



LE COIN DU PRÉSIDENT

CONFÉRENCES DE SALAIRES EN 2017

ENTENTE DE BOIS D'OEUVRE EN RE-NÉGOCIATIONS

Le 24 et 25 novembre dernier, la Section Locale a tenu à Kapuskasing sa deuxième réunion annuelle du Comité des Femmes. Près de 20 Consoeurs de différentes unités de la Section Locale se sont rencontrées pour parler des issues dans leur milieu de travail. Elles ont aussi reçu de la formation sur l'anti-harcèlement, la manière dont le Syndicat fonctionne et le leadership qui apporte le mouvement social. La Section Locale voudrait remercier le Comité des Femmes pour son bon travail et pour continuer de promouvoir les issues des femmes pour que la Section Locale puisse mieux représenter les Consoeurs de

notre Section Locale.

La Section Locale se prépare pour les négociations avec le casino d'OLG à Thunder Bay du 28 novembre au 2 décembre. Le comité de négociation est prêt à commencer. Ce sera la deuxième fois que les membres du casino négocient leurs conditions de travail. Nous espérons que par notre prochain bulletin nous aurons de bonnes nouvelles à rapporter sur ces négociations.

Nous nous préparons aussi pour les négociations des opérations forestières et des scieries en 2017. C'est pourquoi la Section Locale

tiendra la conférence de salaires des opérations forestières le 23 et 24 mars 2017 et la conférence de salaires des scieries le 11 et 12 mai 2017. Les représentants commenceront à recueillir les demandes pour se préparer pour ces conférences et négociations.

Puisque plusieurs de nos membres nous ont demandé qu'elle est la position de la Section Locale sur l'entente du bois d'œuvre qui est présentement en cours de renégociation par les Gouvernements canadien et américain, nous avons inclus dans notre bulletin la présentation du Conseil du

Bois du Syndicat des Métallos sur le bois d'œuvre dans laquelle notre Section Locale participe. Cette présentation est ce que nous croyons que le Gouvernement canadien devrait négocier dans la nouvelle entente.

Pour terminer, dans ce bulletin je voudrais prendre cette opportunité pour vous souhaiter, à vous et votre famille, un Joyeux Noël et une Bonne Année, puisque dans notre vie, la famille est le meilleur cadeau de tous.



Fraternellement;
Guy Bourgouin



Le syndicat des Métallos (les Métallos) compte plus de 280 000 membres au Canada, dont 40 000 travaillent dans l'industrie forestière. Nous croyons fondamentalement qu'à titre de principaux partenaires commerciaux possédant des économies hautement intégrées et des normes du travail et environnementales semblables, le Canada et les États-Unis devraient pouvoir arriver à un accord sur le

commerce du bois d'œuvre résineux qui ne décimera pas un secteur qui procure aux collectivités canadiennes des emplois permettant de subvenir aux besoins d'une famille. Malgré que les deux gouvernements de chaque côté de la frontière se vantent depuis des décennies d'avoir réduit les obstacles au commerce, il est clair que ces efforts visaient à accroître les profits des entreprises sans

réellement porter attention aux conséquences pour les travailleurs et les collectivités.

Compte tenu du désir des entreprises de dominer les discussions sur le bois d'œuvre résineux entre nos deux pays, et le besoin qu'elles ont exprimé d'assurer la sécurité d'approvisionnement du marché, le Syndicat des Métallos croit que le gouvernement du Canada tentera encore une fois de négocier une solution avec les sociétés forestières américaines, même si les allégations voulant que l'industrie canadienne soit subventionnée ont toutes été réfutées. Autrement dit, le Conseil du bois des Métallos est d'avis que l'industrie canadienne des produits forestiers n'est pas

subventionnée et que les allégations de la coalition américaine à l'effet du contraire sont injustifiées et tout simplement fausses.

Le Syndicat des Métallos soutient que le gouvernement canadien actuel a l'occasion d'avancer et d'accomplir ce que les gouvernements canadiens antérieurs n'ont pas réussi à faire : négocier un accord commercial encadré avec les États-Unis sur le bois d'œuvre résineux qui fait passer les besoins des travailleurs et des collectivités avant les intérêts des entreprises.

Suite aux accords commerciaux successifs qui ont nui aux travailleurs, aux familles et à leurs collectivités, ce qui pourrait être

Bois d'œuvre... suite de la page 1

pire qu'un autre "accord", serait un accord à tout prix.

Les exigences du Syndicat des Métallos en matière de discussions bilatérales axées sur la négociation d'une résolution au présent différend commercial comprennent :

- La création de Fonds provinciaux pour la restauration de la communauté forestière;
- Un accès équitable au marché américain du bois;
- Des garanties que les producteurs canadiens jouiront d'un accès au marché américain du bois égal à celui dont bénéficient les producteurs de pays tiers.

Contexte

Pendant la durée du dernier accord, plus de 100 usines ont fermé, des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs ont perdu leur emploi. L'accord a nuit principalement aux collectivités rurales, et il n'existait que peu de catalyseurs économiques, voire aucun, pour atténuer les dommages en résultant.

Pendant la durée de cet accord, l'investissement dans les installations canadiennes de fabrication de produits du bois a diminué, les propriétaires de ces usines investissant plutôt des centaines de millions de dollars – gagné par la main-d'œuvre canadienne – dans des usines américaines, ce qui, d'une part, a relancé les économies rurales aux États-Unis et, d'autre part, porté un coup terrible/nuit aux collectivités rurales du Canada.

Pendant la durée de l'ancien accord, les fonds provenant des mesures transfrontalières négociées ont grossi les recettes générales des provinces, et les travailleurs et les collectivités désavantagés par l'accord et privés des recettes fiscales en ont souffert. Tout nouvel accord doit redresser cette injustice. Il est à la fois dans l'intérêt du Canada et des États-Unis d'assurer un approvisionnement en bois fiable

et accessible destiné au marché américain de l'habitation. L'instabilité du commerce du bois avec les États-Unis favorise l'exportation de quantités accrues de grumes canadiennes hors de l'Amérique du Nord et la réduction de la capacité de fabrication au pays. Par conséquent, les États-Unis dépendent de plus en plus de produits finis en bois provenant de pays étrangers producteurs de bois en croissance qui comptent sur les faibles normes en matière de sécurité, de travail et d'environnement ou l'inexistence de telles normes.

Fonds pour la restauration de la communauté forestière

Pendant la durée de l'accord, en raison des dispositions sur les frais d'exportations qu'il comportait, des centaines de millions de dollars ont grossi les coffres des provinces.

Cette situation, qui découlait de la baisse des prix du bois, a affaibli la rentabilité des usines et souvent mené à des mises à pied et finalement à des fermetures.

