

The Canadian Sailor Le Marin canadien



CANADIAN PUBLICATION
MAIL

CONTRACT NO.: 40051129

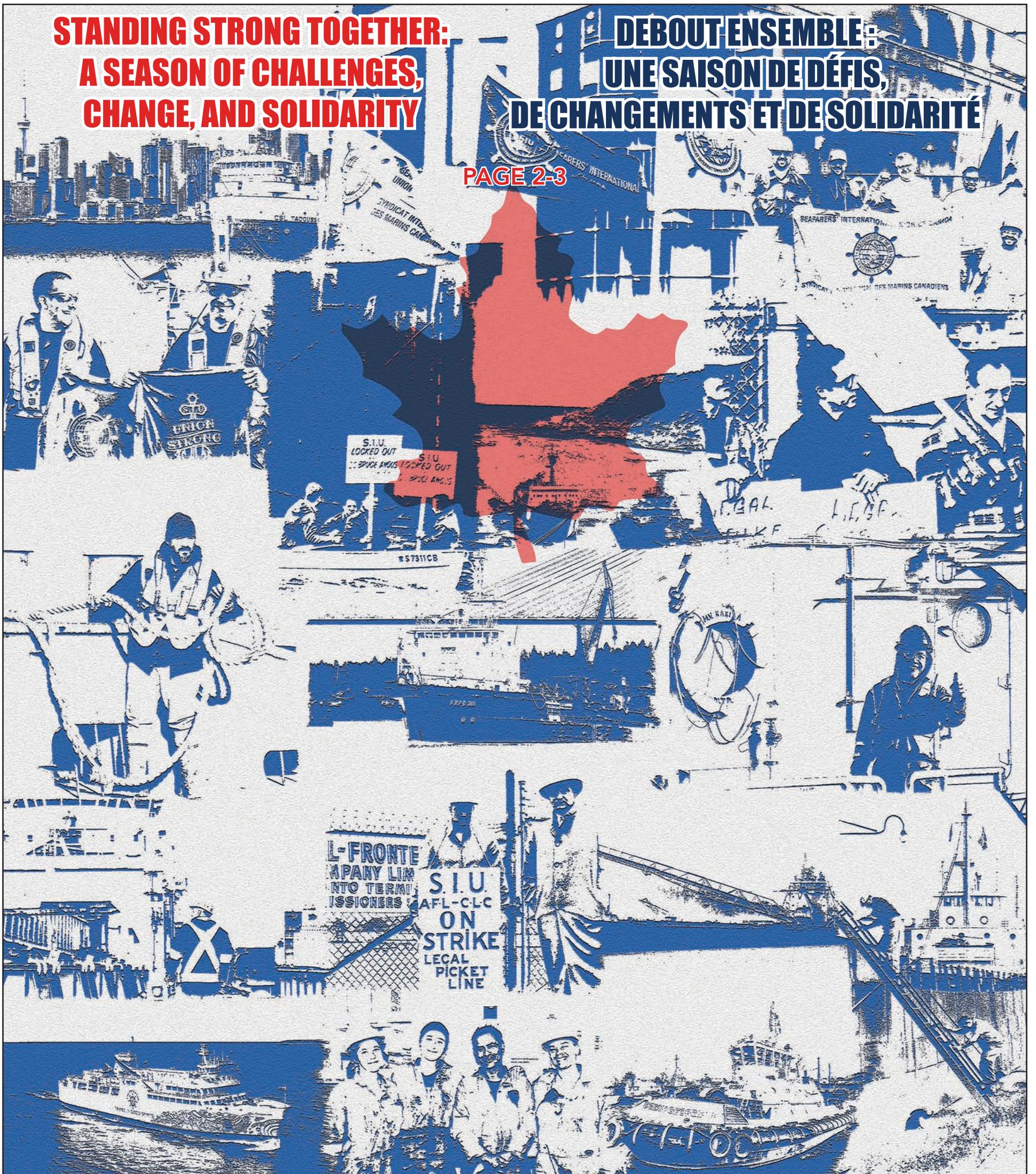
September / Septembre
2025

Proudly printed in Canada - Imprimé avec fierté au Canada

**STANDING STRONG TOGETHER:
A SEASON OF CHALLENGES,
CHANGE, AND SOLIDARITY**

**DEBOUT ENSEMBLE:
UNE SAISON DE DÉFIS,
DE CHANGEMENTS ET DE SOLIDARITÉ**

PAGE 2-3





Chris Given, President

Standing Strong Together: A Season of Challenges, Change, and Solidarity

Brothers and Sisters,

This sailing season has been one of the busier ones in recent memory. Despite a significant amount of market uncertainty being generated by our neighbours in the U.S., most ships have continued to operate and jobs are plentiful. Your Union has also been hard at work on your behalf. We are winning battles, signing new contracts, and overcoming challenges, but our work is far from finished. For the months ahead we will continue pushing forward on key initiatives and defending the rights of workers across the country.

From major Union Hall relocations to the final stages of launching SIU2020, and from improving internal systems to standing up against governments determined to weaken workers' rights, we have faced it all head-on. While we've accomplished a great deal in recent months, the fight to defend the right to strike has never been more urgent.

Defending the Right to Strike

The Government of Canada has continued its troubling pattern of undermining workers' fundamental rights. Most recently, this was on full display when flight attendants represented by the Air Canada Component of CUPE took legal strike action in pursuit of a fair contract.

The government intervened only hours into their lawful strike, attempting to force workers back on the job to protect corporate profits over fair compensation. But thanks to the strength and determination of CUPE members, and the overwhelming solidarity shown by unions across Canada and around the world, these workers stood strong. Their courage paid off, and a tentative agreement was reached.

The message is clear: if one of our SIU Canada units ever finds itself in a legal strike position, we cannot assume the government will respect our rights. Their actions have set a dangerous precedent. Without strong policies in place to protect workers, future labour disputes may face similar interference. The silver lining is this: Canada's labour movement has never been more united, more energized, or more determined. From coast to coast, across every industry, workers are standing together. This solidarity is our greatest strength and the reason we will prevail in this ongoing fight

Investing in Our Members: New Union Halls

Amid these challenges, SIU Canada has also made significant strides for our members. Our National Headquarters has relocated from Downtown Montreal to a modern, upgraded facility in Saint-Laurent. This new space brings together our Union Hall, Records Department, Medical Plan, and Pension Plan offices under one roof, improving efficiency and accessibility.

Additionally, our Niagara Union Hall has moved from Thorold to St. Catharines, giving us a much-improved office space and better facilities for members. These moves were made with our members in mind. Not only do all the new facilities provide a more appropriate and professional work environment for our staff, but they also allow us to use Union resources more efficiently — making improvements while continuing to deliver for our members.

We look forward to welcoming you to these new spaces, and we're confident you'll be proud to call them the home of SIU Canada.



ENVOI DE PUBLICATIONS CANADIENNES - CONTRAT NO.: 40051129

Follow us on:
Retrouvez nous sur :



www.seafarers.ca

**SEAFARERS' INTERNATIONAL UNION
OF CANADA**

**SYNDICAT INTERNATIONAL
DES MARINS CANADIENS**



Chris Given
President / Président



Charles Etienne Aubry
Executive Vice-President
Vice-président exécutif



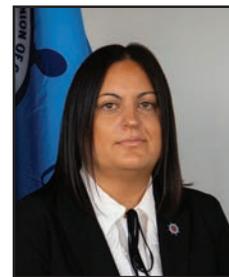
Ryan McWhinnie
Secretary-Treasurer
Secrétaire-trésorier



Vincent Giannopoulos
Vice-President
Vice-président



Josh Sanders
Vice-President
Vice-président



Nadia Pecoraro
Women's Representative
Représentante des femmes



Alex Morris
Non-Marine Director
Directeur Non-Maritime

Headquarters Quartiers Généraux

200 - 3131 Boul. Pitfiel
Saint-Laurent, QC H4S 1N3
Tél **514.931.7859**
Fax 514.931.3667
siuofcanada@seafarers.ca

Records Department Services des dossiers

200 - 3131 Pitfield Blvd
Saint-Laurent, QC H4S 1N3
Tél **514.931.7859**
Fax 514.931.3667
records@seafarers.ca

Newfoundland Terre-Neuve

1601 Station C
St. Johns, NL A1C 5P3
Tél **514.931.7859**
Fax 514.931.3667
siuofcanada@seafarers.ca

Québec

205 - 1001 route de l'Église
Ste-Foy, QC G1V 3V7
Tél **418.529.6801**
Fax 418.529.3024
quebec@seafarers.ca

Niagara

204 - 20 Corporate Park Drive
St. Catharines, ON L2S 3W2
Tel **905.227.5212**
Fax 905.227.0130
thorold@seafarers.ca

Vancouver

403-860 Homer Street
Vancouver, B.C. V6B 2W5
Tel **604.687.6699**
Fax 604.687.6897
vancouver@seafarers.ca

Seafarers' Medical Plan Régime Médical des Marins

200 - 3131 Pitfield Blvd
Saint-Laurent, QC H4S 1N3
Tél **514.931.7859 Ext 227**
Fax 514.931.3667
medical@seafarers.ca



SIU2020: A New Era for Hiring

We know you've heard us talk about the SIU2020 system for some time now, and we're happy to share that we are getting very close to launch. Over the past several months, we've been rigorously testing the platform to ensure it functions exactly as intended while providing training to dispatchers and Union officers

This new system is designed to be simple, intuitive, and member-focused, while fully compliant with the National Shipping Rules. SIU2020 will make the hiring hall process faster and more efficient, giving members greater and easier access to the jobs they want without having to be physically present in the hiring halls unless they choose to be. Please keep an eye out as we expect to make an announcement with an official launch date in the coming months

To ensure you're ready for the opportunities that this new system will provide, please make sure your email address and contact information in SIU2020 are up-to-date.

Looking Ahead

As the sailing season winds down, I encourage everyone to remain vigilant, stay safe, and continue looking out for your fellow brothers and sisters on board. While challenges remain, we are stronger when we stand together.

Your Union will continue to fight tirelessly to defend your rights, improve your working conditions, and ensure SIU Canada remains the powerful voice for seafarers across the country.

Debout ensemble : une saison de défis, de changements et de solidarité

Chers confrères et chères consœurs,

La saison de navigation qui s'achève a été l'une des plus chargées de mémoire récente. Malgré l'incertitude importante générée par nos voisins américains, la plupart des navires ont continué d'opérer et les emplois ont été nombreux. Votre Syndicat a aussi travaillé fort en votre nom. Nous remportons des batailles, nous signons de nouveaux contrats et nous surmontons des défis, mais notre travail est loin d'être terminé. Au cours des prochains mois, nous continuerons à faire avancer des dossiers essentiels et à défendre les droits des travailleuses et travailleurs partout au pays.

