



Chaudronnier canadien

Un bulletin d'information pour les membres canadiens de la Fraternité internationale des Chaudronniers

Volume 7 Numéro 1 | Hiver 2020

2020 dans le rétroviseur



Par Arnie Stadnick
Vice-président
international pour
le Canada

Nous nous souviendrons de cette année comme celle où un

virus d'une redoutable ténacité a mis le monde à genoux, avec des effets qui se sont répercutés sur toutes les économies et toutes les populations de la planète. Nous avons bien hâte de mettre tout cela derrière nous dans – espérons-le – quelques mois d'ici.

Vigilance en contexte de COVID-19

Je tiens à exprimer la fierté que je ressens pour l'ensemble de nos membres, pour le tact et le sang-froid exceptionnels dont vous avez tous fait preuve tout au long de cette longue, longue crise sanitaire. Vous avez affronté le danger avec prudence et intelligence et vous avez su limiter au maximum l'impact de ce danger sur notre travail.

C'est notre vigilance qui a permis à la plupart d'entre nous de continuer à travailler pendant la pandémie, et c'est cette même vigilance qui nous permettra de revenir à la normale. C'est pourquoi je vous incite tous à continuer de prendre des précautions dans ce sens.

Bien que la COVID ait ravagé notre économie et fait peser de nouvelles responsabilités sur nos chantiers, cela ne signifie pas que nous avons cessé de travailler d'arrache-pied pour défendre les intérêts de nos membres dans l'arène politique et maintenir notre offre de formation au sommet de ce qu'il était

possible de faire dans ces circonstances sans précédent.

Cette année, la formation nationale a pris des mesures admirables pour remodeler la façon dont nous dispensons la formation : davantage de cours offerts en ligne par notre campus virtuel et des programmes de mentorat qui jumellent des vétérans chevronnés du métier avec des apprentis et compagnons d'apprentissage prometteurs. La formation pratique et théorique reste le meilleur moyen d'acquérir des compétences. Lorsque nous serons en mesure de reprendre pleinement la formation pratique, nous le ferons activement et dans une nouvelle perspective.

Garder le contact virtuellement

Il ne fait aucun doute que la crise de la COVID-19 aura laissé sa marque sur les méthodes de fonctionnement de notre personnel syndical. Tout le personnel international est cloué au sol depuis des mois, car le trafic aérien a été pratiquement paralysé. Bien que cela ait une incidence sur la manière dont nous continuons de participer aux enjeux relatifs à nos industries ainsi que sur nos relations avec les divers gouvernements, de fréquentes réunions en ligne et conférences téléphoniques nous ont permis de rester au courant de tous les développements.

En particulier, je lève mon chapeau à Jason McInnis, directeur national de la santé et de la sécurité, pour avoir animé et modéré nos réunions en ligne tenues à intervalles réguliers en réponse à la COVID. Ces réunions ont été une bouée de sauvetage et nous ont permis de rester

Suite à la page suivante...

Gardez toujours votre profil de répartition en ligne à jour!

Le système de répartition nationale en ligne de la FIC a très bien fonctionné cet automne, ayant permis à la Loge 555 et à la Loge 359 de pourvoir bon nombre de postes. Pour que le système fonctionne le plus efficacement possible, il est important de se rappeler que chaque membre est responsable de mettre à jour ses billets et ses coordonnées dans son profil en ligne.

Un profil incomplet ou erroné peut nuire à vos chances de décrocher du travail pour lequel vous possédez les qualifications. Certains répartiteurs ont signalé avoir communiqué avec un apprenti pour apprendre que le membre en question était désormais un compagnon Sceau rouge.

Rappelez-vous que les répartiteurs des autres loges ne vous connaissent pas. Si votre profil n'affiche pas la bonne information, ils passeront à la prochaine personne disponible.

Vous pouvez mettre à jour votre information dans la section réservée aux membres du site Web (boilermaker.ca). Il vous suffit de cliquer sur « Mon profil » dans le menu principal pour mettre à jour vos coordonnées, vos billets, votre mot de passe ou votre question/réponse de sécurité.