Forcées de réduire la production, les usines ne récoltaient pas la fibre, et les provinces n'obtenaient pas les droits de coupe prévus dans leurs budgets.

Par conséquent, les provinces ont traité ces nouvelles recettes comme un moyen d'équilibrer leurs livres. À premier abord, il semblait logique au gouvernement provincial d'agir ainsi, mais, ce faisant, les travailleurs et les collectivités tributaires de ces industries chancelantes se retrouvaient sans filet de sécurité supplémentaire pour atténuer le déficit croissant de l'infrastructure sociale.

Les Fonds pour la restauration de la communauté forestière, financés par des fonds transfrontaliers, investiraient dans les travailleurs et les collectivités, et dans la santé des forêts, afin de veiller à ce que les générations futures puissent continuer

d'exercer un emploi lucratif dans leur propre localité.

Administrés par un petit conseil représentant les travailleurs, les collectivités et l'industrie, les Fonds pour la restauration de la communauté forestière pourraient:

- investir en vue d'assurer une main-d'œuvre bien formée, hautement compétente et productive;
- investir de manière stratégique dans les localités tributaires des forêts afin de veiller à ce qu'elles puissent attirer des travailleurs, des entreprises et des investissements, et les retenir, et, au besoin, de s'assurer que ces familles et les économies locales soient en mesure de s'adapter face à la restructuration de l'industrie;
- investir progressivement et de manière stratégique dans la forêt exploitable afin de rehausser notre capacité à garantir des forêts prospères et saines aux générations futures de travailleurs forestiers.

Accès équitable au marché américain du bois

La fabrication de produits forestiers sur la côte ouest de la Colombie-Britannique a diminué considérablement.

La fabrication de produits forestiers en Ontario et au Québec a aussi diminué.

On s'attend à ce que la fabrication de produits forestiers dans la région productrice de bois la plus prolifique du Canada, le nord de la Colombie-Britannique, diminue en raison des conséquences de l'infestation de dendroctones du pin argenté.

Dans ce contexte, il semblerait qu'un moyen facile de modifier l'Accord sur le bois d'œuvre résineux expiré consisterait à mettre au point un type quelconque de système de quotas puisque l'ancien accord prévoyait des ajustements à la frontière liés de diverses manières aux volumes de bois régionaux.

Rien ne pourrait être plus faux.

Les mécanismes visant à restreindre les exportations de bois en fonction des volumes régionaux et/ou les systèmes de quotas :

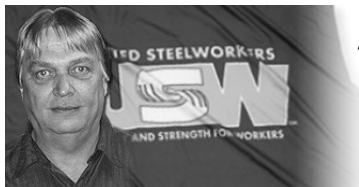
- découragent les efforts sur la côte de la Colombie-Britannique pour rapatrier les grumes exportées à l'étranger;
- nuisent à l'investissement dans l'Est du Canada pour la revitalisation d'usines fermées depuis longtemps; et
- dissuadent les industries de développer de nouveaux produits faits de bois d'œuvre résineux.

Garantie que les producteurs canadiens jouiront d'un accès au marché américain du bois égal à celui dont bénéficient les producteurs de pays tiers

Le Canada et les États-Unis sont des leaders mondiaux en matière de certification forestière. Aucune autre région dans le monde **ne fait certifier et vérifier indépendamment un nombre si élevé de ses forêts dans le but d'en assurer une exploitation écologiquement saine et durable.**

D'autres pays, dont un grand nombre n'ont pas autant de protections environnementales et dont certains ont recours à des tactiques de manipulation des devises, semblent obtenir un plus grand accès au marché américain, ce qui constitue un affront aux femmes et aux hommes qui travaillent dur, tant aux États-Unis qu'aux Canada.

Compte tenu de leur longue relation essentiellement amicale, le Canada et les États-Unis devraient s'accorder l'un l'autre le "statut de pays favorisé" en ce qui concerne le commerce du bois, et les importations de produits forestiers canadiens aux États-Unis ne devraient pas être assujetties à un plus grand nombre de restrictions que celles imposées aux importations provenant de pays tiers.



Opérations forestières – Resolute

Les usines de la région de Thunder Bay de Resolute continuent d'augmenter la production et furent un défi pour les opérations forestières à fournir. Les opérations forestières à Ignace et autres ont augmentées pour répondre aux demandes. Les copeaux de bois des scieries s'écoulent dans l'usine de pâtes et papier de Thunder Bay, réduisant ainsi le besoin d'en prendre dans la forêt. Ceci a eu des effets négatifs pour certains opérateurs et des bénéfices pour d'autres. Ce sont des temps difficiles et nous travaillons pour éviter les impacts négatifs sur nos membres.

Un de ces défis est de garder au travail les employés de liste-protégée de Resolute, tel que stipulé dans la Convention Collective. Le contracteur de limite avait des problèmes et a réduit ses opérations. Ceci a évidemment apporté la réduction de la main-d'œuvre et des difficultés durant la restructuration. Puis, il y a un désaccord sur ce qui est un emploi acceptable. Un individu a perdu du temps de travail et, comme résultat, sera payé ses salaires perdus.

L'usine de pâtes et papier a aussi eu des problèmes

AUGMENTATION DE PRODUCTION DES USINES DE LA RÉGION DE TB EST UN DÉFI POUR NOS OPÉRATIONS FORESTIÈRES

LA SECTION LOCALE PERD UN STEWARD DE LONGUE DATE

opérationnels dernièrement résultant en des ajustements d'inventaire causant des mise-à-pied à court terme. Quelques membres protégés ont perdu du temps de travail. C'est frustrant de voir ces employés de longue date perdre du temps de travail alors que d'autres opérations augmentent, même si eux aussi ont leur propre temps d'arrêt. Nous avons rencontré et continueront de rencontrer la Compagnie afin de minimiser les effets négatifs sur tous nos membres.

Malgré les défis, il y a une opportunité pour ceux qui se cherchent un emploi dans l'industrie forestière. Les contracteurs de la région sont à cours de main-d'œuvre et recherchent activement des individus qualifiés, et pour la première fois en plusieurs années, sont même prêts à fournir de la formation. Ceux qui sont intéressés peuvent contacter notre bureau à Thunder Bay ou le site web de Resolute. Si nous ne nous faisons pas prendre par surprise par les tarifs de bois d'œuvre, l'habitat du caribou ou d'autres impacts négatifs incontrôlables peut-être y aura-t-il de meilleurs temps devant nous pour l'industrie. Nous pouvons seulement qu'espérer.