Des grands déménagements de salles syndicales aux dernières étapes du lancement de SIU2020, en passant par l'amélioration de nos systèmes internes et la résistance face aux gouvernements déterminés à affaiblir les droits des travailleurs, nous avons affronté tout cela de front. Bien que nous ayons accompli beaucoup ces derniers mois, la lutte pour défendre le droit de grève n'a jamais été aussi urgente.

Défendre le droit de grève

Le gouvernement du Canada poursuit son inquiétante habitude de saper les droits fondamentaux des travailleurs. Tout récemment, cela s'est manifesté de façon flagrante lorsque les agentes et agents de bord représentés par la Composante Air Canada du SFCP ont exercé légalement leur droit de grève pour obtenir un contrat équitable.

Le gouvernement est intervenu seulement quelques heures après le déclenchement de leur grève légale, tentant de forcer les travailleuses et travailleurs à retourner au travail pour protéger les profits des entreprises au détriment d'une juste rémunération. Mais grâce à la force et à la détermination des membres du SFCP, et à la solidarité écrasante démontrée par les syndicats du Canada et d'ailleurs dans le monde, ces travailleuses et travailleurs ont

tenu bon. Leur courage a porté fruit : une entente de principe a été conclue.

Le message est clair : si l'une de nos unités du SIMC devait un jour se retrouver en position de grève légale, nous ne pouvons pas tenir pour acquis que le gouvernement respectera nos droits. Leurs gestes ont établi un dangereux précédent. Sans politiques solides pour protéger les travailleurs, de futurs conflits de travail risquent de subir la même ingérence. La lueur d'espoir, c'est que le mouvement syndical canadien n'a jamais été aussi uni, aussi énergisé et aussi déterminé. D'un océan à l'autre, dans tous les secteurs, les travailleuses et travailleurs se tiennent ensemble. Cette solidarité est notre plus grande force et la raison pour laquelle nous l'emporterons dans ce combat en cours.

Investir dans nos membres : nouvelles salles syndicales

Au milieu de ces défis, le SIMC a aussi franchi des pas importants pour ses membres. Notre quartier général national a déménagé du centre-ville de Montréal vers un emplacement moderne et amélioré à Saint-Laurent. Ce nouvel espace regroupe notre salle syndicale, le service des dossiers, le Plan médical et le Régime de retraite sous un même toit, améliorant ainsi l'efficacité et l'accessibilité

De plus, notre salle syndicale de Niagara a déménagé de Thorold à St. Catharines, nous offrant un bureau beaucoup plus fonctionnel et de meilleures installations pour les membres. Ces déménagements ont été faits en pensant à vous. Non seulement ces nouvelles installations offrent-elles un environnement de travail plus approprié et professionnel à notre personnel, mais elles nous permettent aussi d'utiliser les ressources du Syndicat plus efficacement — en apportant des améliorations tout en continuant à livrer pour nos membres.

Nous avons hâte de vous accueillir dans ces nouveaux locaux, et nous sommes convaincus que vous serez fiers de les appeler la maison du SIMC

SIU2020 : une nouvelle ère pour l'embauche

Vous nous avez entendu parler du système SIU2020 depuis un certain temps déjà, et nous sommes heureux d'annoncer que nous approchons très près du lancement. Au cours des derniers mois, nous avons rigoureusement testé la plateforme pour nous assurer qu'elle fonctionne exactement comme prévu, tout en offrant de la formation aux répartiteurs et aux dirigeants syndicaux.

Ce nouveau système est conçu pour être simple, intuitif et centré sur les membres, tout en respectant pleinement les Règles nationales de répartition. SIU2020 rendra le processus de la salle d'embauche plus rapide et plus efficace, donnant aux membres un meilleur accès aux emplois qu'ils désirent, sans avoir à se présenter physiquement dans les salles — à moins qu'ils ne le souhaitent. Restez à l'affût, car nous prévoyons annoncer une date officielle de lancement dans les prochains mois!

Pour être prêts aux occasions que ce nouveau système offrira, veuillez vous assurer que votre adresse courriel et vos coordonnées dans SIU2020 sont à jour.

Regard vers l'avenir

Alors que la saison de navigation tire à sa fin j'encourage tout le monde à rester vigilants, à travailler en sécurité et à continuer de veiller les uns sur les autres à bord. Même si des défis persistent, nous sommes plus forts quand nous restons unis.

Votre Syndicat continuera de se battre sans relâche pour défendre vos droits, améliorer vos conditions de travail et faire en sorte que le SIMC demeure la voix forte des marins partout au pays.



Les Griefs

L'importance d'une bonne gérance

Au Syndicat international des marins canadiens, chaque grief n'est pas qu'un formulaire ou une procédure technique : c'est un outil essentiel de défense de nos droits collectifs et individuels. C'est grâce à ce processus que nous faisons respecter les conventions collectives, que nous corrigeons des injustices et que nous envoyons un message clair aux employeurs : les marins canadiens ne reculent pas devant la défense de leurs droits.

Le rôle du délégué et du Syndicat

Quand un problème surgit à bord, la première étape est toujours de tenter de le régler directement avec votre délégué syndical, si celui-ci est présent. Le délégué est le premier rempart contre les abus et peut souvent régler les choses rapidement. Si la situation persiste ou ne peut pas être résolue localement, le Syndicat doit alors être contacté sans délai.

C'est à ce moment que le processus officiel de grief peut s'amorcer. Une fois déposé, le grief devient un dossier que nous prenons en charge collectivement.

Le travail du comité de révision des griefs

Au SIU, le comité de révision des griefs, avec l'appui du département légal, analyse chaque cas avec rigueur et profondeur. Rien n'est laissé au hasard. Nous tenons toujours les membres informés de l'évolution de leur dossier, que ce soit pour annoncer un règlement, un retrait ou une décision d'aller en arbitrage. Lorsqu'un grief doit être retiré, nous expliquons clairement les raisons qui motivent cette décision. Lorsque nous en arrivons à une entente avec un employeur, nous transmettons aux membres concernés les détails du règlement. La transparence fait partie intégrante de notre approche.

L'arbitrage : aller jusqu'au bout

Si l'employeur refuse obstinément de régler un grief que nous considérons valide, nous ne baissons pas les bras. Avant même de recourir à l'arbitrage, le SIU peut aussi s'appuyer sur le **Service fédéral de conciliation et de médiation** afin de tenter un règlement. Et si malgré cela l'impasse demeure, nous allons jusqu'au bout : l'arbitrage est une option puissante qui permet à un arbitre indépendant de trancher. Le SIU n'hésite pas à utiliser ces recours pour défendre les droits de ses membres.

Les obligations du Syndicat en vertu du Code canadien du travail

Le **Code canadien du travail** impose au Syndicat une obligation légale de **représentation juste et équitable** de tous ses membres. Cela signifie que

- Chaque grief doit être examiné sérieusement, avec diligence et impartialité.
- Le Syndicat ne peut pas ignorer un grief ou le rejeter sans analyse.
- Toutes les décisions prises par le Syndicat dans la gestion d'un grief doivent être motivées par l'intérêt des membres et non par des considérations arbitraires ou discriminatoires.
- Le Syndicat doit informer les plaignants du suivi donné à leur dossier et leur expliquer les raisons de chaque décision.

En retour, le Code et les bonnes pratiques exigent aussi la **collaboration du plaignant**. Une fois un grief déposé, le membre doit rester disponible pour répondre aux questions, fournir les documents ou témoigner si nécessaire. Sans cette collaboration, il devient difficile de mener le dossier jusqu'au bout.

Une responsabilité collective

La gérance des griefs est un combat partagé : le Syndicat s'engage à agir avec rigueur, transparence et combativité, mais chaque membre doit aussi comprendre son rôle et ses responsabilités.

Un grief bien géré, c'est plus qu'un dossier réglé. C'est une victoire pour toute la communauté maritime. C'est la preuve que nous connaissons nos droits, que nous savons les défendre et que nous restons solidaires face à toute tentative d'abus ou d'intimidation.

Au SIU, nous n'oublions jamais que la force du Syndicat, c'est l'unité des marins.

Un délégué à bord : une priorité indispensable

Au SIU, nous affirmons haut et fort : chaque navire doit avoir un délégué. Sans lui, l'équipage est plus vulnérable et le SIU moins bien outillé pour défendre efficacement vos droits.

Le délégué est beaucoup plus qu'un représentant local. Il est le premier point de contact avec les représentants du des Quartiers Généraux. Grâce à lui, le SIU reçoit directement du navire les informations essentielles concernant entre autres :

- La négociation de vos conventions collectives,
- L'enquête et le suivi des griefs,
- L'application des Règlements Nationaux d'Embauche.

Sans délégué, ces informations nous parviennent moins rapidement ou parfois de manière incomplète, ce qui affaiblit notre capacité à agir rapidement et efficacement.

Il reste encore quelques navires sans délégué. Cela doit changer. Un navire sans délégué, c'est un Syndicat privé d'une partie de sa force collective. Là où il n'y en a pas, mobilisez-vous, discutez entre collègues et contactez le SIU. Nous vous accompagnerons et vous fournirons tout le soutien nécessaire pour élire un représentant qui sera aussi accompagné par nos représentants.

Avoir un délégué à bord, ce n'est pas une formalité : c'est garantir que vos voix, vos réalités et vos besoins remontent directement au Syndicat. C'est assurer que chaque décision soit prise avec l'information la plus juste et complète possible.

Un navire, un délégué : voilà notre priorité.

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS





Grievances

The Importance of Good Management

At the Seafarers' International Union of Canada, every grievance is more than just a form or a technical procedure: it's an essential tool for defending our collective and individual rights. It is through this process that we enforce the collective agreements, correct injustices, and send a clear message to employers: Canadian seafarers do not shy away from defending their rights.

The Role of the Delegate and the Union

When a problem arises on board, the first step is always to try to resolve it directly with your union Delegate, if one is present. The Delegate is the first line of defense against abuse and can often resolve matters quickly. If the situation persists or cannot be resolved locally, the Union must be contacted immediately.

This is when the formal grievance process can begin. Once filed, the grievance becomes a file that we take on collectively.

