction du comité de négociation. Du côté patronal, il ne semble pas être une priorité de protéger ses employés contre la flambé du cout de la vie. Nous évaluerons, après les prochaines rencontres prévues en septembre, si d'autres moyens à notre dispositions seront nécessaires afin d'en arriver à une entente satisfaisante pour nos Membres. Nous sommes aussi en contact avec les matelots afin de débuter les pourparlers au début de l'automne. Ceux-ci ont été contactés récemment afin de recevoir leurs propositions.

Charles Aubry, *Vice-President, St. Lawrence and East Coast*

Harassment in the workplace

The issue of harassment, be it psychological, physical or sexual, is important to your Union. Each year, several complaints are received by the human resources departments of the various shipping companies. In some cases, the Union is unaware that one of its members is filing a complaint with the Company. This article aims to inform you of the complaint process but also to provide you with useful information on the most common complaints, i.e. complaints of psychological harassment. Most companies have a comprehensive complaints process. The first thing to do, whatever the nature of the complaint, is to inform your Union; we will accompany you in the process of filing said complaint and then ensure that the Company conducts a fair and impartial investigation.

Often minimized by the employer and judged as a simple personality conflict, psychological harassment can be very harmful for the victim and must therefore be taken seriously. Psychological harassment is abusive conduct which, through repeated or systematic gestures, words, behaviour or attitudes, aims or leads to degrading a person's living or working conditions. To recognize harassment, we monitor the presence of the following 5 cumulative elements: 1. Vexatious conduct. 2. Repetitiveness or a single serious pattern. 3. Hostile or unwanted words, gestures or behaviour. 4. Attack on dignity or integrity. 5. Harmful work environment. Vexatious behavior is manifested either by behaviours, words, acts or gestures of disrespect that hurt, annoy, humiliate or insult. In principle, the behaviors must be repeated. Presumably, not everything is white or black and some gray areas emanate; you can believe you are the victim of harassment without actually being bullied. Thus, the role of the law is not to repress those who simply lack class or emotional intelligence; the exasperation or impatient behaviour of a colleague or an officer towards the attitude or the inadequate work performance of another does not necessarily constitute psychological harassment. It is important to note that according to Part II of the Canada Labour Code (the Code), Harassment and violence means "any act, behaviour or remark, particularly of a sexual nature, which could reasonably offend or humiliate an employee or cause him or her any other injury or illness, physical or psychological. Hoping to clarify certain questions, be comfortable to contact us if you believe you are the victim of harassment.

Rigel Marine Inc.

In my last article about the negotiations with Rigel Marine, it was then a question of an impending labour dispute insofar as a strike mandate had been given to the Union. There was also talk of grievance arbitration. I am happy and proud to announce that the food allowance grievance has been won; a decision rendered only 2 days after the hearing, our position was so obvious on the interpretation of the Collective Agreement. This decision by the arbitrator therefore gave us reason on the future application of this important clause for our Members with a view to renewing the contract. Faced with the Company's inability to offer decent raises, mediation quickly turned to the real actor, the entity that owns the Juno Marie and pays our Members, Shell. After a few days of constructive exchanges before a strike that was becoming very embarrassing for the oil company, the parties came to a tentative agreement. It is therefore with confidence that I presented myself on the ship in order to recommend acceptance. After the Members became aware of the agreement, they unanimously ratified it. I take this opportunity to thank Danny Girard for his help in the process that ultimately led to an agreement that guaranteed solid salary increases.

Coastal Shipping Ltd.

Relations between the Company and the Union are not good at the moment. A high number of grievances are not resolved and most of them will be heard before an arbitrator in the coming months. In addition to two grievances contesting unjust dismissals, collective grievances were filed following the non-payment of retroactivity which should have been paid after the ratification of the last Collective Agreement. Another grievance following a failure of recall and non-respect of seniority is under legal review and will no doubt also be referred to arbitration. On the positive side, crew changes no longer appear to be an issue for our members serving Arctic populations with fuels. Indeed, since the ratification of the last Collective Agreement, our members who must remain on board beyond the maximum provided are entitled to monetary compensation, which results in diligent proacting by the Company in the management of crew changes in the North. We are confident that relations will be regularized shortly, promoting dialogue in good faith.