Dans le but de résoudre le problème du bois d'œuvre résineux et avec un certain degré de sarcasme puis-je suggérer que notre Premier Ministre rencontre le Président Trump afin d'arriver à une entente pour construire le mur à la frontière avec du bois canadien, même si nous nous faisons payer par le Mexique en pesos?

Groupe Dallan

Nous avons eu quelques griefs individuels avec le groupe Dallan Forestry LP mais globalement le moral demeure bon à ces opérations. Les opérations Dallan de Thunder Bay, Atikokan et Ignace sont à court d'opérateurs et de mécaniciens. Contactez le bureau de Thunder Bay pour plus d'information.

Le travail aux deux cours à bois est demeurer constant mais l'impact, s'il y en aura, de la compétition du nouveau magasin Lowes ne s'est pas encore fait sentir. Avec le service de qualité de nos membres et leur liste de clients contracteurs loyaux, ils devraient survivre à ces grosses entreprises locales.

L'équipe chez Wanson Lumber fut bouleversée et attristée par le décès soudain de Craig Harris le dimanche 27 octobre 2016, son 59e anniversaire.

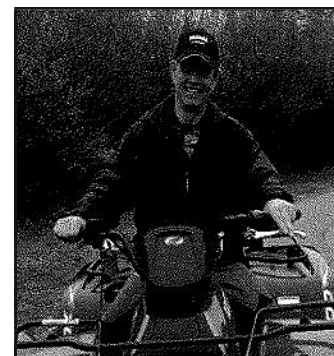
Nos sincères sympathies à sa famille et amis. Craig était steward de son unité et membre du comité de négociations depuis longtemps; il va nous manquer.

Unitized Manufacturing a eu une saison de construction plus lente qu'à l'habitude avec moins de contrats et un niveau d'emploi plus bas dans les dernières années. La compétition de la part d'opérations non-syndiquées pourrait être une partie de la cause.

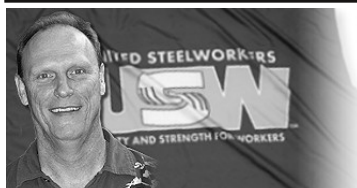
La saison des Fêtes approche. Je prends cette opportunité pour vous souhaiter de Joyeuses Fêtes et de la santé pour la Nouvelle Année.



Fraternellement;
Bruce Frost



Craig Harris était un steward et membre du comité de négociations depuis longtemps



La plupart des lieux de travail dans les régions de Hearst et White River sont en opération, sauf pour la scierie et les opérations forestières à Hornepayne.

Hornepayne :

Tel que rapporté dans le dernier numéro, nos membres chez Olav Haavaldsrud Timber sont en mise-à-pied depuis la fin de novembre 2015. Lors de

la mise-à-pied, l'employeur a dit aux employés que ce serait temporaire et qu'ils seraient rappelés au travail aussitôt que la Compagnie Anmar, qui appartenait l'usine de Co-Gen

adjacente à la scierie, obtiendrait une entente avec le gouvernement pour le taux de KW par heure livrée. Après quelques mois de négociations, aucune entente

suite en page 4

BONNES NOUVELLES POSSIBLES POUR LES MEMBRES DE HORNEPAYNE

Jacques Jean... suite de la page 3
n'a été atteinte et la Compagnie Anmar a placé l'usine de Co-Gen sous la LACC. Le 11 avril 2016, Olav Haavaldsrud Timber Co. Ltd. a été placée sous administration judiciaire et PWC (PricewaterhouseCoopers Inc.) a été appointé syndic de faillite et administrateur sans sécurité de tous les biens, engagements et propriétés de Olav Haavaldsrud Timber Company Limited. Depuis cette date, la scierie a été achetée par un groupe d'investisseurs ayant en tête M. Frank Dottori. Ce même groupe appartient présentement la scierie à White River. La Section Locale a rencontré les nouveaux représentants de la Compagnie afin d'essayer d'arriver à une entente pour pouvoir redémarrer l'usine le plus tôt possible. Les nouveaux propriétaires demandent des concessions de nos membres afin de les aider à redémarrer les opérations. Au moment de la rédaction de ce rapport, nous avons rencontré les représentants des nouveaux propriétaires deux fois, et je suis content de rapporter que nous avons fait du progrès et que même s'il reste beaucoup de discussions à avoir, nous sommes confiants que nous aurons une entente qui bénéficiera les deux partis et qui aura comme résultat la réouverture de la scierie et le retour au travail des employés de la scierie et des opérations forestières dans le futur proche.

Aramark :

Nous nous préparons pour les négociations avec Aramark Canada Ltd. (employés de l'entretien ménager à l'hôpital de Hearst) puisque leur Convention Collective se termine le 31 décembre. Nous avons rencontré les membres pour prendre les demandes le 13 novembre dernier et nous céderons des réunions avec

l'employeur aussitôt que possible. Nous rapporterons sur ces négociations dans le prochain bulletin.

Hearst Tri-Cept :

La Convention Collective s'est terminée le 30 novembre chez les Industries Tri-Cept. Les demandes ont été prises et nous rapporterons sur les résultats des négociations dans le prochain bulletin.

Prochaine ronde de négociations pour les scieries et les opérations forestières :

La plupart des Conventions Collectives des scieries et des opérations forestières se termineront aux alentours de septembre 2017. Donc nous allons planifier des réunions afin de prendre les demandes dans chaque lieu de travail au début de la nouvelle année. Soyez prêts à présenter vos demandes.

Visite au Chili :

Ce fut un privilège pour moi d'avoir visiter le Chili du 12 au 21 octobre dernier. Accompagné du Confrère Jorge Garcia-Orgales (*USW Global Affairs and Workplace Issues Department* et en charge du programme au Chili), du confrères Bob Matters (Président du Conseil du Bois des Métallos), du Confrère Shawn Harris (1er Vice-Président de la Section Locale 1-417 à Kamloops, BC) et Carlos Torres (traducteur) nous avons rencontré plusieurs organisations syndicales, travailleurs et membres des communautés. L'objectif premier de cette visite était d'évaluer le progrès fait par le CTF (*Confederation of Forestry Workers in Chile*), une organisation commanditée par le Conseil du Bois des Métallos, et pour faire des recommandations sur la continuation de la commandite de la CTF. Notre premier arrêt fut à Santiago où nous avons rencontré différents syndicats



comme CUT, Industrial, Constramet (travailleurs du fer), Confederation of Bank Workers, Confemin (mineurs) pour en nommer quelques-uns. Nous avons par la suite été à Concepcion où nous avons rencontré des membres du comité du CTF, l'association des employeurs. Nous avons visité la région où les éducateurs de la communauté travaillaient, rencontré des gens qui recevaient de la formation, visité une zone forestières, une aire de repos pour camionneurs (bâtiment en cours de construction), visité une famille Mapuche (Premières Nations), visité où les mineurs vivaient à Lota, visité un lieu de travail à Coronel. J'ai appris beaucoup sur le Chili durant mon séjour. J'ai appris beaucoup sur la situation politique du pays, sur le mouvement syndical et les problèmes auxquels font face les travailleurs au Chili. Je suis reconnaissant envers le Syndicat des Métallos National et au Conseil du Bois des Métallos de m'avoir donné l'opportunité d'aller au Chili. C'était une très belle expérience.