Les apprentis ayant obtenu le statut de compagnon doivent ajouter leur certificat Sceau rouge à leur profil, puis communiquer avec le syndicat pour l'en informer (cliquez sur « Contactez-nous » ou envoyez un courriel à l'adresse support@boilermaker.ca).

Et n'oubliez pas les membres qui vous ont précédés et tout le travail qu'ils ont réalisé pour créer un système de répartition équitable comme celui que nous avons maintenant. Si vous travaillez (que ce soit dans votre propre loge ou en vertu d'une carte de voyage), vous ne devez pas faire partie du bassin de cartes de voyage ni postuler à des offres d'emploi ouvertes. Ces offres sont destinées aux membres sans emploi.

Une année sans précédent est derrière nous; nous continuerons d'avancer en 2021

...Suite de la page 1

proactifs. Elles se poursuivront au cours de la nouvelle année.

Cette année, nous avons constaté une hausse de la popularité des communications virtuelles en réponse au fait d'être séparés d'amis et de proches, et la FIC progresse vers l'intégration de la communication virtuelle permettant la tenue de réunions de mise à jour pour les membres. Nous sommes actuellement à la recherche de moyens économiques pour y parvenir, car nous comptons sur l'apport de vous, nos membres, pour que notre syndicat atteigne tout son potentiel.

Aussi, à l'échelle internationale, il est prévu de prendre le virage en ligne pour le congrès consolidé, qui doit avoir lieu à la fin de 2021, comme éventualité dans le cas où la pandémie se prolongerait. Nous vous donnerons plus de détails sur ce projet à mesure que les choses évolueront.

Lock-out du côté de CESSCO

Aussi difficile que la crise de la COVID ait été, un des événements les plus frustrants de 2020 a été le cruel lock-out des chaudronniers membres de la Loge 146, qui travaillent pour CESSCO Fabricating à Edmonton. Initialement perçu comme une provocation inutile, ce conflit s'éternise à ce jour, six mois plus tard, sans aucune fin en vue.

Nous continuons de faire pression sur l'employeur. Notamment, je lui écris et nous avons recours aux voies légales, mais CESSCO et sa société mère, Canerector, se sont retranchés et refusent de revenir à la table des négociations, forçant ainsi nos membres à tenir la ligne de piquetage dans d'effroyables conditions de froid hivernal.

J'ai passé du temps avec ces confrères et consœurs sur la ligne de piquetage, et je comprends qu'ils ne cherchent qu'à obtenir qu'une entente équitable qu'ils méritent de l'atelier même où la Loge 146 a été fondée en 1948.

Nous avons fait préparer des coupe-vent très résistants pour nos valeureux militants sur la ligne de piquetage, mais l'hiver dans le nord de l'Alberta est, en un mot, impitoyable. Je salue tous les membres en lock-out qui sont là et je tiens à souligner leur aplomb et leur détermination face à un employeur têtu et ingrat.

Le lock-out du côté de CESSCO s'éternise à ce jour, six mois plus tard, sans aucune fin en vue.



Aussi, je tiens à remercier les nombreux travailleurs de l'Alberta (en particulier les fonctionnaires membres de l'AUPE ainsi que les infirmières représentées par l'UNA) qui ont bravé le froid pour soutenir nos membres sur la ligne de piquetage. Ils ont fait preuve de l'essence même de la solidarité qui distingue les travailleurs syndiqués et nous permet de rester forts ensemble.

Accord d'entretien en Alberta

Nous travaillions depuis longtemps à nous entendre avec la BCA sur un accord d'entretien autonome en Alberta, et nos efforts ont enfin porté leurs fruits en août dernier lorsque nous avons conclu un nouvel accord historique. Cette réalisation est importante : elle fait des Chaudronniers le seul syndicat de corps de métier en Alberta à avoir un accord autonome.