Dragage Océan DM Inc.

Discussions began in the spring to negotiate the renewal of the collective agreement for captains and operators of dredge equipment. Although some progress has been made in terms of normative aspects and some monetary points, the question of the salary increase remains unresolved. The Company has of course made an offer, but it is not to the satisfaction of the negotiating committee. On the management side, it does not seem to be a priority to protect its employees against the soaring cost of living. We will assess, after the next meetings scheduled for September, whether other means at our disposal will be necessary to reach a satisfactory agreement for our Members. We are also in contact with the unlicensed deckhands to begin the talks at the beginning of the fall. These members were contacted recently to receive their proposals.

Industries Océan Inc.

The construction of tugs for National Defense is progressing well at the Isle aux Coudres shipyard. During my last visit on the island, I was able to see the progress of the second of the four tugs to be delivered until the last in the fall of 2023. The first being in Quebec in preparation for its dockside trials and in sea; all after the systems have been flushed. The second tug is in the finishing phase; painting walls and ceilings as well as some piping work. His turn will come to Quebec around mid-September. The manufacture of the blocks has begun for the third tug and it will be on the ramp in the fall to carry out the welding and mechanical work there during the coming winter. As for the fourth tug, work will begin next winter. Among the other projects underway, note the arrival of the pilot boat Josée H to undergo maintenance, including the cleaning of its tanks and the replacement of steel plates. Also, to come, we hope that the bid to welcome the Louis Joliette again will succeed. An upgrade and some mechanical work are required for this cruise ship. Also in submission, some projects with the Canadian Coast Guard. Also note the arrival in 2023 of the Ocean tugs, the K. Rusby and Intrepide for their dry dock.

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS

Tony Kennedy, Matt fuailefau, Hayden Davis, Matt Roy (Captain Cook)

Chris Given, *Director of Government Relations*
Ottawa – SIU office of Government Relations

Your Union at Work

The SIU is anticipating a busy Fall season ahead with regards to regulatory and government-related work in Ottawa. With Parliament set to return shortly, we will be paying particular attention to the ongoing collaboration between the Liberals and NDP, which has so far proven to be positive for prioritizing a more worker-centered agenda.

This summer has been marked by significant and important Labour Action around the world. Working class people have had enough of corporations and companies working against them to stagnate wages while making record-high profits across most sectors. In the UK, Rail and transit workers represented by our friends in the RMT are demanding a real wage increase that keeps up with inflation, Unionized Education and Health workers are fighting back against government-led cuts across North America, Warehouse and Retail workers are organizing in droves, and all while an ongoing war in Europe heightens fears of a global economic recession.

These are not easy times to be a worker in any sector. The SIU has worked hard to ensure our members continue to receive wage and benefit increases that keep pace with the cost of living and will continue to negotiate for increases that keep your purchasing power strong in any economy. As a union, we stand in solidarity with all workers who are fighting for better conditions and an improved life for themselves and their families. When politicians talk about "building back better" after this Pandemic, we will continue to remind them that any post-pandemic recovery will be led by workers to the benefit of workers – anything else is unacceptable.

Over the course of the summer, the SIU participated in a number of important meetings with government and in other forums. In June, the SIU attended a meeting of the Labour Standards Advisory Committee, led by the Government of Canada's Labour Department. During the meeting, we received an update on legislative and regulatory work underway in the Government as well as updates on various pilot projects current being undertaken by the government including new ways of processing labour standards complaints, new labour standards protections for interns and new consultations tools for commenting on proposed regulations.

Later in July, the SIU attended a two-day meeting of the CLC National Political Action Committee, on which we are a member, to discuss the political priorities for the Canadian Labour Congress heading into the Fall Session. During the meeting, we were provided with an update on the CLC's "Forward together" campaign, discussed the CLC Care Campaign and ongoing work around Just Transition. On Day 2, the CLC provided an overview of the digital tools that the Congress uses and that are available to affiliates to use to engage with members and the general public on a variety of issues. These meetings are an important venue to bring together all the CLC-affiliated unions in Canada to discuss political priorities and share updates on ongoing campaigns within each respective union.