Santé et Sécurité

Conférence Internationale de Santé et Sécurité, Pittsburgh:

Du 12 au 16 septembre, deux membres du comité de Santé

et Sécurité de notre Section Locale, soit Consoeur Sylvie-Valérie Denis et Confrère Christopher Blais, accompagnés par Confrère Jason Lacko (représentant syndical, bureau de Thunder Bay et région) et moi-même, avons assisté à la Conférence Internationale de Santé et Sécurité à Pittsburgh. Nos délégués ont assisté à des sessions de planery et des ateliers tout au long de la semaine. Tous les délégués ont aimé leur semaine, les ateliers auxquels ils ont assisté et les connaissances acquises durant leur temps à Pittsburgh.



Consoeur Sylvie-Valérie Denis et Confrère Christopher Blais à la Conférence de Santé et Sécurité à Pittsburgh.

Accidents sérieux au travail:

Le 19 septembre dernier, un accident très sérieux s'est produit à la scierie de Lecours Lumber Co. Ltd. à Constance Lake. Un de nos membre et Steward, Confrère Denis Parent, fut blessé très sérieusement en accomplissant son travail en tant que car loader dans la cour. Confrère Parent a subi plusieurs côtes cassées, un sternum cassé, le bras gauche cassé et plusieurs contusions. Confrère Parent opérait un man lift dans la zone de chargement où il sécurisait les chargements sur les voitures de chemin de fer lorsqu'il fut frappé par un collègue qui opérait un loader dans la même zone. Confrère Parent fut transporté à l'hôpital de Hearst avec plusieurs blessures sérieuses et fut par après transféré à l'hôpital de Sudbury où il a eu plusieurs opérations pour réparer les dommages causés par l'accident. Après quelques

suite en page 5

Jacques Jean...

suite de la page 4

semaines il fut retourné à l'hôpital de Hearst. Il est retourné chez lui environ 5-6 semaines passées et il est encore en récupération. Ce fut le deuxième accident sérieux chez Lecours Lumber en un an impliquant des loaders. Confrère Raymond Blanchette a aussi été sérieusement blessé lorsqu'il fut frappé par un collègue qui opérait un loader. Confrère Blanchette a subi de blessures sérieuses à la tête, est encore en récupération et a encore des difficultés et problèmes suite aux dommages qu'il a souffert lors de son accident. De la part de la Section Local 1-2010 et tous ses membres, je souhaite à nos deux Confrères une récupération rapide.

Fraternellement;
Jacques Jean



Le Comité des Femmes du Local 1-2010: Diversité en milieu de travail

La diversité n'est pas que multiculturelle. La diversité LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels ou transgenres) au travail touche les employés d'autres minorités moins visibles que l'origine ethnique.

Orientation sexuelle, identité sexuelle, préférence d'expression sexuelle; tous ces mots peuvent être nouveaux pour certains d'entre vous. Quel est le climat d'ouverture chez vous et sur vos lieux de travail? Avez-vous des politiques inclusives pour les personnes LGBT? Êtes-vous un allié ou une alliée? L'allié est généralement une personne hétérosexuelle qui soutient les personnes de différentes orientations sexuelles.

De plus en plus, les gens s'affichent comme étant LGBT en milieu du travail. La société commence à ouvrir les portes et accueillir la diversité sexuelle. Pour ce qui est du

marché du travail, il y a encore de la résistance face aux LGBT. Fierté au travail (Pride at Work Canada) encourage les organisations à favoriser l'authenticité au niveau de leur entreprise et à créer un milieu de travail dans lequel des employés LGBT pourront afficher leur vraie personnalité. Encore aujourd'hui, 35% des employés LGBT se sentent obligés de mentir au sujet de leur vie personnelle au travail. Ceci démontre bien le travail que nous avons à faire en tant que travailleurs et travailleuses, en tant que membres de syndicat et en tant que citoyens et citoyennes.

Lors de la Conférence Internationale des Femmes d'Acier à Pittsburgh en mars dernier, nous avons eu la chance d'avoir un atelier sur "LGBT-Inclusive : Equality of Right in Union for all". Voici la description de l'atelier : Comment pouvons-nous

promouvoir et renforcer l'équité et l'égalité par la compréhension et l'appui des questions des travailleurs LGBTQ, en particulier les travailleurs transgenres, qui font face à la discrimination en raison de l'insuffisance des lois fédérales et d'état, des obstacles d'avantages sociaux, et même le refus de l'égalité d'accès à des installations en milieu de travail. Nous allons explorer ces questions, et comment nous pouvons les combattre grâce à notre solidarité.

Il est peut-être le temps de regarder autour de nous et d'encourager nos consœurs et confrères à respecter et à démontrer aux employeurs qu'ils doivent faire quelque chose eux aussi.

Caroline Demers
Présidente du Comité des Femmes du Local 1-2010



Pour la première fois dans l'histoire de notre Section Locale nous avons participé au Défilé de la Fierté à Thunder Bay. Merci à tous ceux qui ont participé.



SUCCÈS POUR LES NOUVELLES UNITÉS ENCORE DU TRAVAIL À FAIRE

Le printemps et l'été furent très occupés pour notre Section Locale et les unités que je représente. Nous avons traité avec plusieurs griefs et avons fait avancer les membres, surtout ceux des nouvelles unités : Usine

d'Atikokan, Usine d'Ignace, Dallan et le casino OLG. Avec beaucoup de travail et de concentration de la part des stewards et des comités de griefs nous tenons la direction responsable. Ces nouvelles ententes créent inévitablement

des courbes d'apprentissages pour les membres et la direction.