The Work of the Grievance Review Board

At the SIU, the Grievance Review Board, with the support of the Legal Department, analyzes each case with rigor and depth. Nothing is left to chance. We always keep members informed of the progress of their case, whether to announce a settlement, a withdrawal, or a decision to proceed to arbitration. When a grievance must be withdrawn, we clearly explain the reasons behind this decision. When we reach an agreement with an employer, we provide the affected members with the details of the settlement. Transparency is an integral part of our approach.

Arbitration: Following Through

If the employer stubbornly refuses to settle a grievance that we consider valid, we don't give up. Even before resorting to arbitration, the SIU can also rely on the **Federal Conciliation and Mediation Service** to attempt a settlement. And if, despite this, the impasse persists, we will follow through: arbitration is a powerful option that allows

an independent arbitrator to decide. The SIU does not hesitate to use these remedies to defend the rights of its members.

Union Obligations under the Canada Labour Code

The **Canada Labour Code** imposes a legal obligation on the Union to **fairly and equitably represent** all its members. This means that:

- Every grievance must be examined seriously, diligently, and impartially.
- The Union cannot ignore a grievance or dismiss it without analysis.
- All decisions made by the Union in managing a grievance must be motivated by the members' best interests and not by arbitrary or discriminatory considerations.
- The Union must inform grievors of the follow-up given to their file and explain the reasons for each decision.

In return, the Code and best practices also require the **cooperation of the griever**. Once a grievance is filed, the member must remain available to answer questions, provide documents, or testify if necessary. Without this collaboration, it becomes difficult to see the case through to the end.

A Collective Responsibility

Grievance management is a shared struggle: the Union is committed to acting with rigor, transparency, and a combative attitude, but each member must also understand their role and responsibilities.

A well-managed grievance is more than a resolved case. It is a victory for the entire maritime community. It demonstrates that we know our rights, that we know how to defend them, and that we remain united in the face of any attempt at abuse or intimidation.

At the SIU, we never forget that the Union's strength lies in the unity of its seafarers.

A Delegate on board: An Essential Priority

At the SIU, we state loud and clear: every ship must have a Delegate. Without one, the crew is more vulnerable, and the SIU is less well equipped to effectively defend your rights.

The Delegate is much more than a local representative. They are the first point of contact with the Headquarters representatives. Thanks to them, the SIU receives essential information directly from the ship concerning, among other things:

- The negotiation of your collective agreements,
- The investigation and follow-up of grievances,
- The application of the National Shipping Rules.

Without a Delegate, this information reaches us less quickly or sometimes incompletely, which weakens our ability to act quickly and effectively.

There are still some ships without a Delegate. This must change. A ship without a Delegate is a Union deprived of part of its collective strength. Where there isn't one, mobilize, talk with your colleagues, and contact the SIU. We will assist you and provide all the necessary support to elect a Delegate, who will also be accompanied by our representatives.

Having a delegate on board isn't a formality: it ensures that your voices, your realities, and your needs are directly communicated to the Union. It ensures that every decision is made with the most accurate and complete information possible.

One ship, one delegate: that's our priority.

AROUND THE PORTS | AUTOUR DES PORTS



Photo Submitted by Elizabeth Cannon - Kyrill Voloshyn (AB), Alexandre Cannon (Arctic Bosun) and Elizabeth Cannon (2nd cook)



**Montreal Headquarters
HAS MOVED**

New Address
200 - 3131 Blvd Pitfield
Saint-Laurent, Quebec H4S 1N3



Your Dues, Your Union, Your Voice: A Message from the Secretary-Treasurer

Brothers and Sisters,

As we prepare for the upcoming fall membership meetings and continue through a busy season on the water, I want to take a moment to share some important reminders and updates that will help keep things running smoothly for all our members. By staying on top of these items now, you'll save time and avoid unnecessary issues later.

Manulife – Keep Your Information Up to Date

Your Manulife account is essential for managing your pension and beneficiary information, and it's important to make sure everything is accurate and current. If you've moved, changed your phone number or email address, gotten married, divorced, or had other significant life changes, now is the time to review your details.

To make things easier, QR codes linking directly to the Manulife login portal have been posted—or will soon be posted—on vessels by your HQ representative. Simply scan the code with your phone, sign in, and confirm your records are correct.

Keeping your account current helps ensure that when you or your family need support, there are no delays, disputes, or unexpected problems with your benefits. A few minutes spent reviewing your information today can prevent far bigger headaches in the future.

SIU2020 – Keep Your Profil Current

The SIU2020 platform remains one of the most important tools available to our members. It holds your records, certifications, and essential documents and allows us to communicate with you quickly and effectively.

Please take a moment to log in and make sure everything is accurate. Verify your contact information, confirm that your certifications and training are up to date, and upload any new documents as soon as you receive them. Keeping your profile current ensures there are no delays when processing paperwork, accessing dispatches, or receiving updates from the Union.

Union Dues – Staying Connected

I also want to remind everyone to make sure your union dues are paid and up to date. Dues are the foundation of our operations—they make it possible for us to negotiate strong collective agreements, represent members effectively, and continue improving conditions across the industry.

If you have questions about your dues or need to confirm your account status, you can contact our team at Records@seafarers.ca.

We also encourage members to set up e-transfer as a preferred payment method. It's fast, reliable, and makes it easier for us to track payments accurately. If you're unsure how to get started, reach out to the

Union office—we'll be happy to walk you through the process.

Fall Membership Meetings – Stay Involved

Our upcoming fall membership meetings are a chance for members to come together, share updates, and strengthen our collective voice. These meetings are where we exchange information, discuss priorities, and hear directly from you on issues that matter most.

For those attending the Montreal or Niagara meetings, please visit the SIU Canada website to confirm the dates, times, and locations. The information is kept up to date, so you'll have everything you need to plan ahead.

Your participation matters—these meetings are an important part of keeping our Union strong and connected.

In Closing

Thank you to every SIU Canada member for your continued dedication, professionalism, and solidarity. Whether it's updating your Manulife account, keeping your SIU2020 profile accurate, staying current on dues, or attending meetings, each of these actions helps strengthen our Union and ensure we're prepared for whatever lies ahead.

Together, we continue to build a stronger and more united SIU Canada.

AROUND THE PORTS | AUTOUR DES PORTS

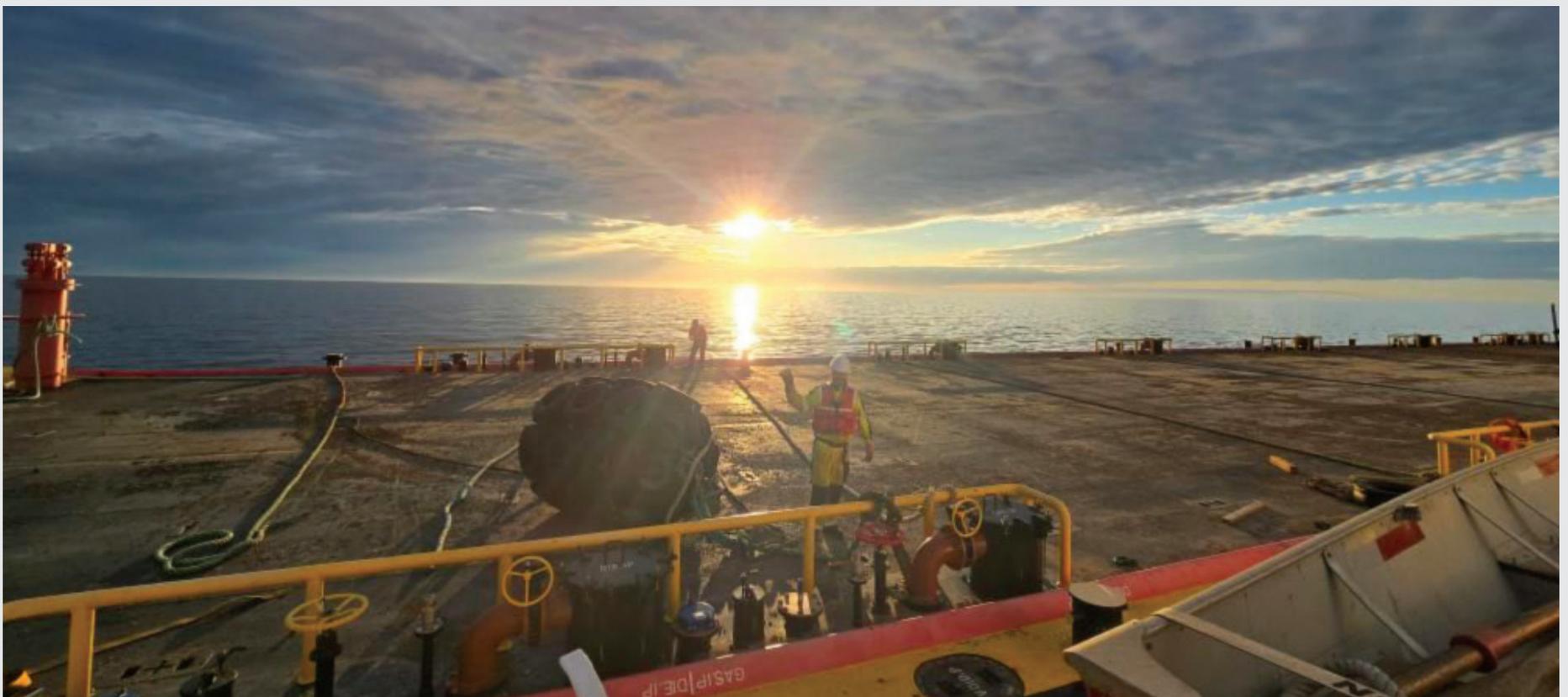


Photo Submitted by Member Joey Deveau



Vos cotisations, votre syndicat, votre voix : Message du secrétaire-trésorier

Chers confrères et chères consœurs,

Alors que nous nous préparons pour les prochaines assemblées d'automne et que nous poursuivons une saison bien remplie sur l'eau, je souhaite prendre un moment pour partager quelques rappels et mises à jour importants qui aideront à garder nos activités fluides pour tous les membres. En restant à jour dès maintenant, vous gagnerez du temps et éviterez des problèmes inutiles plus tard.

Manuvie – Gardez vos renseignements à jour

Votre compte Manuvie est essentiel pour gérer votre régime de retraite et vos renseignements de bénéficiaire, et il est important de vous assurer que tout y est exact et actuel. Si vous avez déménagé, changé de numéro de téléphone ou d'adresse courriel, si vous vous êtes marié, divorcé ou si vous avez vécu d'autres changements importants, c'est le bon moment pour revoir vos renseignements. Pour vous faciliter la tâche, des codes QR menant directement au portail de connexion de Manuvie ont été affichés — ou le seront bientôt — à bord par votre représentant du quartier général. Il vous suffit de scanner le code avec votre téléphone, de vous connecter et de confirmer que vos dossiers sont corrects.