Sans cet accord, les membres des Chaudronniers risqueraient de perdre leur travail à des corps de métier concurrents dont les membres touchent des salaires généralement inférieurs aux nôtres. La crise de la COVID et la chute libre du prix du pétrole ont forcé nos entrepreneurs albertains à se démener pour trouver des moyens de compenser leurs pertes de revenus. La tentation d'embaucher en dehors

des rangs des Chaudronniers est donc forte. Cet accord nous protégera contre de telles manœuvres et ouvrira la voie à la croissance et à la sécurité au sein de nos rangs en Alberta.

Nous avons également négocié des dispositions relatives au financement de nos programmes de formation de calibre international – un des principaux avantages que nous offrons à nos employeurs. Vous trouverez plus d'information sur l'accord à la page 3.

Malgré cette victoire en Alberta, il reste encore du travail à faire pour renforcer notre positionnement de corps de métier de premier ordre à l'échelle du Canada. Nos efforts pour obtenir le statut de métier à accréditation obligatoire dans les provinces qui ne nous reconnaissent toujours pas ce statut (l'Ontario, le Manitoba et Terre-Neuve-et-Labrador) seront une priorité continue au cours de la prochaine année. La consolidation de notre positionnement de corps de métier de premier ordre sur tous les territoires de compétence est un objectif qui demeure au premier plan de notre travail politique.

Victoire dans le dossier de la formation redondante

Ce qui a été annoncé il y a une semaine à peine représente une autre victoire pour nos efforts visant à faire réduire les formations redondantes. Le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi visant à reconnaître les formations de protection contre les chutes offertes à Terre-Neuve-et-Labrador (voir page 3 pour plus d'information). C'est un autre pas dans la bonne direction vers une certification pancanadienne!

À une meilleure année

Je me permets de transmettre à chacune de nos consœurs et à chacun de nos frères, et à leurs familles, mes meilleurs vœux pour la période des fêtes et une année prospère à venir. Restez vigilants et alertes, veillez à votre sécurité et demeurez forts.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Arnie Stadnick'.

Arnie Stadnick,
VPI pour le Canada

La FIC conclut un accord d'entretien autonome avec la BCA en Alberta

Après une longue période de négociation et de médiation, la Loge 146 de la FIC a conclu un accord d'entretien autonome longtemps recherché avec la Boilermaker Contractors' Association (BCA) en Alberta.

Ce développement fait des Chaudronniers le seul corps de métier dans la province à avoir conclu un tel accord autonome. L'accord couvre à la fois les projets d'entretien à court terme et à long terme en Alberta (sauf qu'une action en justice est en cours dont l'issue déterminera s'il couvrira ou non les travaux d'entretien à long terme actuellement couverts par un accord d'entretien des présidents généraux (GPMA).

Il était très important pour nous de tenter d'en arriver à cet accord, particulièrement vu l'incertitude économique sans précédent provoquée par la crise de la COVID-19 et l'effondrement du prix du pétrole. L'économie albertaine a été durement touchée, et nos entrepreneurs et propriétaires en ont ressenti l'impact aussi fortement que d'autres secteurs.

La Loge 146 doit participer à la reprise de l'économie albertaine. Comme nos salaires sont généralement plus élevés que ceux versés dans d'autres corps de métier, nous avons fait face au danger de perdre notre travail au profit de ces autres métiers, car nos entrepreneurs et propriétaires luttent pour rester concurrentiels. Cet accord contribue à protéger notre travail et jette de solides bases qui nous aideront à assurer un avenir sûr et stable à notre syndicat.

L'économie a besoin de temps pour se redresser et, bien entendu, la patience sera de mise. Cependant, nous devons aussi faciliter une accélération de la relance. Cet accord, qui reste en vigueur jusqu'en décembre 2023, nous permet de participer activement à cette période de reprise, ce qui est essentiel à notre survie comme métier à accréditation obligatoire. L'oléoduc Trans Mountain devrait être mis en service d'ici les premiers mois de 2023, et cette capacité supplémentaire de transport par oléoduc pour les exportations de pétrole sera essentielle à la reprise de notre industrie.