Deux des plus récentes unités de la région de Thunder Bay débiteront à négocier de nouvelles Ententes

Collectives. L'unité du plancher et des employés de bureau de OLG ont terminé leurs premières ententes et sont prêts à en négocier de nouvelles. Ce processus débutera du 28 au 30 novembre pour l'unité du

suite en page 6

Jason Lacko... suite de la page 5

plancher et le 1 et 2 décembre pour les employés de bureau. Nous anticipons des négociations laborieuses avec cet employeur comme nous voulons améliorer le langage, les salaires et les conditions générales de travail. "SVP portez vos épingles avec fierté". La solidarité et le support envers nos comités de négociations durant ce processus sera crucial au processus de négociations et à son succès. La privatisation des groupes du Nord d'OLG approche. La question la plus demandée par les membres d'OLG : En tant qu'employé syndiqué, vais-je recevoir une offre d'emploi par le fournisseur de services? Réponse d'OLG : Tout employé syndiqué, sous le terme de leur Entente Collective, sera transféré au nouveau fournisseur de services en tant qu'employeur successeur.

L'usine McKenzie à Hudson, Ontario demeure fermée avec aucun redémarrage en vue.

L'usine d'Ignace, l'usine d'Atikokan et Dallan continuent de grossir; le nombre de membres a augmenté de 10% dans les derniers 6 mois. L'horaire de quarts de travail a été un problème dans les deux opérations de Resolute tandis que la Compagnie essaie de maximiser sa production et d'augmenter ses heures d'opérations. Par l'entremise du processus de griefs, de compréhension mutuelle et de conversations respectueuses avec Resolute, nous avons réussi à faire des changements aux horaires afin d'accommoder les membres et aider à créer un meilleur équilibre travail-vie.

L'entente sur le bois d'œuvre est terminée. En écrivant mon rapport pour le printemps et été, nous n'avons pas encore négocié une entente avec les Américains. L'accès au marché des États-Unis est extrêmement important pour la viabilité du marché du bois en Ontario. Le Conseil du Bois du

Syndicat des Métallos et la Section Locale 1-2010 travaillent fort afin d'aider à former l'entente avec les Américains. Nous avons beaucoup à perdre si nous ne réussissons pas à obtenir une entente viable sinon c'est le libre-échange!

Les producteurs ontariens sont prêts à se tenir debout durant ce processus devant l'organisation du commerce mondial. Bien que nous ne sommes pas à ce point encore, le printemps arrivera vite et le lobby du bois d'œuvre américain a confirmé des plans d'un lancement de processus qui pourrait se terminer quelque temps l'an prochain en taxes sur le bois de son voisin du nord, sauf s'il y a un progrès soudain envers un accord entre les gouvernements. Il faudra attendre pour voir. En attendant, l'Ontario a certaines des meilleures scieries au Canada et les meilleures pratiques forestières au monde et je ne m'attends pas à ce que ça change.

En juin, la Section Locale avec le Conseil Régional des Métallos et ses Sections Locales ont participé au Défilé de la Fierté pour la première fois dans l'histoire de la Section Locale. Un groupe de plus de 20 membres des Métallos sont venu montrer leur support. Nous avons passé la journée au bord de l'eau à Thunder Bay afin de promouvoir le Syndicat et la diversité de nos membres avec des drapeaux, autocollants et dépliants. Nous espérons que l'an prochain nous pouvons doubler nos efforts et impliquer plus de membres. Je voudrais formellement remercier les membres qui ont aidé à organiser cet événement et qui ont participé.

Joyeux Noël et Bonne Année à vous et à vos êtres chers. "Travaillez en sécurité".



Fraternellement;
Jason Lacko



CHANGEMENTS À VENIR POUR LES OPÉRATIONS FORESTIÈRES DE TEMBEC SPRUCE FALLS

Canadian Blood Services

En juin dernier, nos membres chez Canadian Blood Services à Sudbury ont ratifié une nouvelle Convention Collective de 2ans. Il y a des changements au langage sur les heures de travail garanties, une augmentation de 2.8% sur la durée de l'entente et une augmentation sur l'indemnité de licenciement. Maintenant, les membres mis-à-pied recevront deux semaines d'indemnité de licenciement pour chaque année de service jusqu'à un maximum de 26 semaines.

Tembec Opasatika – Tembec Opasatika Camionneurs

La Section Locale et le comité de négociations des camionneurs de Tembec Opasatika étaient en négociations avec la Compagnie le mois passé mais les négociations se sont arrêtées. J'espère que par le temps que ce bulletin soit publié, qu'il y aura une nouvelle entente en place. Nous pourrions rapporter sur ce sujet à nos membres dans la prochaine édition de l'Écho Syndical.

Tembec Spruce Falls – Tembec Spruce Falls Opérations Forestières

Durant les derniers mois, la Section Locale et le comité de griefs des opérations forestières de Tembec Spruce Falls ont été occupé à essayer de régler plusieurs griefs. Les griefs traitaient avec la sous-traitance et une stratégie par la Compagnie d'éliminer l'unité syndiquée. Après plusieurs rencontres, nous en sommes venus à régler tous les griefs. La Compagnie a rassurer la Section Locale en laissant savoir qu'elle ne voulait d'aucune façon se débarrasser de notre unité. En

fait, ils voulaient faire certain de garder la main d'œuvre dans les opérations forestières mais qu'il devrait y avoir des changements afin d'être plus compétitif. À partir de maintenant, la Compagnie a accepté qu'afin de remplacer les membres qui prennent leur retraite et/ou laisse la Compagnie, les nouveaux employés embauchés seront peut être tous des propriétaires opérateurs. La Compagnie a aussi accepté que les employés sur la liste d'ancienneté au 1er juillet 2016 seront garantis du travail pour la Compagnie jusqu'à

suite en page 7

Eric Carroll... suite de la page 6

leur retraite si l'individu le veut. La Compagnie a demandé aux employés existants qui étaient intéressés à acheter une pièce d'équipement de le laisser savoir. Ceci est une tentative

afin d'éventuellement faire des opérations forestières une opération complètement propriétaires-opérateurs. Espérons que ces changements apporteront du

succès pour nos membres et le Compagnie et que ça en sécurité! éliminera ou réduira le besoin de sous-traitance.