Garder votre compte à jour permet de vous assurer que, lorsque vous ou votre famille aurez besoin de soutien, il n'y aura pas de retards, de différends ou de problèmes imprévus liés à vos prestations. Quelques minutes passées à vérifier vos renseignements aujourd'hui peuvent vous éviter de bien plus gros maux de tête plus tard.

SIU2020 – Gardez votre profil à jour

La plateforme SIU2020 demeure l'un des outils les plus importants mis à la disposition de nos membres. Elle contient vos dossiers, vos certifications et vos documents essentiels, et elle nous permet de communiquer avec vous rapidement et efficacement.

Veuillez prendre un moment pour vous connecter et vous assurer que tout est exact. Vérifiez vos coordonnées, confirmez que vos certifications et vos formations sont à jour, et téléversez tout nouveau document dès que vous le recevez. Garder votre profil à jour permet d'éviter des retards dans le traitement de vos dossiers, l'accès aux répartitions ou la réception des mises à jour du Syndicat.

Cotisations syndicales – Restez en règle

Je souhaite aussi rappeler à tout le monde de s'assurer que vos cotisations syndicales sont payées et à jour. Les cotisations sont la base de nos opérations; elles nous permettent de négocier de solides conventions collectives, de représenter efficacement les membres et de continuer à améliorer les conditions dans toute l'industrie.

Si vous avez des questions au sujet de vos cotisations ou si vous souhaitez confirmer l'état de votre compte, vous pouvez communiquer avec notre équipe à Records@seafarers.ca.

Nous encourageons aussi les membres à configurer le virement Interac comme mode de paiement privilégié. C'est rapide, fiable et cela nous permet de mieux suivre les paiements. Si vous n'êtes pas certain de la marche à suivre, communiquez avec le bureau du Syndicat. Nous serons heureux de vous accompagner dans le processus.

Assemblées à l'automne – Restez impliqués

Nos prochaines assemblées générales d'automne sont l'occasion pour les membres de se réunir, de partager des nouvelles et de renforcer notre voix collective. Ces rencontres sont le lieu où nous échangeons de l'information, discutons des priorités et nous entendons directement sur les questions qui comptent le plus.

Pour ceux qui participeront aux assemblées de Montréal ou de Niagara, veuillez consulter le site Web du SIMC pour confirmer les dates, heures et lieux. L'information y est tenue à jour afin que vous puissiez bien planifier.

Votre participation est importante. Ces assemblées sont une partie essentielle du maintien de la force et de la cohésion de notre Syndicat.

En conclusion

Merci à tous les membres du SIMC pour votre dévouement, votre professionnalisme et votre solidarité continus. Qu'il s'agisse de mettre à jour votre compte Manuvie, de garder votre profil SIU2020 exact, de rester à jour dans vos cotisations ou d'assister aux assemblées, chacune de ces actions contribue à renforcer notre Syndicat et à nous préparer à affronter ce qui nous attend.

Ensemble, nous continuons de bâtir un SIMC plus fort et plus uni.

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS



Photo Submitted by Francis Lambert - Groupe Ocean



Rapport de la représentante des femmes

Cet été, j'ai eu le plaisir de rencontrer plusieurs de mes consœurs et confrères lors de mes visites à bord. Ces conversations m'ont donné l'occasion d'entendre directement les défis quotidiens auxquels vous faites face à bord, ainsi que vos expériences personnelles. J'ai aussi été encouragée d'entendre de nombreux témoignages de résilience et de réussite de la part de celles et ceux qui ont surmonté des situations difficiles en s'exprimant et en cherchant du soutien.

Échanger avec nos membres est toujours un privilège, et j'accorde une grande valeur à la confiance que vous m'accordez lorsque vous partagez vos expériences. Depuis la publication de notre rapport sur le harcèlement, je suis heureuse de constater une augmentation notable du nombre de femmes qui se manifestent par rapport aux années précédentes. Bien que certaines craignent encore des répercussions possibles, nous commençons à voir un changement positif — et ensemble, nous continuerons à travailler pour créer des milieux de travail plus sûrs et plus solidaires.

Lutter contre le harcèlement et la violence

Le harcèlement et la violence incluent tout geste, conduite ou commentaire — y compris des remarques sexuelles, indécentes ou provocatrices — qui cause du tort ou de l'inconfort. Qu'elles soient légères ou explicites, les paroles et les conduites inappropriées peuvent laisser les personnes sans voix, impuissantes et incertaines de la façon d'y répondre.

En tant que représentante des femmes, je veux que vous sachiez qu'aucune situation, remarque ou expérience n'est trop petite, trop gênante ou trop embarrassante pour être portée à mon attention. Toutes nos conversations sont confidentielles. Je suis là pour vous écouter, vous soutenir et m'assurer que votre voix est entendue. Personne ne devrait avoir à travailler dans le silence ou la peur.

Le harcèlement — qu'il soit verbal, physique ou subtil — peut créer un climat d'intimidation et d'anxiété qui affecte non seulement les personnes directement visées, mais aussi le bien-être de tout l'équipage. Même les soi-disant « blagues innocentes » ou la proximité physique non désirée, particulièrement dans des environnements confinés à bord, contribuent à rendre les milieux de travail dangereux et inconfortables. Ces formes de harcèlement passent souvent sous silence par crainte de représailles ou par incertitude, mais chacun a droit à un milieu de travail sécuritaire, respectueux et exempt de harcèlement.

Tolérance zéro pour le harcèlement

La Journée des gens de mer 2025 a souligné cette année l'importance urgente de politiques de tolérance zéro en matière de harcèlement et de discrimination afin d'assurer des conditions de travail sûres, équitables et humaines en mer pour tous les travailleurs — y compris les femmes.

Chaque employeur doit avoir une politique sur le harcèlement en milieu de travail. Cette politique doit :

- énoncer l'engagement de l'entreprise envers un milieu de travail respectueux;
- détailler les procédures de signalement et d'enquête des plaintes;
- garantir un processus d'enquête équitable, confidentiel et transparent.

Si vous n'êtes jamais certaine de vos droits ou des démarches à entreprendre, sachez que je suis là pour vous guider et vous accompagner à chaque étape. Vous n'avez pas à affronter ces défis seule.

Soutenir les femmes marines

Mon rôle principal est de veiller à ce que la voix de nos membres féminines soit entendue et représentée dans tous les domaines — de la négociation collective aux activités syndicales, en passant par les initiatives plus larges visant à rendre les carrières maritimes plus inclusives et accueillantes.

Par ce mandat, je suis fière d'appuyer l'engagement du Syndicat envers l'égalité pour les femmes dans l'industrie maritime. Ensemble, nous faisons des progrès et ensemble, nous continuerons à briser des barrières.

Si vous avez besoin de parler, n'hésitez pas à m'appeler ou à m'écrire directement. Je suis là pour vous écouter, vous soutenir et défendre vos intérêts.

« La place d'une femme est partout où elle veut être. »

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS



Robert Novila, David Murray, Anthony Côté, Nadia Pecoraro, Delphine Jean, Christobal De Jesus, Mark Bano (Claude A. Desgagnés)



Women's Representative Report

This past summer, I had the pleasure of meeting many of my sisters and brothers during my ship visits. These conversations gave me the opportunity to hear firsthand about the daily challenges you face onboard, as well as your personal experiences. I was also encouraged to hear many stories of resilience and success from those who have overcome difficult situations by speaking up and seeking support.

Engaging with our members is always a privilege, and I deeply value the trust you place in me when sharing your experiences. Since the release of our report on harassment, I am pleased to report that there has been a noticeable increase in women coming forward compared to previous years. While some still fear potential repercussions, we are beginning to see positive change—and together, we will continue working to create safer and more supportive workplaces.

Addressing Harassment and Violence

Harassment and violence include any action, conduct, or comment—including sexual, indecent, or provocative remarks—that causes harm or discomfort. Whether mild or explicit, inappropriate comments and behaviours can leave individuals feeling speechless, powerless, and uncertain about how to respond.

As your Women's Representative, I want you to know that no situation, remark, or experience is ever too small, too uncomfortable, or too embarrassing to bring forward. All conversations with me are confidential. I am here to listen, to support you, and to ensure your voice is heard. No one should have to work in silence or fear.

Harassment—whether verbal, physical, or subtle—can create an environment of intimidation and anxiety that affects not only individuals but also overall crew well-being. Even so-called “innocent jokes” or unwanted physical proximity, especially in confined shipboard environments, contribute to unsafe and uncomfortable workplaces. These forms of harassment often go unreported

due to uncertainty or fear of retaliation, but everyone has the right to a safe, respectful, and harassment-free workplace.

Zero Tolerance for Harassment

This year's Day of the Seafarer 2025 highlighted the urgent need for zero-tolerance policies on harassment and discrimination to ensure safe, fair, and humane conditions at sea for all workers—including women.

Every employer is required to have a workplace harassment policy. This policy should:

- Outline the company's commitment to a respectful workplace
- Detail the procedures for reporting and investigating complaints
- Ensure a fair, confidential, and transparent investigation process

If you are ever unsure about your rights or the steps to take, please know that I am here to guide and support you every step of the way. You do not need to navigate these challenges alone.

Supporting Women in Seafaring

My primary role is to ensure that the voices of our female members are heard and represented in all areas—from collective bargaining to union activities to broader initiatives aimed at making seafaring a more inclusive and welcoming career.

Through this position, I am proud to support the Union's commitment to equality for women in the maritime industry. Together, we are making progress, and together, we will continue to break barriers.

If you need to talk, please do not hesitate to call or email me directly. I am here to listen, support, and advocate for you.

“A woman's place is everywhere she wants to be.”