Upcoming meetings for the Fall session will include the SIU re-engaging with MPs once they've returned to office, to discuss the Union's priorities with regards to ongoing discussions on Canada's supply chains and in particular advocating for the use of Canadian vessels engaged in short-sea shipping as a means of alleviating congestion.

In late June, the ITF held a week of maritime meetings including meetings of the Seafarers' Section and the Fair Practices Committee Steering Group (Joint Seafarers/Dockers Group). These meetings were once again held in a hybrid fashion, with some attendees, including those of us from the SIU Canada, participating online. While many members of these committees have returned to in-person meetings, there is no doubt that COVID-19 still poses a significant health risk in these larger gatherings and unfortunately the meetings in the UK led to an outbreak of COVID-19 that impacted upwards of 20 people following the meeting – a good reminder that we must all continue to do our part to mitigate the risk of spreading the virus and make sure that we are completing the recommended booster series following the initial vaccinations.

The ITF meetings touched on a number of important issues including updates from ongoing work around sustainable shipping and just transition, updates from the IMO and an overview of the outcomes from negotiations on updating the MLC 2006 and minimum wages for seafarers at the ILO. In addition, updates were provided on negotiations occurring with various associations regarding ITF agreements for international seafarers with a robust discussion taking place on how negotiations must lead to significant wage increases given the massive profits being made in particular by the container shipping lines globally.

An update on the 2021 activity by ITF inspectors was recently released by the ITF, highlighting that the ITF's 125 inspectors around the world completed over 7200 inspections in 2021 recovering more than $37 Million USD in unpaid wages owed to seafarers. The report also draws attention to the fact that cases of abandonment, which includes the non-payment of wages for two or more months, had increased in 2021. International shipowners have continued to use the COVID-19 pandemic as an excuse not to repatriate seafarers and to keep seafarers on board longer than the 11 months permitted under the MLC 2006.

In other ITF-related work, I continue to participate in several correspondence groups of different sub-committees of the IMO, in particular on those related to developing guidelines on the use of low-flashpoint fuels and on the development of guidelines related to remote audits and inspections. In July, I attended the meetings of the IMO Sub-Committee on Implementation of IMO Instruments (III 8) with the delegation from the ITF (online) and I will be attending the upcoming meeting of the IMO sub-committee on Carriage of Containers and Cargoes (CCC) as well as the annual meeting of the ITF Maritime Safety Committee and Steering Group, later in September.

Wishing you all a safe Fall sailing season and for those with family members returning to school, a happy and healthy return to the classroom!

Chris Given, *Directeur des relations gouvernementales*

Ottawa – Bureau des relations gouvernementales du SIMC

Votre syndicat à l'œuvre

Le SIMC s'attend à un automne chargé en ce qui concerne la règlementation et les affaires gouvernementales à Ottawa. La rentrée parlementaire étant imminente, nous porterons une attention particulière à la collaboration en cours entre les libéraux et les néo-démocrates, qui s'est avérée jusqu'à présent positive pour la mise en place d'un programme plus centré sur les travailleurs.

Cet été a été marqué par des actions syndicales significatives et importantes dans le monde entier. La classe ouvrière en a assez des sociétés et des entreprises qui travaillent contre elle pour faire stagner les salaires tout en réalisant des bénéfices records dans la plupart des secteurs. Au Royaume-Uni, les travailleurs des chemins de fer et des transports en commun, représentés par nos amis du RMT, exigent une augmentation de salaire réelle qui suive l'inflation, les travailleurs syndiqués de l'éducation et de la santé se battent contre les coupes gouvernementales en Amérique du Nord, les travailleurs de l'entreposage et du commerce de détail s'organisent en masse, tandis que la guerre en cours en Europe renforce les craintes d'une récession économique mondiale.