Pour que nous puissions rester au sommet des métiers en Alberta et prouver notre valeur, nous devons continuer de financer suffisamment nos programmes de formation. Notre nouvel accord comprend des dispositions de financement qui nous permettront de maintenir notre longueur d'avance en matière de cours de formation. Sans programmes de formation avancée, nous perdons l'un de nos principaux avantages.

Points saillants de l'accord :

- L'ensemble des cotisations versées pour le régime de retraite pension et le régime d'avantages sociaux ainsi qu'au syndicat seront calculées sur la base des heures gagnées. En contrepartie, il a fallu retrancher un dollar et dix cents (1,10 \$) de notre salaire horaire de base.
- Vingt-cinq pour cent (25 %) des dispositions relatives à l'embauche sélective

seront maintenues, au lieu des cinquante pour cent (50 %) exigés par la BCA. L'embauche sélective ne s'appliquera pas aux apprentis.

- Les dispositions relatives aux transferts resteront les mêmes que celles de l'accord d'entretien national précédent.
- Les dispositions en matière de temps double resteront en vigueur pour les dimanches et les jours fériés reconnus.
- Les heures travaillées les samedis seront rémunérées à un taux d'heures supplémentaires de temps et demi.
- La prime de quart sera d'un montant horaire de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$).
- La version 6.0 du modèle canadien de lieu de travail sécuritaire sera adoptée.
- Les dix cents de l'heure versés au fonds d'administration du National Maintenance Council of Canada seront annulés. Ce montant sera désormais versé directement aux fonds de formation et d'apprentissage et servira à financer des programmes de formation. Il s'agit d'un montant d'environ 260 000 \$ en financement pour ces importants programmes.

Nous tenons à remercier notre équipe de négociation pour sa détermination et son travail d'arrache-pied pendant ces négociations. Nous sommes convaincus que ce nouvel accord représente une étape positive, malgré un climat économique très difficile, vers un avenir solide pour nos consœurs et confrères de l'Alberta.

L'Ontario s'apprête à éliminer des formations redondantes en matière de protection contre les chutes

Les efforts de notre syndicat pour rationaliser les qualifications interprovinciales et réduire les formations redondantes ont reçu un nouvel élan récemment lorsque le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi pour s'aligner sur la formation offerte à Terre-Neuve-et-Labrador en matière de protection contre les chutes.

L'élimination des formations redondantes est une priorité pour la FIC depuis maintenant quelques années. Lorsqu'un membre se déplace pour le travail, le fait de devoir suivre un cours de santé et de sécurité déjà suivi ailleurs sur le territoire canadien ajoute des coûts inutiles que se partagent le propriétaire, l'employeur, le syndicat et le membre.

En réponse aux pressions que nous avons exercées dans ce dossier, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario a accepté de modifier la réglementation et

de reconnaître la formation en protection contre les chutes. Ce sont les deux seules provinces qui précisent, dans la loi, les exigences qui doivent être satisfaites pour obtenir cette certification.

Le gouvernement de l'Ontario s'est rendu compte que ses formations redondantes créent des obstacles qui entravent la mobilité des travailleurs qualifiés qui arrivent d'autres provinces. Ainsi, la formation offerte à Terre-Neuve en matière de protection contre les chutes sera désormais égale à celle de l'Ontario en matière de travail en hauteur, car le contenu des deux formations était presque identique.

Nous applaudissons la décision prise par l'Ontario, car elle constitue un pas dans la bonne direction. La réglementation ontarienne en matière de protection contre les chutes entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

CUSC : ça n'arrivera pas du jour au lendemain, mais l'urgence se fait sentir *maintenant*

Par Cory Channon

Directeur des solutions stratégiques
en matière de changement climatique

Il existe une expression qui relève de l'oxymoron – « dépêchez-vous et attendez » – qui décrit bien la montée en puissance de tout projet de construction à grande échelle. Cette expression fait référence au travail de fond, fastidieux et long, mais intégral et intensif, qui doit être effectué souvent des années avant le début de la première pelletée de terre cérémoniale : planification générale et recherche, évaluations environnementales, zonage et obtention de permis, recherche de capitaux et d'investisseurs, relations avec la communauté et séances de recherche de consensus ainsi que réunions avec des représentants gouvernementaux, des groupes de réflexion, des citoyens et même des détracteurs. C'est un investissement de stratégie et de patience qui porte ses fruits dans des projets créateurs d'emplois qui se réalisent et qui profitent aux communautés.