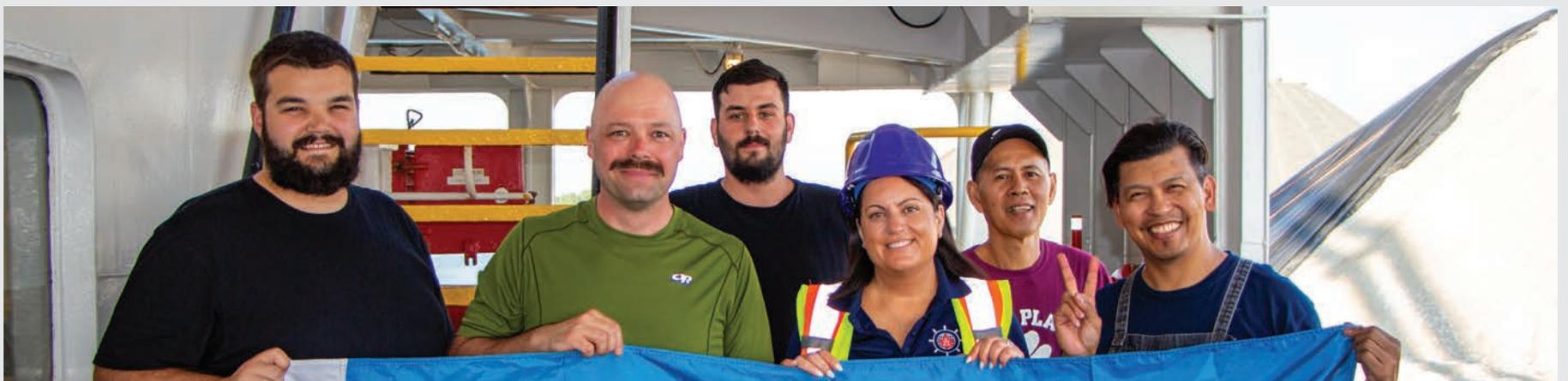
AROUND THE PORTS | AUTOUR DES PORTS



Nadia Pecoraro, Caleb Moore, Frédéric Monger, Antoni Regalado (Nordika Desgagnés)



Dina Ortigosa, Nadia Pecoraro, Julyn Magbiro (Nordika Desgagnés)



Dominik Gauthier, Marc-Etienne Beaulieu, Dmytro Tkach, Nadia Pecoraro, Antonio Lacson, Rommel Vivo (Sedna Desgagnés).JPG

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

NIAGARA OFFICE

Negotiations Update

Seaspan Ferries (SFC)

After many rounds of bargaining, the SIU Negotiations Committee is pleased to announce that we have reached a tentative agreement with Seaspan Ferries. This agreement will now be reviewed and voted on by SIU Members permanently employed at SFC.

This round of negotiations came with its challenges, but our Committee Members showed tremendous tenacity and ingenuity in addressing the issues raised and incorporating the proposals submitted by the membership.

We are now compiling all tentatively agreed-upon changes into a formal voting document. Once the Committee confirms that all proposed improvements are properly outlined, we will engage a third-party voting company to begin the online voting process.

Before the vote, we will meet with every eligible member to review the voting document, explain the proposed changes, and answer any questions you may have.

Ocean BC Towing (OBCT)- CMMEU

Our affiliate union, the Canadian Marine Mates and Engineers Union (CMMEU), recently reached a tentative agreement with OBCT. The agreement was achieved through the tireless efforts of the CMMEU Negotiations Committee, which included Capt. Jerome Mulrooney, Chief Engineer Youri Bherer, Capt. Mark De Paulo, West Coast Representative Mike Enever, and myself.

Progress on non-monetary proposals and language updates was achieved relatively quickly. However, monetary issues proved more complex, particularly the need to address inflationary concerns from the previous Collective Bargaining Agreement. The last contract provided fixed annual wage increases, which failed to keep pace with rising costs of living.

Our first priority was securing a "catch-up" to correct this gap, and we are happy to report that we have a tentative agreement the Committee is confident the membership will be satisfied with. We are finalizing the voting documents now and will soon coordinate with the third-party voting company to launch the online vote.

Harken Towing

Our Members at Harken Towing ratified a company offer ahead of the renewal date for our Collective Bargaining Agreement in December 2024. This offer included:

- Wage increases with cost-of-living protections
- Improvements to several other contract areas

- A reciprocity agreement ("me too" clause) ensuring that if the Canadian Merchant Service Guild (CMSG) received a better offer during negotiations, SIU Members would benefit from the same improvements

Following our ratification, CMSG members voted to reject the original offer and entered into bargaining with Harken. They have since ratified a tentative agreement, and as a result, the reciprocity clause will be honoured. SIU Members will receive the same wage increases negotiated by CMSG, as well as several additional provisions that apply specifically to our Members

Amrize Canada (formerly Lafarge Western Canada)

Lafarge Western Canada has undergone a corporate restructuring and is now operating as Amrize Canada.

SIU Members at Amrize have submitted proposals, and volunteers have stepped forward to join the SIU Negotiations Committee. The initial proposal document has been prepared and circulated to the membership for feedback.

We are currently finalizing our official proposal package and will be meeting with the SIU Negotiations Committee in the coming days to discuss strategy and priorities. Negotiations with Amrize are scheduled for September 8-11 in Vancouver.

Jones Marine Group

Earlier this year, SIU Canada issued formal notice to bargain with Jones Marine Group. Following that, we solicited proposals and committee volunteers from our Members working at Jones.

We've received three volunteers and multiple member proposals, which were used to prepare our official proposal document. That document was circulated to the membership for feedback, and based on those comments, we are updating the final version

Negotiations with Jones Marine Group are scheduled to begin on September 16th in Chemainus, B.C.

TC Marine Medical Certificate

Members have continued to report delays in receiving long-term medical certificates before their provisional certificates expire. Transport Canada has advised that their medical department remains short-staffed and is prioritizing certificates within 30 days of expiry.

However, the recent change extending the domestic validity of medical certificate to five years has helped reduce some of the backlog.

What to do if your certificate is delayed

- If your provisional medical certificate is within 30 days of expiry and you haven't received your long-term certificate, contact Transport Canada Marine Medical at 1-866-577-7702.
- If your certificate is within two weeks of expiry and you haven't received it and have not been asked for additional medical information, contact your local SIU Union Hall for assistance. Please email a copy of your provisional certificate when doing so
- If you would like SIU Canada to receive a PDF copy of your long-term certificate directly from Transport Canada, please provide written permission by email so we can request it on your behalf.

Your Union has successfully helped expedite these requests for many members in recent months, and we remain committed to continuing this support





Mise à jour sur les négociations

Seaspan Ferries (SFC)

Après de nombreuses rondes de négociation, le comité de négociation du SIMC est heureux d'annoncer qu'une entente de principe a été conclue avec Seaspan Ferries. Cette entente sera maintenant examinée et soumise au vote des membres du SIMC employés permanents chez SFC.

Cette ronde de négociation comportait ses défis mais les membres de notre comité ont fait preuve d'une ténacité et d'une ingéniosité remarquables pour répondre aux enjeux soulevés et intégrer les propositions présentées par les membres.

Nous compilons maintenant tous les changements convenus provisoirement dans un document officiel de vote. Une fois que le comité aura confié que toutes les améliorations proposées y figurent correctement, nous ferons appel à une fin de vote indépendante afin de lancer le processus de vote en ligne.

Avant le scrutin, nous rencontrerons chaque membre admissible pour examiner le document de vote, expliquer les changements proposés et répondre à vos questions.

Ocean BC Towing (OBCT) – SCOMM

Notre syndicat affilié, le Syndicat canadien des officiers mécaniciens de la marine marchande (SCOMM), a récemment conclu une entente de principe avec OBCT. Cette entente a été obtenue grâce aux efforts soutenus du comité de négociation du SCOMM, qui comprenait le capitaine Jerome Mulrooney, le chef mécanicien Youri Bherer, le capitaine Mark De Paulo, le représentant de la côte Ouest Mike Enever, ainsi que moi-même.

Des progrès ont été réalisés assez rapidement sur les propositions non monétaires et la mise à jour du libellé. Toutefois, les enjeux monétaires se sont avérés plus complexes, en particulier la nécessité de répondre aux préoccupations inflationnistes liées à la convention collective précédente. La dernière entente prévoyait des augmentations salariales fixe chaque année, qui n'ont pas suivi le rythme du coût de la vie.

Notre première priorité était de corriger cet écart, et nous sommes heureux d'annoncer qu'une entente de principe a été conclue, que le comité est confiant de voir acceptée par les membres. Nous finalisons actuellement les documents de vote et coordonnerons bientôt avec la fin indépendante pour lancer le scrutin en ligne.

Harken Towing

Nos membres chez Harken Towing ont ratifié une offre de l'entreprise avant la date de renouvellement de notre convention collective en décembre 2024. Cette offre incluait :

- des augmentations salariales avec protections contre le coût de la vie;

- des améliorations dans plusieurs autres domaines de la convention;
- une clause de réciprocité (« clause me too ») garantissant que si la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) obtenait une meilleure offre pendant les négociations, les membres du SIMC bénéficieraient des mêmes améliorations.

Après notre ratification, les membres de la GMMC ont rejeté l'offre initiale et entamé une négociation avec Harken. Ils ont depuis ratifié une entente de principe, et la clause de réciprocité s'appliquera donc. Les membres du SIMC recevront les mêmes augmentations salariales que celles négociées par la GMMC, ainsi que plusieurs dispositions additionnelles propres à nos membres.

Amrize Canada (anciennement Lafarge Western Canada)

Lafarge Western Canada a procédé à une restructuration et opère désormais sous le nom d'Amrize Canada.

Les membres du SIMC chez Amrize ont soumis des propositions, et des volontaires se sont proposés pour se joindre au comité de négociation du SIMC. Le document initial de propositions a été préparé et transmis aux membres pour commentaires.

Nous finalisons actuellement notre cahier officiel de propositions et tiendrons une rencontre avec le comité de négociation du SIMC dans les prochains jours afin de discuter de la stratégie et des priorités. Les négociations avec Amrize sont prévues du 8 au 11 septembre à Vancouver.

Jones Marine Group

Plus tôt cette année, le SIMC a donné un avis officiel de négociation à Jones Marine Group. À la suite de cela, nous avons sollicité des propositions et des volontaires de la part de nos membres travaillant chez Jones.

Nous avons reçu trois volontaires et plusieurs propositions de membres, qui ont servi à préparer notre document officiel de propositions. Ce document a été transmis aux membres pour commentaires, et en fonction de ces observations, nous préparons la version finale.

Les négociations avec Jones Marine Group doivent commencer le 16 septembre à Chemainus, C.-B.

Certificats médicaux maritimes de Transports Canada

Les membres continuent de signaler des retards dans la réception de leurs certificats médicaux de longue durée avant l'expiration de leurs certificats provisoires. Transports Canada a indiqué que son service médical demeure en sous-effectif et qu'il priorise les certificats à moins de 30 jours de leur expiration.

Cependant, le récent changement qui prolonge la validité nationale des certificats médicaux à cinq ans a contribué à réduire une partie de l'arriéré.