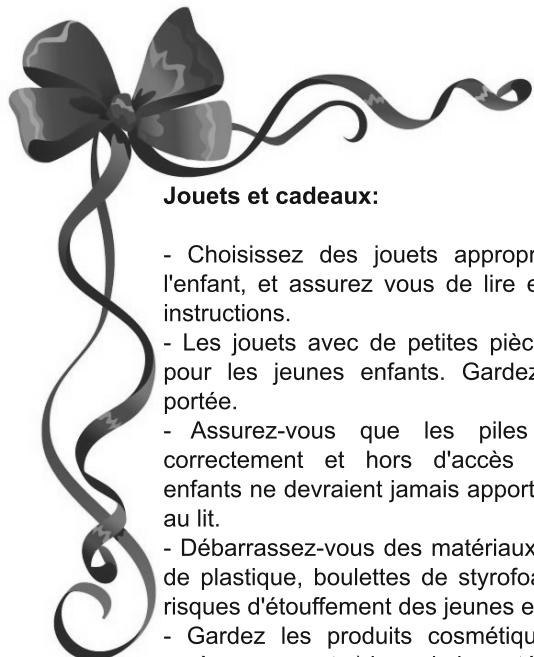
Sur ce, je voudrais souhaiter à



Fraternellement;
Eric Carroll

CONSEILS DE SÉCURITÉ POUR LES FÊTES

LA SÉCURITÉ EN PREMIER AU TRAVAIL ET AU JEU



Jouets et cadeaux:

- Choisissez des jouets appropriés pour l'âge de l'enfant, et assurez vous de lire et suivre toutes les instructions.
- Les jouets avec de petites pièces sont dangereux pour les jeunes enfants. Gardez-les hors de leur portée.
- Assurez-vous que les piles soient installées correctement et hors d'accès des enfants. Les enfants ne devraient jamais apporter de jouets à piles au lit.
- Débarrassez-vous des matériaux d'emballage (sacs de plastique, boulettes de styrofoam) pour éviter les risques d'étouffement des jeunes enfants.
- Gardez les produits cosmétiques (parfum, lotion après rasage, etc.) hors de la portée des enfants.
- Si vous utilisez un produits cosmétique pour la première fois, appliquez un peu sur le dos de la main pour quelques heures. Des rougeurs ou de l'enflure peuvent indiquer une réaction allergique et le produit ne devrait pas être utilisé.

Les lumières de Noël:

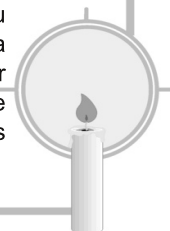
- Utilisez seulement les cordons de lumières approuvés par un organisme reconnu (CSA, ULC, UL).
- Utilisez les lumières à usage extérieur pour décorer à l'extérieur, et celle d'intérieur à l'intérieur.
- Vérifiez les ampoules avant usage et remplacez au besoin par des ampoules approuvées par le manufacturier.
- Vérifiez les fils et les cordons de rallonge. Jetez ceux qui ont des fils à nu, des connections ou des douilles de lampe endommagées. Ne jamais passer une rallonge sous un tapis ou dans un cadrage de porte.
- Éteignez toutes les chandelles et lumières de Noël avant de quitter la maison ou d'aller au lit.

Si vous utilisez un arbre naturel:

- Choisissez-en un qui est frais (les aiguilles ne tombent pas et restent souples au toucher).
- Placez l'arbre dans un support solide et ajoutez de l'eau quotidiennement.
- Gardez l'arbre loin des aires passantes, portes, bouches de chauffage, radiateurs, cuisinières, foyers et des chandelles allumées.
- Choisissez des guirlandes, glaçons artificiels et autres décorations en plastique ou en métal sans plomb. Le plomb est toxique si ingéré par un enfant ou un animal de compagnie.
- Évitez les décorations pointues ou cassantes ou qui comportent de petites pièces amovibles s'il y a de jeunes enfants à la maison.

Les chandelles:

- Ne laissez jamais une chandelle allumée sans surveillance et utilisez un bougeoir qui ne se renversera pas facilement.
- Gardez les chandelles hors de portée des enfants, et loin des animaux, des arbres, des décorations et du papier d'emballage.
- Les décorations et chandelles qui sentent ou imitent les bonbons ou la nourriture sont attrayants pour les enfants et peuvent être toxiques ou causer des étouffements si ingérés.



**Passez Noël et le Jour de l'An
dans la joie et la sécurité.**

Bourses d'études 2016



Bourse d'études David Ellis

Chaque année, au Canada, 60 jeunes sont tués au travail. David Ellis fut tué lors de sa seconde journée de travail. Il avait dix-huit ans.

En sa mémoire, et en l'honneur de tous les jeunes tués ou blessés au travail, le Syndicat des Métallos a créé la Bourse d'études David Ellis à l'intention des enfants et petits-enfants des Métallos.

Notre Section Locale est fière d'annoncer que **Seija Niittynen**, fille du Confrère Randy Niittynen, était une des récipiendaires de cette bourse d'études cette année. Nous voulons la féliciter puisque cette bourse est difficile à gagner puisqu'il n'y en a que cinq offertes dans tout le District. Elle recevra 500.00 \$.

Voici sa dissertation gagnante:

Faire passer le message: Sécurité en milieu de travail

Un risque est défini comme étant une situation impliquant une exposition au danger. Chaque année, des centaines de jeunes sont blessés ou tués au travail. L'employé et l'employeur ont tous deux des droits et responsabilités pour créer un milieu de travail sécuritaire afin de prévenir ces tragédies au travail. Afin d'abolir ce problème, il y a trois droits fondamentaux qui doivent être reconnus en tant qu'employés. Ceux-ci sont le droit à l'information, le droit de participer et le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Suivre ces droits peut conduire à un environnement de travail globalement plus sécuritaire dans plusieurs domaines de travail.

Tous les employés ont le droit de savoir quels dangers sont présents au travail, et comment ces dangers peuvent les affecter. De la formation en Santé et Sécurité et des instructions au travail sont des façons communes de rendre les employés conscients de leur environnement au travail. Éduquer les gens sur la sécurité des produits chimiques par l'entremise de SIMDUT (Système d'Information sur les Matières Dangereuses Utilisées au Travail) est une partie cruciale du système "droit à l'information". Le Ministère du Travail de l'Ontario a développé la Stratégie intégrée de santé et sécurité de l'Ontario, qui a été mise en place afin de prévenir les blessures et améliorer la santé et sécurité en milieu de travail. Ceci

est accompli en supportant les petites entreprises avec de nouvelles ressources pour garder les travailleurs en sécurité, en s'assurant que tous les travailleurs reçoivent l'aide dont ils ont besoin, en faisant la livraison des services de santé et sécurité de manière plus efficace, en introduisant une formation obligatoire de santé et sécurité pour les travailleurs et superviseurs et en introduisant des inspections de fin de semaine et après les heures de travail.