Les temps ne sont pas faciles pour les travailleurs de tous les secteurs. Le SIMC a travaillé dur pour s'assurer que nos membres continuent à recevoir des augmentations de salaires et d'avantages sociaux qui suivent le coût de la vie et continuera à négocier des augmentations qui maintiennent votre pouvoir d'achat fort dans toute économie. En tant que syndicat, nous sommes solidaires de tous les travailleurs qui luttent pour de meilleures conditions et une vie meilleure pour eux-mêmes et leurs familles. Lorsque les politiciens parlent de « reconstruire en mieux » après la pandémie, nous continuerons à leur rappeler que toute reprise post-pandémique sera menée par les travailleurs au profit des travailleurs – toute autre solution est inacceptable.

Au cours de l'été, le SIMC a participé à un certain nombre de réunions importantes avec le gouvernement et dans d'autres forums. En juin, le SIMC a assisté à une réunion du Comité consultatif sur les normes du travail, dirigé par le ministère du Travail du gouvernement du Canada. Au cours de la réunion, nous avons reçu une mise à jour sur le travail législatif et réglementaire en cours au sein du gouvernement, ainsi que des mises à jour sur divers projets pilotes actuellement entrepris par le gouvernement, y compris de nouvelles façons de traiter les plaintes relatives aux normes du travail, de nouvelles protections des normes du travail pour les stagiaires et de nouveaux outils de consultation pour commenter les règlements proposés.

Plus tard en juillet, le SIMC a assisté à une réunion de deux jours du Comité national d'action politique du CTC, dont nous sommes membres, pour discuter des priorités politiques du Congrès du travail du Canada en vue de la session d'automne. Au cours de la réunion, nous avons reçu une mise à jour de la campagne « Avançons ensemble » du CTC, discuté de la campagne sur l'avenir des soins du CTC et du travail en cours sur la transition équitable. Le deuxième jour, le CTC a donné un aperçu des outils numériques que le Congrès utilise et que les affiliés peuvent utiliser pour dialoguer avec les membres et le grand public sur diverses questions. Ces réunions sont un lieu important pour rassembler tous les syndicats affiliés au CTC au Canada afin de discuter des priorités politiques et de faire le point sur les campagnes en cours dans chaque syndicat respectif.

Lors des prochaines réunions de la session d'automne, le SIMC reprendra contact avec les députés fédéraux une fois qu'ils auront repris leurs fonctions pour discuter des priorités du syndicat en ce qui concerne les discussions en cours sur les chaînes d'approvisionnement du Canada et, en particulier, pour préconiser l'utilisation de navires canadiens engagés dans le transport maritime à courte distance afin de réduire la congestion.

À la fin du mois de juin, l'ITF a organisé une semaine de réunions maritimes, notamment des réunions de la Section des gens de mer et du groupe directeur du Comité des pratiques équitables (groupe conjoint gens de mer/dockers). Ces réunions se sont une fois de plus déroulées de manière hybride, certains participants, dont ceux du SIMC, ayant participé virtuellement. Bien que de nombreux membres de ces comités soient revenus à des réunions en personne, il ne fait aucun doute que la COVID-19 pose toujours un risque sanitaire important dans ces grands rassemblements. Malheureusement, les réunions au Royaume-Uni ont entraîné une éclosion de COVID-19 qui a touché plus de 20 personnes après la réunion. Cette situation nous a rappelé que nous devons tous continuer à faire notre part pour atténuer le risque de propagation du virus et nous assurer que nous effectuons la série de rappels recommandée après les vaccinations initiales.

Les réunions de l'ITF ont abordé un certain nombre de questions importantes, notamment les mises à jour des travaux en cours sur le transport maritime durable et la transition juste, les mises à jour de l'OMI et un aperçu des résultats des négociations sur la mise à jour de la CTM 2006 et les salaires minimums pour les marins à l'OIT. En outre, des mises à jour ont été fournies sur les négociations en cours avec diverses associations concernant les accords de l'ITF pour les marins internationaux. Une discussion de fond a eu lieu sur la façon dont les négociations doivent conduire à des augmentations de salaire significatives étant donné les profits massifs réalisés au niveau mondial, en particulier par les compagnies de transport par conteneurs.