Que faire si votre certificat est retardé :

- Si votre certificat médical provisoire est à moins de 30 jours de son expiration et que vous n'avez pas encore reçu votre certificat de longue durée, communiquez avec l'unité de médecine maritime de Transports Canada au 1-866-577-7702.
- Si votre certificat est à moins de deux semaines de son expiration, que vous ne l'avez pas reçu et qu'aucune information médicale supplémentaire ne vous a été demandée, communiquez avec votre salle syndicale locale du SIMC pour obtenir de l'aide. Veuillez transmettre par courriel une copie de votre certificat provisoire.
- Si vous souhaitez que le SIMC reçoive directement une copie PDF de votre certificat de longue durée de Transports Canada, veuillez fournir une autorisation écrite par courriel afin que nous puissions en faire la demande en votre nom.

Votre Syndicat a aidé avec succès plusieurs membres à accélérer ces demandes ces derniers mois, et nous restons déterminés à continuer d'offrir ce soutien partout où il est nécessaire.

AUTOUR DES PORTS AROUND THE PORTS



Photo Submitted by Francis Lambert - Groupe Ocean



Mises à jour sur les négociations

SIU2020 – Gardez votre profil à jour

Même si SIU2020 a été abordé à presque toutes les assemblées de membres et dans plusieurs bulletins, nous constatons encore que de nombreux profils sont incomplets. Il est extrêmement important que les membres gardent leur profil SIU2020 à jour avec des renseignements exacts et actuels.

Assurez-vous de :

- mettre à jour vos coordonnées;
- téléverser vos nouveaux certificats médicaux dès que vous les recevez;
- soumettre tout nouveau certificat de formation à Transports Canada pour obtenir votre certificat de compétence mis à jour, puis vérifier qu'il est correctement inscrit dans SIU2020.

Le fait de garder votre profil à jour permet d'éviter des retards dans la répartition et assure que vous demeurez pleinement qualifiés pour les emplois disponibles.

Ocean Remorquage Montréal

Après près de huit mois de négociation, nous sommes heureux d'annoncer que l'entente de principe conclue plus tôt cet été a été acceptée à l'unanimité par les membres.

Ce fut une ronde de négociation complexe, avec plusieurs propositions étudiées avant que les deux parties s'entendent sur une entente de trois ans. Une entente plus longue avait d'abord été envisagée, mais l'incertitude entourant les effectifs en 2027 — et les impacts potentiels sur les exigences de certification — a rendu une entente plus courte préférable.

Les principaux points de l'entente comprennent :

- une augmentation salariale de 19,25 % sur trois ans;
- une amélioration des primes SVMO et de leur structure;
- de meilleures conditions pour les voyages en dehors de la juridiction du port de Montréal.

Cette entente nous place en bonne position pour reprendre les négociations dans trois ans avec des données à jour et une base plus solide.

Océan Remorquage Trois-Rivières

À Ocean Remorquage Trois-Rivières, l'entente de principe présentée aux membres a été rejetée. En conséquence, le Syndicat et le comité de négociation retournent à la table le 2 septembre.

Bien que nous ayons pu répondre à plusieurs priorités des membres, y compris des améliorations aux horaires pour un meilleur équilibre travail-vie personnelle, nous poursuivrons les négociations afin d'obtenir une meilleure structure de rémunération des heures supplémentaires dans le cycle de travail existant.

Nous demeurons confiants de pouvoir livrer une entente solide qui répond aux besoins des membres.

Océan Navigation (ONAV)

Chez Ocean Navigation, la première entente de principe a été rejetée, mais les commentaires des membres ont orienté une nouvelle ronde de négociation. Les membres estimaient que l'entente initiale ne reconnaissait pas adéquatement la charge de travail et les responsabilités supplémentaires de ceux qui cuisinent à bord.

Après être retournés à la table, nous avons obtenu :

- une prime de cuisine pour les membres qui assument ces tâches;
- de meilleures augmentations salariales que dans l'entente initiale;
- des primes plus élevées pour Baffin en été
- des améliorations importantes aux indemnités de déplacement;
- une augmentation substantielle des allocations de sécurité.

L'entente révisée a été acceptée à l'unanimité par les membres.

Coastal Shipping

Le SIMC représente à la fois les équipages brevetés et non brevetés chez Coastal Shipping, et nous menons actuellement deux négociations distinctes. Bien que plusieurs priorités se recoupent, chaque groupe a ses propres considérations, mais les deux visent :

- des augmentations salariales équitables;
- des rotations plus courtes afin d'améliorer l'équilibre travail-vie personnelle;
- de meilleures dispositions et indemnités pour les jours de déplacement.

Même si nous restons loin des dernières propositions salariales de l'entreprise, les comités de négociation demeurent fermes sur la nécessité de rattraper l'augmentation du coût de la vie après les fortes hausses de 2021 et 2022. Nous travaillons aussi à obtenir des protections contre de futures flambées

D'autres dates de négociation sont prévues au cours des prochaines semaines, à St. John's.

Négociations à venir

Plusieurs unités de négociation entreront bientôt en pourparlers, et il est important que les membres s'y préparent tôt. La meilleure façon de vous assurer que vos préoccupations soient prises en compte est de soumettre vos propositions au fur et à mesure qu'elles surgissent, plutôt que d'attendre la fin de la convention collective actuelle.

Conseils pour préparer vos propositions :

- tenez une liste continue des éléments que vous aimeriez voir modifiés ou améliorés;
- parlez à un représentant du SIMC lors des visites à bord — les propositions sont enregistrées et suivies par le quartier général;
- plus tôt nous connaissons vos priorités, mieux nous pourrions vous représenter à la table.

En travaillant ensemble et en restant proactifs, nous pourrions continuer à conclure de solides ententes pour l'ensemble des membres du SIMC.



Negotiation Updates

SIU2020 – Keep Your Profile Updated

While SIU2020 has been discussed at nearly every membership meeting and in multiple newsletters, we are still seeing many incomplete profiles. It is extremely important that Members keep their SIU2020 profile updated with accurate and current information.

Make sure to:

- Update your contact information.
- Upload new medical certificates as soon as you receive them.
- Submit any new training certificates to Transport Canada to obtain your updated Certificate of Competency, then ensure it's properly entered into SIU2020.

Keeping your profile current helps avoid delays in dispatching and ensures you remain fully qualified for available jobs.

Ocean Remorquage Montréal

After nearly eight months of bargaining, we are pleased to report that the tentative agreement reached earlier this summer was unanimously accepted by the membership.

This was a complex round of negotiations, with several proposals considered before both parties agreed on a three-year deal. A longer agreement had originally been discussed, but uncertainty around manning levels in 2027—and the potential impacts on certification requirements—made a shorter deal the better option.

Key highlights of the agreement include:

- A 19.25% wage increase over three years
- Improved SVMO premiums and structure
- Better conditions for trips outside the Port of Montréal's jurisdiction

This deal positions us to revisit negotiations in three years with up-to-date information and a stronger foundation.

Ocean Remorquage Trois-Rivières

At Ocean Remorquage Trois-Rivières, the tentative agreement presented to members was rejected. As a result, the Union and Bargaining Committee are returning to the table on September 2nd.

While we were able to address several member priorities, including improvements to scheduling for better work-life balance, we will continue negotiations with the goal of securing a better overtime structure within the existing work cycle.

We remain confident that we will deliver a strong agreement that meets the needs of the membership.

Ocean Navigation

At Ocean Navigation, the first tentative agreement was rejected, but member feedback helped guide a renewed bargaining effort. Members felt the original deal lacked proper recognition for the additional workload and responsibilities of those who handle cooking onboard.

After returning to the table, we successfully secured:

- A cooking premium for members taking on these duties
- Increased wage proposals compared to the original deal
- Higher Baffin Island premiums during the summer
- Significant improvements to travel pay
- Substantial safety allowance increases

The revised agreement was accepted unanimously by the membership.

Coastal Shipping

SIU Canada represents both licensed and unlicensed crews at Coastal Shipping, and we currently have two ongoing negotiations. While many priorities overlap, each group has unique considerations, but both are focused on:

- Fair wage increases
- Shorter tours of duty to improve work-life balance
- Better travel provisions and pay for travel days

While we remain far from the company's most recent wage proposals, the Bargaining Committees are standing firm on the need to catch up to cost-of-living increases following the major spikes in 2021 and 2022. We are also working to secure protections against potential future surges.

More bargaining dates are scheduled in the coming weeks, taking place in St. John's.

Upcoming Negotiations

Several bargaining units will soon enter negotiations, and it's important for Members to prepare early. The best way to ensure your concerns are addressed is to submit proposals as they arise, rather than waiting until the end of the current Collective Bargaining Agreement.

Tips for preparing proposals:

- Keep a running list of items you'd like to see changed or improved
- Speak to an SIU representative during ship visits—proposals are logged and tracked by HQ
- The earlier we know your priorities, the better we can represent you at the table

By working together and staying proactive, we can continue to secure strong agreements for all SIU Members.

AROUND THE PORTS | AUTOUR DES PORTS



Photo Submitted by Elizabeth Cannon - Onboard the Mia Desgagnes



Alex Morris, Non-Marine Director, Directeur Non-Maritime

Brothers and sisters,

I hope you all had a great summer. It's hard to believe we're already into September and preparing for the fall and winter months ahead. While winter may still feel distant, now is the time to start preparing for the challenges that come with working in colder, harsher conditions. Taking precautions early keeps everyone safe on the job and helps us look out for one another.

When I write these updates, I aim to share important information we often discuss during ship visits. Since we cannot always see every member in person, this article ensures everyone receives the same updates.

Fall and Winter Gear Checklist

Working safely through the colder months starts with being properly equipped. Make sure you have:

- A warm jacket, sweaters, wool socks, pants, long johns, a toque, and gloves (companies provide some items, but extras are always good to have)
- Insulated coveralls or warm layered clothing
- Proper winter boots and extra liners
- Rain gear, as cargo holds and decks often still need hosing down even in cold weather

Bottom line: be prepared and take care of yourself before temperatures drop.

Bell TV Outages

There have been reports of satellite TV outages on some vessels using Bell services. This issue stems from Bell's system losing track of the satellite and failing to reconnect automatically. Unfortunately, Bell has stated they will not be providing technical support for these issues.

If your vessel experiences outages, please follow the chain of command onboard. If the company refuses to reset the system, contact the Union office so we can assist. Some companies, including Algoma, are currently trialing alternative services like DirecTV to improve reliability.

Death Benefit – Seafarers' Medical Pla

Similarly, make sure your Death Benefit information under the Seafarers' Medical Plan is current. For members who joined years ago, circumstances may have changed since enrollment. Please review your beneficiary details and update them if necessary. This applies to new and existing members alike.