En plus du droit à l'information sur les dangers en milieu de travail, les employés ont aussi le droit de participer aux activités de santé et sécurité. Pour que les employés/employeurs puissent effectuer leurs importantes responsabilités de prévention, de la formation complète qui fournit les connaissances et compétences requises pour pouvoir identifier, évaluer et contrôler, ou éliminer les dangers en milieu de travail devrait être obligatoire. Peut-être que plus de représentants de santé et sécurité devraient être requis par la loi dans les milieux de travail au lieu de juste une personne par 5 – 20 personnes. Le droit de participer veille à ce que les travailleurs soient impliqués dans l'identification et la résolution des problèmes de santé et sécurité au travail. Les employés doivent s'assurer que leur employeur leur fournisse de l'information, de la supervision et des instructions adéquates pour protéger leur santé et sécurité. Les employés

devraient être encouragés à faire des recommandations à leurs employeurs sur les façons de résoudre les problèmes de santé et sécurité. La participation dans les investigations des refus de travail, de blessures graves et de fatalités peut aussi aider à améliorer la sécurité en milieu de travail.

Le troisième droit fondamental de l'employé est le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. La loi sur la santé et sécurité au travail de l'Ontario est dévouée à s'assurer que les travailleurs, lorsqu'ils croient qu'une pièce d'équipement ou condition de travail est susceptible de mettre en danger la santé et sécurité de l'employé lui-même ou d'une autre personne, ont le droit de le refuser. Les travailleurs doivent aussi s'assurer qu'ils reçoivent la formation adéquate pour opérer certaines pièces d'équipement ou travailler dans des conditions de travail spécifiques afin de rester sécuritaire au travail. Pour refuser d'exécuter un travail dangereux, un travailleur doit être montré comment s'assurer correctement que tout équipement, matériel et dispositifs de protection sont entretenus et sont en bon état de fonctionnement. Les employés doivent aussi recevoir de la formation pour assurer la sécurité des gens avec lesquels ils travaillent. Les jeunes employés ne sont peut-être pas conscients qu'ils ont le droit d'avoir une voix sur la santé et sécurité de leur

travail par leur comité de santé et sécurité. Ce comité travaille à identifier les dangers et recommande des mesures afin d'éliminer ou prévenir des expositions aux dangers. Il y a une série d'étapes à suivre dans le processus de refuser d'exécuter un travail dangereux. La première étape est de reporter immédiatement le travail dangereux au superviseur. De là, il revient au lieu de travail de suivre avec le reste du processus de refus de travail. Les travailleurs devraient aussi être au courant qu'ils doivent avoir des motifs raisonnables sur lesquels baser leur refus. Cela veut dire qu'ils doivent avoir une base objective pour leur refus. Les nouveaux employés devraient aussi savoir qu'ils peuvent donner leur opinion sans être pénalisés. Il est contre la loi pour un employeur de punir un travailleur qui refuse d'exécuter un travail qu'il croit être dangereux.

Globalement, les lieux de travail peuvent être rendus plus sécuritaires avec de l'éducation et de la formation adéquate du côté de l'employeur et aussi de l'employé. Suivre les trois droits fondamentaux des travailleurs pourrait prévenir des tragédies au travail pour les jeunes travailleurs partout au Canada; ça aiderait à assurer que plus de jeunes travailleurs puissent vivre pour accomplir leurs rêves en sachant les risques et droits au travail.





Félicitations aux deux gagnants des bourses d'études 2016 de notre Section Locale!



Jaysin Lacko, fils de Jason Lacko, représentant du Local 1-2010

Note: Cette dissertation a été soumise en anglais. Ceci est une traduction de l'originale.

La valeur des syndicats dans notre société

Les syndicats ont un impact positif sur la société d'aujourd'hui. Ce que font les syndicats bénéficie non seulement les employés syndiqués mais aussi tout le monde. Ceci peut être vu par la capacité des syndicats à fournir une démocratie dans le milieu de travail en donnant une voix à tous les travailleurs. Ainsi qu'en améliorant significativement la vie des travailleurs syndiqués avec le mouvement syndical et enfin en contribuant à la croissance de l'économie dans notre société.

Premièrement, les syndicats aident à créer une démocratie dans le milieu de travail en donnant une voix aux employés. Les syndicats accomplissent ceci en amenant tous les employés ensemble et en utilisant la négociation collective. La négociation collective augmente le pouvoir du groupe et en retour fournira

une voix contre l'employeur. Ceci peut être utilisé dans plusieurs situations, qu'il s'agisse d'une personne qui croit qu'une nouvelle mesure de sécurité devrait être mise en place ou s'il croit qu'il devrait recevoir un meilleur salaire. De plus, les représentants syndicaux aident à réparer tout problème entre toi et l'employeur. Le représentant assistera à la réunion avec toi et ton employeur, te mettant plus confortable, pour aider à résoudre le problème. Avec les travailleurs non-syndiqués, le département des ressources humaines devra être contacté et ceci pourrait te faire sentir surpasser en nombre puisqu'ils font partie de la Compagnie. De plus, les syndicats créent une atmosphère sécuritaire au travail en mettant en place des mesures de santé et sécurité. Les syndicats donnent de la formation appropriée, qui est liée à leur emploi, sur la sécurité à leurs employés. Aussi, les syndicats protègent les gens qui rapporte et refuse de travailler suite à des conditions de travail dangereuses.

Deuxièmement, les syndicats jouent un rôle primordial dans l'amélioration des vies des travailleurs en se battant pour le mouvement syndical. Le mouvement syndical aide premièrement en s'assurant que les travailleurs reçoivent des salaires convenables. Les salaires des travailleurs syndiqués au Canada est approximativement 5.28 \$/heure de plus que ceux des travailleurs non-syndiqués. Les travailleurs non-syndiqués en bénéficient aussi puisque les syndicats se battent pour un salaire minimum

convenable. En plus de recevoir un salaire équitable, les syndicats aident à assurer que les travailleurs reçoivent des bénéfices, pensions, paye de vacances et paye d'heures supplémentaire convenables. Ceci améliore la qualité de vie des travailleurs et de leurs familles. Aussi, avec le mouvement syndical, les syndicats se battent pour donner aux travailleurs une sécurité d'emploi. Ils travaillent pour prévenir la discrimination et le congédiement injuste. Dans la société d'aujourd'hui, plusieurs personnes font face à la perte de leur emploi par congédiement, renvoyé ou remplacé sans préavis, laissant ces personnes avec la peur de ne pas pouvoir soutenir leur familles ou même eux-mêmes. Avec les lois syndicales en place, la direction ne peuvent congédier facilement des employés pour des raisons injustes. Avoir une sécurité d'emploi assure que l'employé sera heureux, sans stress et motivé à travailler.