Une mise à jour de l'activité 2021 des inspecteurs de l'ITF a récemment été publiée par l'ITF, soulignant que les 125 inspecteurs de l'ITF dans le monde ont effectué plus de 7200 inspections en 2021, récupérant plus de 37 millions de dollars US en salaires impayés dus aux marins. Le rapport attire également l'attention sur le fait que les cas d'abandon, qui incluent le non-paiement des salaires pendant deux mois ou plus, ont augmenté en 2021. Les armateurs internationaux ont continué d'utiliser la pandémie de COVID-19 comme excuse pour ne pas rapatrier les marins et les garder à bord plus longtemps que les 11 mois autorisés par la CTM 2006.

Dans le cadre d'autres travaux liés à l'ITF, je continue à participer à plusieurs groupes de correspondance de différents sous-comités de l'OMI, en particulier à ceux liés à l'élaboration de directives sur l'utilisation de carburants à faible point d'éclair et à l'élaboration de directives relatives aux audits et inspections à distance. En juillet, j'ai assisté aux réunions du sous-comité de l'OMI sur la mise en œuvre des instruments de l'OMI (III 8) avec la délégation de l'ITF (en ligne), et j'assisterai à la prochaine réunion du sous-comité de l'OMI sur le transport des conteneurs et des cargaisons (CCC) ainsi qu'à la réunion annuelle du comité de sécurité maritime et du groupe directeur de l'ITF plus tard en septembre.

Je vous souhaite une saison de navigation d'automne en toute sécurité et, à ceux dont les membres de la famille retournent à l'école, un retour en classe heureux et en b

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS

Albert Marzan, Dillon Keeping, Calman Francis, Walter Baggs (CSL Niagara)

Wenceslao Comodero, Mario Tanguay, Roger Burao Sumayo and Edwin De la Rama Piadopo

David Borins, *Legal Counsel, SIU of Canada | Conseiller juridique, SIMC*

« Le maraudage et le Congrès du travail du Canada »

Le Syndicat international des marins canadiens est un membre affilié de longue date du Congrès du travail du Canada (« CTC »). Le CTC est la plus grande organisation syndicale au Canada, regroupant des dizaines de syndicats nationaux et internationaux, ainsi que des conseils du travail provinciaux, territoriaux et régionaux. Au total, le CTC représente plus de trois millions de travailleurs et travailleuses au Canada. Établi à Ottawa, en Ontario, le CTC milite en faveur de meilleurs salaires et avantages sociaux pour les travailleurs canadiens, de la santé et de la sécurité au travail, d'accords commerciaux internationaux équitables et de la lutte contre la discrimination et l'oppression.

L'une des fonctions essentielles du Congrès du travail du Canada est de défendre ses membres affiliés contre le maraudage. Il y a « maraudage » lorsqu'un syndicat tente de voler des membres à un autre syndicat, plutôt que de chercher à obtenir de nouveaux membres en organisant les lieux de travail non syndiqués existants. Le maraudage ne fait pas croître le mouvement syndical, mais plutôt le mine en obligeant les syndicats à consacrer du temps et de l'argent à se battre en eux.

La Constitution du CTC condamne fermement le maraudage. L'article 4 de la Constitution de la CTC stipule ce qui suit :

...

> Chaque affilié respecte les relations de négociation collective établies de chaque autre affilié. Aucun affilié n'essaiera d'organiser ou de représenter des employés qui ont une relation de négociation établie avec un autre affilié ou ne cherchera à perturber cette relation.

Si un syndicat est accusé de faire du maraudage auprès d'un autre syndicat, les statuts du CTC prévoient que les deux syndicats doivent tenter de résoudre ce différend par la médiation. Si la médiation n'aboutit pas à un règlement, le président du CTC nommera un juge-arbitre impartial pour enquêter sur l'affaire. Finalement, un syndicat affilié qui persiste dans ses efforts de maraudage sur un autre syndicat peut être suspendu ou même exclu du CTC. Ces dispositions des statuts du CTC ont été mises en place parce que le CTC reconnaît l'importance de promouvoir la solidarité au sein du mouvement syndical et reconnaît les effets destructeurs du maraudage sur cette solidarité.