SIU 2020

As we move closer to the launch of the SIU2020 online hiring hall system, there are a few important steps members need to take:

- Keep certifications up to date - Ensure your medicals, passports, and all required documents are current. If you're unsure how to upload them to the system, contact us, and we'll guide you through the process.
- Update your contact information - Make sure your email address and phone number are current. SIU2020 will be our primary tool for important updates, job postings, and membership meeting notices, so staying connected is key.

Grievances

If you need to file a grievance, please keep the following in mind

- Stay available to your union representative in case follow-up is needed
- Document everything thoroughly, including dates, times, and issues related to unpaid wages
- Review your Collective Bargaining Agreement to understand deadlines and ensure grievances are filed on time

Proper records make the process smoother and strengthen your case.

Delegates

Thank you to all our delegates for your continued work supporting crews and communicating issues to the Union. Your efforts are invaluable.

If your vessel does not currently have a delegate, the crew should meet, discuss who would be best suited for the role, hold a vote, and report the results to the Union. If we're onboard during this process, we will facilitate the vote in person.

Health and safety

Health and safety must always come first. A safe workplace reduces the chances of serious injuries, life-changing accidents, or worse. Everyone has a role to play in maintaining safety—from management to members to patrol visits.

- Participate in company safety programs to stay informed and vigilant
- Speak up if you see unsafe practices, whether involving equipment or fellow crew members
- Always use the proper PPE to reduce risks when accidents cannot be prevented

By working together, we can keep our ships and our crews safe. Stay alert, and stay safe.

Retirements

Finally, I'd like to wish a happy and well-deserved retirement to all members who've recently stepped ashore. Thank you for your years of dedication, the sacrifices you made, and the countless contributions you've made to our industry and the economy. While the world may not always see the work you've done, we do—and we are grateful.

Fair winds and following seas wherever your next chapter takes you.





Chers confrères et chères consœurs,

J'espère que vous avez tous passé un bel été. Difficile de croire que nous sommes déjà en septembre et que nous nous préparons pour l'automne et l'hiver qui s'en viennent. Même si l'hiver peut sembler encore loin, c'est maintenant qu'il faut commencer à se préparer aux défis associés au travail dans des conditions plus froides et plus rudes. Prendre des précautions tôt permet de garder tout le monde en sécurité au travail et de veiller les uns sur les autres.

Quand j'écris ces mises à jour, mon objectif est de partager l'information importante dont nous parlons souvent lors des visites à bord. Comme nous ne pouvons pas toujours voir chaque membre en personne, cet article permet à tout le monde de recevoir les mêmes nouvelles.

Liste de vérification équipement d'automne et d'hiver

Travailler en toute sécurité pendant les mois plus froids commence par un bon équipement. Assurez-vous d'avoir :

- un manteau chaud, des chandails, des chaussettes de laine, un pantalon, des caleçons longs, une tuque et des gants (les compagnies fournissent certains articles, mais c'est toujours bien d'en avoir en extra);
- une combinaison isolée ou des vêtements chauds superposés;
- de bonnes bottes d'hiver et des doublures supplémentaires;
- des vêtements de pluie, puisque les cales et les ponts doivent souvent être rincés au boyau même par temps froid.

En bref : soyez prêts et prenez soin de vous avant que les températures ne chutent.

Pannes de Bell TV

Nous avons reçu des signalements de pannes de télévision par satellite sur certains navires utilisant les services de Bell. Le problème vient du fait que le système de Bell perd la trace du satellite et ne se reconnecte pas automatiquement. Malheureusement, Bell a indiqué qu'elle ne fournira pas de soutien technique pour ces problèmes.

Si votre navire subit des pannes, veuillez suivre la chaîne de commandement à bord. Si l'entreprise refuse de réinitialiser le système, communiquez avec le bureau du Syndicat pour que nous puissions vous aider. Certaines entreprises, dont Algoma, mettent actuellement à l'essai des services de remplacement comme DirecTV afin d'améliorer la fiabilité

Prestation de décès — Plan médical des marins (Seafarers' Medical Plan)

De la même façon, assurez-vous que vos renseignements liés à la prestation de décès dans le cadre du Plan médical des marins (Seafarers'

Medical Plan) sont à jour. Pour les membres qui ont adhéré il y a des années, la situation peut avoir changé depuis l'inscription. Veuillez vérifier les renseignements sur votre bénéficiaire et les mettre à jour au besoin. Cela vaut autant pour les nouveaux membres que pour ceux en place.

SIU2020

À l'approche du lancement du système de salle d'embauche en ligne SIU2020, les membres doivent poser quelques gestes importants :

- Garder leurs certifications à jour : Assurez-vous que vos examens médicaux, vos passeports et tous les documents requis sont valides. Si vous ne savez pas comment les téléverser dans le système, communiquez avec nous et nous vous guiderons.
- Mettre à jour leurs coordonnées : Assurez-vous que votre adresse courriel et votre numéro de téléphone sont à jour. SIU2020 sera notre principal outil pour les mises à jour importantes, les offres d'emploi et les avis d'assemblée des membres; rester branché est essentiel.

Griefs

Si vous devez déposer un grief, gardez ce qui suit en tête :

- Restez disponible pour votre représentant syndical au besoin pour les suivis;
- Documentez tout de façon complète, y compris les dates, les heures et les problèmes liés à des salaires impayés;
- Relisez votre convention collective pour connaître les délais et vous assurer que les griefs sont déposés à temps.

De bons dossiers facilitent le processus et renforcent votre dossier.

Délégués

Merci à tous nos délégués pour leur travail continu auprès des équipages et pour la transmission des

enjeux au Syndicat. Vos efforts sont inestimables.

Si votre navire n'a pas de délégué en ce moment, l'équipage devrait se réunir, discuter de la personne la mieux placée pour le rôle, tenir un vote et transmettre le résultat au Syndicat. Si nous sommes à bord pendant ce processus, nous faciliterons le vote en personne.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité doivent toujours passer en premier. Un milieu de travail sûr réduit les risques de blessures graves, d'accidents qui changent une vie ou pire. Tout le monde a un rôle à jouer pour maintenir la sécurité — la direction, les membres et les patrouilles.

- Participez aux programmes de sécurité de l'entreprise pour rester informés et vigilants;
- Intervenez si vous voyez des pratiques dangereuses, qu'elles impliquent de l'équipement ou des collègues;
- Utilisez toujours les EPI (équipements de protection individuelle) appropriés pour réduire les risques quand on ne peut empêcher un accident.

En travaillant ensemble, nous pouvons garder nos navires et nos équipages en sécurité. Restez vigilants et prudents.

Départs à la retraite

Pour terminer, je tiens à souhaiter une retraite heureuse et bien méritée à tous les membres qui ont récemment mis pied à terre. Merci pour vos années de dévouement, les sacrifices que vous avez consentis et vos innombrables contributions à notre industrie et à l'économie. Le monde ne voit pas toujours le travail que vous avez accompli, mais nous, oui — et nous vous en sommes reconnaissants.

Bons vents et mer clémente pour la suite.

AUTOUR DES PORTS | AROUND THE PORTS



Photo Submitted by Francis Lambert - Groupe Ocean



Catherine Hand, Plan médical des marins, Seafarers' Medical Plan

Vos renseignements de bénéficiaire sont-ils à jour

La vie change constamment, et vos renseignements de bénéficiaire devraient évoluer en même temps. Que vous vous soyez récemment marié, divorcé, que vous ayez accueilli un enfant, vécu un deuil ou connu d'autres événements majeurs, il est important de vérifier vos dossiers et de vous assurer que vos renseignements de bénéficiaire sont à jour.

Votre bénéficiaire est la personne qui recevra votre prestation de décès dans le cadre du Plan médical des marins (Seafarers' Medical Plan) advenant qu'il vous arrive quelque chose. Le fait de garder ces renseignements à jour garantit que vos prestations seront versées rapidement, sans accroc, et à la personne que vous aviez désignée.

Si vos renseignements de bénéficiaire sont manquants, périmés ou inexacts, cela peut causer des retards, de la confusion et même des différends — empêchant parfois vos proches de recevoir ce que vous aviez prévu pour eux. Prendre quelques

minutes maintenant peut éviter du stress et des complications à votre famille plus tard.

Comment vérifier et mettre à jour vos renseignements

Pour votre bénéficiaire du Plan médical des marins (Seafarers' Medical Plan) :

- Téléphonnez à notre bureau, et un membre de notre personnel vous aidera volontiers à vérifier ou à mettre à jour vos renseignements de bénéficiaire.

Pour votre bénéficiaire du Régime de retraite des marins (Seafarers' Pension Plan) :

- Veuillez noter que votre bénéficiaire de retraite est géré séparément de votre plan médical.

- Pour examiner ou mettre à jour vos dossiers de retraite, communiquez directement avec Manuvie, qui administre le régime de retraite.

Pourquoi c'est important

Nous encourageons tous les membres à faire de la vérification de leurs renseignements de bénéficiaire une partie de leur planification financière régulière. Même si vous n'avez pas vécu de changements majeurs récemment, il est sage de confirmer que vos renseignements sont exacts tous les quelques ans. En le faisant, vous vous assurez que vos prestations iront à la personne que vous souhaitez, protégeant ainsi la sécurité financière et la tranquillité d'esprit de votre famille.

Poser ce geste simple aujourd'hui contribue à garantir que vos volontés seront respectées demain.

Is Your Beneficiary Information Up to Date?

Life is constantly changing, and your beneficiary information should change with it. Whether you've recently gotten married, divorced, welcomed a new child, experienced a loss, or had other major life events, it's important to review your records and make sure your beneficiary details are current.

Your beneficiary is the person who will receive your death benefit under the Seafarers' Medical Plan should something happen to you. Keeping this information up to date ensures your benefits are delivered quickly, smoothly, and to the person you intended.

If your beneficiary information is missing, outdated, or incorrect, it can cause delays, confusion, and even disputes—sometimes preventing your loved

ones from receiving what you planned for them. Taking a few minutes now can save your family stress and complications in the future.

How to Check and Update Your Information

For your Seafarers' Medical Plan beneficiary

- Call our office, and one of our staff members will gladly assist you in checking or updating your beneficiary details

For your Seafarers' Pension Plan beneficiary

- Please note that your pension beneficiary is handled separately from your medical plan.

- To review or update your pension records, contact Manulife directly, as they manage the pension plan.