Dernièrement, l'économie bénéficie grandement des syndicats. Avec des salaires plus élevés, les travailleurs peuvent redonner à la communauté en dépensant de l'argent. Plus de familles peuvent se permettre d'acheter des biens de consommation tels des maisons, automobiles et vêtements, qui par la suite augmentera la demande pour ces biens et promouvoir la croissance de notre économie. Aussi, avec les bons bénéfices de soins de santé que reçoivent les travailleurs syndiqués, ils peuvent supporter les spécialistes de la santé tels les dentistes, chiropraticiens et optométristes. Par

conséquent, ces spécialistes de la santé peuvent continuer le cycle d'achat de biens de consommation, ce qui favorisera la croissance de l'économie. Aussi, avec les travailleurs qui sont payés plus, ils peuvent se permettre de payer des taxes pour des services publics tels que les routes, écoles et soins de santé. Ceci améliore la qualité de vie de tout le monde dans la communauté et non seulement les travailleurs syndiqués.

En conclusion, les syndicats maintiennent une grande valeur dans notre société, bénéficiant non seulement ceux qui appartiennent au syndicat mais aussi aux travailleurs non-syndiqués. Ils accomplissent ceci en mettant en place une démocratie dans le milieu de travail en donnant une voix collective aux travailleurs. Aussi en se battant pour de meilleurs salaires, bénéfices et pensions avec le mouvement syndical. Enfin, en favorisant la croissance de l'économie. Il est important pour plusieurs sortes de personne de voter pour un syndicat pour leur protection et droits et pour un meilleur futur pour eux et leurs familles.



Ce bulletin est
publié par:
Les Métallos
Section 1-2010

20 Riverside Drive
Kapuskasing, Ont.
P5N 1A3
Tel: (705) 335-2289
Fax: (705) 335-5428
Courriel:
usw12010@outlook.com
Site Web:
www.uswlocal1-2010.ca

Comité Exécutif

Président:

Guy Bourgoûin

1er Vice-Président:

Jacques Jean

2e Vice-Président

Bruce Frost

3e Vice-Président:

Rémi St-Martin

Secr. financier:

Eric Carroll

Secr. archiviste:

Jason Lacko

Conducteur:

Guy Veilleux

Gardien:

Léo Levasseur

Membres du conseil:

Zone 1:

John Krahn
Matthew Turner

Zone 2:

Wesley Ridler
Dave Lyght

Zone 3:

Gary Pearson
Serge Trudel

Zone 4:

Réjean Laurin
Marcel Rodrigue

Zone 5:

Roger Beland
Jean Laurin

Syndics:

Daniel Touchette
Christiane Cousineau
Claude Carrière
Jennyfer Dinnissen

UNITED STEELWORKERS
USW
MÉTALLOS
LOCAL 1-2010



Jessika Carroll, fille de Eric Carroll, représentant du Local 1-2010

La valeur des syndicats dans notre société

Comme plusieurs le savent déjà, le syndicalisme s'agit du mouvement social et politique des travailleurs mis en place afin de défendre leurs intérêts en imposant des changements et en transformant le mode de production. Par contre, ce que la plupart d'entre vous ne savent pas est que le syndicalisme n'a pas toujours été facile et constant dans la gestion des entreprises. Pour commencer, le syndicalisme au Canada n'a que débuté dans les années 1800. Lors de la guerre en 1812, les artisans des maritimes ont établis une organisation semblable à celle d'un syndicat. Par la suite, les Canadiens se sont alliés aux gens de la Grande-Bretagne et ont établi ensemble un comité syndical. Ceci pris l'effet boule de neige et de nombreux syndicats ont établi des bureaux partout au Canada. Le syndicalisme canadien s'aligne avec celui des États-Unis. À cette époque, le syndicalisme était une activité illégale donc

plusieurs membres de l'organisation furent arrêtés. Cependant, avec le temps des grèves, les autorités furent obligées de légaliser l'activité syndicale. En 1883, l'association changea son nom de "Congrès des métiers et du travail du Canada" à "Congrès du travail du Canada". Plus tard, au début des années 1900, l'intensification du mouvement des syndicats fut un énorme changement dans la gestion des entreprises. Une journée de travail était maintenant devenue 8 heures et de meilleurs salaires furent établis ainsi que des politiques de travail. Alors, l'homme passait maintenant plus de temps à la maison avec sa famille et moins de temps à travailler. En 1975, Pierre E. Trudeau du gouvernement libéral introduit un contrôle salarial. Ainsi, à cause de cette nouvelle loi, les augmentations salariales sont maintenant exigées. Le tout, grâce au mouvement syndical dans les entreprises.

Afin d'avoir une entreprise syndiquée, les représentants syndicaux doivent d'abord rencontrer les membres de la Compagnie dans le but de discuter des bénéfices d'un syndicat. Puis, si ceux-ci croient qu'il s'agit d'une opportunité positive envers leurs travailleurs, ils feront passer un vote à leur égard. Si le résultat des votes est supérieur à 50% en faveur, alors l'entreprise deviendra syndiquée.

L'objectif d'un syndicat est de négocier des ententes justes pour les employés afin de les protéger et d'éviter des abus de pouvoir envers eux. Les syndicats luttent pour éliminer la discrimination et s'assurent du respect de la Convention Collective et des conditions de travail actuelles. De plus, non seulement

l'exploitation de tous les travailleurs, mais surtout des jeunes puisque ceux-ci se battent rarement pour leurs droits. S'il n'y a pas de comité syndical, aucune loi ne serait renforcée et les employeurs auraient le droit de prendre toutes les décisions. Ceci dit, le taux d'inégalité serait inexplicable. Le syndicalisme aide alors aux employeurs à demeurer sains.

Dans notre société, le rôle du syndicat est un aspect essentiel pour les entreprises qui veulent maintenir les droits et la santé-sécurité des travailleurs au niveau du contrat et de l'ancienneté. Les conventions collectives permettent l'obtention de lieux de travail sécuritaires ce qui abaisse le taux de perte de membres ou même de vie. En plus, puisque les heures de travail sont plus courtes, les employés sont moins fatigués alors plus concentrés et il y a moins de risques d'accidents.

En conclusion, les syndicats apportent plusieurs bénéfices à une entreprise. Ils aident au niveau de la santé et de la sécurité des travailleurs en veillant sur leur bien-être et en diminuant les risques d'accidents. De plus, grâce au syndicat, les employés ont un meilleur salaire et une meilleure qualité de vie lorsqu'ils sont au travail. Je suis 100% d'accord qu'il est important d'implanter un syndicat dans toute entreprise afin de contrôler les abus de pouvoir ainsi que la discrimination envers les jeunes, les femmes, les personnes d'ethnies ainsi que ceux avec une orientation sexuelle différente. Bref, le syndicalisme est un mouvement révolutionnaire qui a su améliorer la qualité de vie du travailleur, la santé et la sécurité ainsi que la justesse dans tout lieu de travail.

Joyeux Noël et

Bonne Année

de la part de l'Exécutif
et du personnel de
votre Section Locale