Personne ne devrait donc être surpris qu'il en soit de même pour les projets de captage, d'utilisation et de stockage du carbone (CUSC), qui comportent une couche supplémentaire unique de navigation et d'éducation en matière environnementale qui doit également être appliquée. C'est exactement la raison pour laquelle la FIC s'est engagée à rechercher de façon proactive et à participer activement à la plus grande partie possible de la discussion mondiale sur la CUSC. Alors que des projets de CUSC poignent à l'horizon et prennent lentement forme, nous travaillons d'arrache-pied pour positionner notre syndicat comme un chef de file de l'industrie non seulement qui peut aider ces projets innovants à démarrer, mais aussi qui a la main-d'œuvre nécessaire pour les mener à terme.

C'est aussi exactement la raison pour laquelle il est urgent de réunir des personnes, des entreprises, des experts et des organisations en matière de capture du carbone, des défenseurs de l'environnement et des organismes gouvernementaux pour qu'ils se fassent les champions des technologies de capture du carbone. Même si des projets potentiels dans nos « cours arrière » peuvent sembler encore trop lointains pour être saisis, il se produit un travail fondamental « invisible » qui catalysera les prochaines étapes. Nous ne pouvons pas retarder notre travail pour nous

assurer que les législateurs, les représentants gouvernementaux, les responsables environnementaux, de potentiels bailleurs de fonds et les employeurs comprennent bien pourquoi et comment la technologie de captage du carbone est la bonne solution pour atténuer les changements climatiques tout en préservant les emplois, les économies et la stabilité sociale.

C'est pourquoi nous avons redoublé d'efforts pour cultiver des relations mutuellement bénéfiques avec des organisations comme l'Institut mondial du captage et du stockage du carbone et le Centre international de connaissances sur le captage et le stockage du carbone. Grâce à ces relations entre autres, les Chaudronniers ont été invités à parler de

avons défendu avec autant de diligence la CUSC en plus de nos emplois quotidiens de chaudronniers.

Tout ce travail est un investissement dans les projets que nous voyons poindre « juste au-delà de l'horizon », mais qui se rapprochent de plus en plus. C'est un investissement pour assurer leur viabilité et l'occasion que les chaudronniers y seront mis à contribution lorsque le terrain aura été défriché d'ici quelques années. Il faut du temps pour faire connaître la CUSC, pour éduquer les gens, pour obtenir les bonnes politiques qui paveront la voie et pour réaliser une transformation de culture en reconnaissant la CUSC comme une solution environnementale. C'est ce que nous faisons et nous le faisons maintenant.

Une vue aérienne de la raffinerie Sturgeon de NWR, désormais pleinement opérationnelle



CUSC au nom de syndicats du monde entier. Au milieu du bourdonnement de politiciens, d'écologistes et de chefs d'entreprise, notre voix d'une perspective syndicale a été un changement de ton bienvenu ayant permis de couper court au désordre et d'ouvrir les yeux, les oreilles et l'esprit de nouveaux publics dans le cadre d'événements aussi prestigieux que la Semaine du climat à New York et la Conférence des Nations Unies sur le changement climatique.

C'est aussi pourquoi nous avons produit le film intitulé « **CCS: Bridge to a Cleaner Energy Future** » (**CSC : La route vers un avenir énergétique propre**) et un site Web dédié, www.CleanerFuture.org. C'est pourquoi nous contribuons à des articles et des rapports en matière de CUSC et pourquoi nous sommes invités à participer à des tables rondes sur des solutions aux changements climatiques et la production d'énergie. C'est pourquoi nous

À l'échelle mondiale, la fermeture d'installations alimentées au charbon ou au gaz naturel en raison des changements climatiques et de la pression environnementale au profit de l'énergie éolienne et de l'énergie solaire exige que nous adoptions l'argument mondial et menions le combat pour sauver les moyens de subsistance collectifs des artisans en plaidant pour les technologies de captage du carbone.