Why It Matters

We encourage all members to make reviewing their beneficiary information part of their regular financial planning. Even if you haven't experienced major life changes, it's a good idea to confirm your information is correct every few years. Doing so ensures that your benefits go where you intend, protecting your family's financial security and peace of mind.

Taking this simple step today helps guarantee that your wishes are respected tomorrow.

AROUND THE PORTS | AUTOUR DES PORTS



Raphaël Côté-Bernier (Taïga Desgagnés)



A Pension Plan Built for SIU Members.

Created specifically for SIU members, the Seafarers' Pension Plan puts you in control—choose your funds, access top advisors, and plan with confidence.

Scan the QR code to get started.



For more information, visit:
www.seafarers.ca/pension-plan

Un régime de retraite conçu pour les membres du SIMC.

Créé spécialement pour les membres du SIMC, le Régime de retraite des marins vous donne le plein contrôle : choisissez vos fonds, accédez à des conseillers de premier plan et planifiez votre avenir en toute confiance.

Scannez le code QR pour commencer.



Pour plus d'informations, visitez:
www.seafarers.ca/fr/regime-de-retraite



Seafarers' Union Flags Labour Violations After Inspectors Denied Vessel Access

The Seafarers' International Union of Canada (SIU Canada) is growing increasingly alarmed following multiple incidents in which **International Transport Workers' Federation (ITF)** Inspectors were refused access to inspect foreign-flagged vessels in Canadian ports. These inspections are essential to ensuring seafarers' rights are upheld and that minimum international labour standards are being met.

SIU Canada ITF Inspector Kyle Campbell was recently denied access to the MV Achi, a bulk carrier docked in Trois-Rivières, Quebec. This follows a **similar refusal of access** involving ITF Coordinator (Canada) Karl Risser, at a port in Atlantic Canada. Both vessels in question are affiliated with the so-called International Seafarers' Union (ISU), a body the ITF has **identified as a sham union** created to serve the interests of employers rather than workers.

"These refusals are deeply troubling," said Chris Given, President of the SIU Canada. "ITF Inspectors play a vital role in protecting seafarers' rights and are often the only safeguard against unsafe or exploitative conditions at sea. If they are being prevented from doing their jobs, the world of international shipping becomes a more dangerous place for all seafarers."

The ISU is directly linked with Slovenian-based ship management company Lanibra, which acts as an agent for shipowners and employers. The ITF has formally called on the Slovenian government to investigate and de-register the ISU, citing violations of ILO Convention No. 98, which guarantees workers' right to form and join independent unions without employer interference.

"Vessels not allowing us to have access to the crew raises major red flags," said Kyle Campbell, ITF Inspector with SIU Canada. "We conduct these inspections to protect the most basic rights of seafarers. If we're being blocked, there's a real risk that exploitation is happening behind closed doors."

Recently, Campbell worked with Transport Canada and Port State Control to detain the Santamaria, a Panamanian-flagged, Greek-owned vessel crewed by Cuban seafarers, in Quebec City. The inspection revealed that the crew was being paid significantly below the ILO minimum wage, which is a violation of international labour standards. Two crew members deserted the vessel upon arrival in Canada, highlighting the desperation many seafarers feel to escape these abusive working conditions.

"These crews rely on us to do our jobs. When access is denied, abuses go unchecked," said Campbell. "We have a responsibility to protect these international seafarers when they are being mistreated, and to do that, ITF Inspectors must be allowed to carry out their work without obstruction."

The ITF is urging the public to sign an **open letter calling** on the Slovenian government to take action against the employer-controlled entity ISU and to enforce international labour law. SIU Canada stands in full support of this initiative and continues to advocate for the protection and fair treatment of all seafarers entering Canadian ports.

Le Syndicat international des marins canadiens dénonce des violations du droit du travail après que des inspecteurs ont été empêchés d'accéder à un navire

Le Syndicat international des marins canadiens (SIMC) est de plus en plus alarmé à la suite de multiples incidents au cours desquels des inspecteurs de la **Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)** se sont vu refuser l'accès à des navires battant pavillon étranger dans des ports canadiens. Ces inspections sont essentielles pour garantir le respect des droits des marins et des normes internationales minimales du travail.

L'inspecteur ITF du SIMC, Kyle Campbell, s'est récemment vu refuser l'accès au MV Achi, un vraquier amarré à Trois-Rivières, au Québec. Ce refus fait suite à un refus d'accès similaire impliquant le coordinateur de l'ITF (Canada) Karl Risser, dans un port de la région de l'Atlantique. Les deux navires en question sont affiliés à l'International Seafarers' Union (ISU), un organisme que l'ITF a **identifié comme un syndicat bidon** créé pour servir les intérêts des employeurs plutôt que ceux des travailleurs.

« Ces refus sont profondément troublants », a déclaré Chris Given, président du SIMC. « Les inspecteurs de l'ITF jouent un rôle essentiel dans la protection des droits des marins et sont souvent la seule protection contre les conditions dangereuses ou d'exploitation

en mer. Si on les empêche d'effectuer leur travail, le monde du transport maritime international devient plus dangereux pour l'ensemble des marins.

L'ISU est directement liée à la société de gestion de navires Lanibra, basée en Slovaquie, qui agit en tant qu'agent des armateurs et des employeurs. L'ITF a officiellement demandé au gouvernement slovaque d'enquêter sur l'ISU et de le radier du registre des syndicats, invoquant des violations de la Convention n° 98 de l'OIT, qui garantit le droit des travailleurs de former des syndicats indépendants et de s'y affilier sans ingérence de la part de l'employeur.

« Le fait que les navires ne nous permettent pas d'avoir accès à l'équipage soulève de graves préoccupations », indique Kyle Campbell, inspecteur de l'ITF auprès du SIMC. « Nous menons ces inspections pour protéger les droits les plus fondamentaux des marins. Si nous sommes bloqués, il y a un risque réel que l'exploitation se fasse à huis clos. »

Récemment, Campbell a collaboré avec Transports Canada et le Contrôle des navires par l'État du port pour retenir à quai le Santamaria, un navire grec battant pavillon panaméen et dont l'équipage était

composé de marins cubains, à Québec. L'inspection a révélé que l'équipage était payé bien en dessous du salaire minimum de l'OIT, ce qui constitue une violation des normes internationales du travail. Deux membres de l'équipage ont déserté le navire à son arrivée au Canada, ce qui montre bien le désespoir que ressentent de nombreux marins pour échapper à ces conditions de travail abusives.

« Ces équipages comptent sur nous pour faire notre travail. Lorsque l'accès nous est refusé, les abus ne sont pas contrôlés », a déclaré M. Campbell. « Nous avons la responsabilité de protéger ces marins internationaux lorsqu'ils sont maltraités, et pour ce faire, les inspecteurs de l'ITF doivent être autorisés à effectuer leur travail sans entrave. »

L'ITF invite le public à signer une **lettre ouverte demandant** au gouvernement slovaque de prendre des mesures contre l'entité ISU contrôlée par l'employeur et de faire respecter le droit international du travail. Le SIMC soutient pleinement cette initiative et continue de revendiquer la protection et le traitement équitable de tous les marins entrant dans les ports canadiens.



Photo Submitted by Francis Lambert
Group Ocean



Alexandre Boulet, Christine Mihain, Melvin Bautista, Garylle Dilesio, Edwin Ramos, Ronie Estibat, Dondon Benigla (Zélada Desgagnés)



Arcgett Doroy, Camille Lanctot, Alejandro Saldívar, Reuben Mofoma, Celso Lelic, Marte Pedregosa (Rosaire A. Desgagnés)



Félix Bigras, James Lim, Jerald Enriquez, Dennis Jagmis, Alexis Gravel, Louis-André Gagnon (Marcellin A. Desgagnés)



Greg Harvey, Jean-François Morais, Gary Taylor, Joshua MacDonald, Jhulmart Piga (Radcliffe R. Latimer)



Jose Brosoto, Christobal De Jesus, Ricardo Soriano, David Murray, Robert Novila, Roberto Vasquez (Claude A. Desgagnés)



Philippe Beaupré-Doré, Raymund Dulay, Gabriel Paquet, Antonio Abao (Taïga Desgagnés)



Photo Submitted by Member Joey Deveau



Haniff Jafraie, Shelly MacDougall, Terry Anderson (Radcliffe R. Latimer)



James Manuel, Jason Bentum, Maksym Synytsyn (CSL Baie St. Paul)



Aurilio Dela Cruz, Roger Co (Algoterra)



Phillip Morris, Jemuel Agda (Algoma Equinox)



Claudio Uchi, Romeo Bandiola (CSL Ferbec)



Dave Cossette, Jefferson Salazar (CSL Spruceglen)



Photo Submitted by Member Joey Deveau



Jennifer King, Kyle Lawrence, Arlene John Senina (CSL Thunder Bay)



Kirkland Thorne, Juentino Lagrid (CSL Baie St. Paul)



Nikolaos Triantafyllou, Ariel Adao, Dennis Buaful (Paul A. Desgagnés)

FINAL SAILINGS | VOYAGE FINAL



Walter Eggleton

Brother Walter Eggleton who joined the S.I.U. on August 28, 1979 passed away on February 1, 2025 at age 69. He worked on the Algoway and his last vessel the Frontenac

Confrère Walter Eggleton qui s'est joint au SIU le 28 août 1979 est décédé le 1^{er} Février, 2025 à l'âge de 69 ans. Il a travaillé à bord le Algoway et il a travaillé en dernier lieu pour le Frontenac.



Maurice Cantin

Brother Maurice Cantin who joined the S.I.U. on April 12, 1956 passed away on August 9, 2025 at age 94. He worked on the Hastings and his last vessel the Vacy Ash.

Confrère Maurice Cantin qui s'est joint au SIU le 12 avril, 1956 est décédé le 9 août, 2025 à l'âge de 94 ans. Il a travaillé à bord le Hastings et il a travaillé en dernier lieu pour le Vacy Ash.



Thomas Crete

Brother Thomas Crete who joined the S.I.U. on October 12, 2017 passed away on March 10, 2024 at age 27. He worked on the Algoma Discovery and his last vessel the Taiga Desgagnés.

Confrère Stanley Mekety qui s'est joint au SIU le 12 octobre, 2017 est décédé le 10 mars, 2024 à l'âge de 27 ans. Il a travaillé à bord le Algoma Discovery et il a travaillé en dernier lieu pour le Taiga Desgagnés.



Domenic Amalfi, Miguel Cuenca, Joseph Zabala, David vila (Algoma Niagara)



Patrick Huot, James Daquipil, Freddy Sison, Sergio Gonzalez (Algosolis)