En tant que plus grand syndicat représentant les marins non brevetés au Canada, le SIMC sert depuis longtemps ses membres d'un océan à l'autre au Canada. En fait, le premier bureau du SIMC au Canada était basé à Vancouver. À part le SIMC, aucun autre syndicat de marins au Canada ne peut prétendre être un syndicat véritablement national. Le SIMC s'engage à représenter et à servir ses membres et à organiser les marins dans tout le Canada.

"Raiding and the Canadian Labour Congress"

The Seafarers' International Union of Canada is a longstanding affiliate member of the Canadian Labour Congress ("CLC"). The CLC is the largest labour organization in Canada, bringing together dozens of national and international unions, as well as provincial, territorial, and regional labour councils. Altogether, the CLC represents over 3 million workers all across Canada. Based in Ottawa, Ontario, the CLC advocates for better pay and benefits for Canadian workers, workplace health and safety, fair international trade agreements, and fights against discrimination and oppression.

One of the critical functions of the Canadian Labour Congress is to defend its affiliate members against raiding. "Raiding" occurs when one union attempts to steal members from another union, rather than seeking to gain new members by organizing existing non-unionized workplaces. Raiding does not grow the labour movement; rather, it shrinks it, by forcing unions to spend time and money fighting each other.

The CLC Constitution strongly condemns raiding. Article 4 of the CLC Constitution states:

....

> Each affiliate respects the established collective bargaining relationships of every other affiliate. No affiliate will try to organize or represent employees who have an established bargaining relationship with another affiliate or otherwise seek to disrupt the relationship.

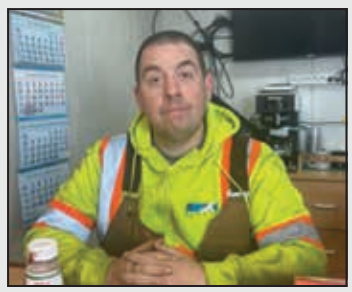
If one union is accused of raiding another union, the CLC Constitution provides that the two unions must attempt to resolve this dispute through mediation. If mediation does not result in a settlement, the President of the CLC will appoint an impartial Umpire to investigate the matter. Ultimately, an affiliated union that persists in its efforts to raid another union can be suspended or even expelled from the CLC. These provisions of the CLC Constitution were put in place because the CLC recognizes the importance of promoting solidarity within the labour movement, and recognizes the destructive effects of raiding on that solidarity.

As the largest union representing unlicensed seafarers in Canada, the SIU has long served members coast to coast to coast in Canada. In fact, the SIU's first office in Canada was based in Vancouver. Other than the SIU, no other seafarer's union in Canada can claim to be a truly national union. The SIU is committed to representing and serving its members and organizing seafarers across Canada.

AROUND THE PORT | AUTOUR DES PORTS

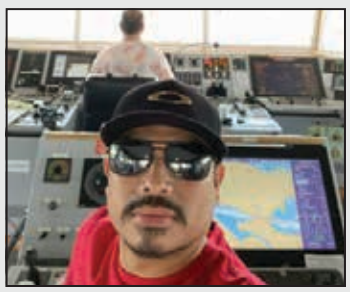
MA Ramish Perwaiz, EL Giovanni Lagamas, MA Tissa Nihar Bandara (CSL Tadoussac)

James Daquipil (Mia Desgagnes)



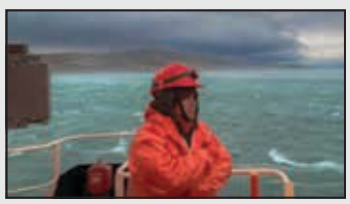
Colin Drake (Tuvaq W. Coastal Shipping ltd)

Crew on the Zelada Desgagnes



William Ramirez (CSL Baie Comeau)

Crew Playing Basketball (Claude A Desgagnes)



Altams Altamera (MV Arvik 1)