Dans le monde entier, on dénombre actuellement 21 installations de CUSC en exploitation, quatre autres en construction et 28 autres en développement. Nous savons que ce n'est qu'un début, car, selon le rapport technologique de 2019 de l'Agence internationale de l'énergie, 1 000 grandes installations de CUSC devront être opérationnelles d'ici 2040 pour atteindre les objectifs fixés dans l'Accord de Paris sur le climat. Pour l'AIE, la CUSC est appelée à jouer un rôle essentiel pour que le secteur de

l'énergie atteint des émissions nettes nulles tout en servant de catalyseur d'emplois à court terme. C'est une bonne nouvelle pour les chaudronniers, pour l'environnement et pour notre économie.

Est-ce que cela se fera du jour au lendemain? Non, bien sûr que non. Les projets de CUSC subissent le même « dépêchez-vous et attendez » que tout projet de construction à grande échelle. Aussi, pensez-y... Pour chaque projet de CUSC, il y a des obstacles précis qui doivent être surmontés, y compris sur les plans des études de pré-faisabilité, des études de faisabilité, des études d'alimentation et des investissements. Il s'agit d'une nouvelle technologie aux yeux de beaucoup de personnes, et la technologie est complexe.

Cependant, d'autres unités de CUSC seront construites, car l'alternative sera de fermer des installations. Et ce sont des chaudronniers qui construiront ces nouvelles unités de CUSC et mèneront les projets de rénovation à temps. Les Chaudronniers les construiront, car ce sont les Chaudronniers qui ont fait partie de la narrative et de la discussion sur la CUSC



depuis le début. Nous sommes intégrés dans le tissu même de ces initiatives.

Ce sont des Chaudronniers qui ont construit l'installation Quest de Shell à Edmonton, en Alberta. Ce sont des Chaudronniers qui ont construit la centrale de Boundary Dam de SaskPower à Estevan, en Saskatchewan. Et ce sont des Chaudronniers qui ont construit la raffinerie Sturgeon de North West Refining, qui fait partie de l'Alberta Carbon Trunk Line.

Si nous nous engageons dans la lutte et développons des alliances partout dans le monde, nous, les Chaudronniers, serons en mesure de construire la prochaine génération d'installations de CUSC. Mais que nous gagnions ou perdions, nous devons nous engager dans la lutte. Nous devons construire des alliances dans le monde entier. C'est ce que nous devons faire pour nous acquitter de notre travail de représentation de l'avenir professionnel de nos membres.

CUSC

Les Chaudronniers méritent des éloges maintenant que la raffinerie Sturgeon est opérationnelle

Les Chaudronniers ont reçu de grands éloges en mai dernier lorsque la raffinerie Sturgeon de North West Refining (NWR), au nord d'Edmonton, a enfin commencé à transformer les déchets de bitume en carburant diesel à faible teneur en soufre. C'est la raison pour laquelle cette raffinerie a été conçue. Construite conjointement avec le pipeline Alberta Carbon Trunk Line (ACTL), l'un des plus grands projets de captage, d'utilisation et de stockage du carbone (CUSC) au monde, Sturgeon transformait depuis plusieurs années des huiles synthétiques en diesel, alors que le gazogène nécessaire au raffinage du bitume était sur le point d'être mis en service.

La raffinerie utilise la gazéification pour convertir les déchets de bitume en hydrogène, nécessaire aux opérations de raffinage, et en un flux de dioxyde de carbone pur qui est capté et rentabilisé au lieu d'être relâché dans l'atmosphère. L'installation de CUSC élimine environ 70 % de l'empreinte totale de CO₂ de la raffinerie. Ce CO₂ capturé est ensuite vendu à des tiers pour la récupération assistée des hydrocarbures (RAH) et est ensuite stocké de manière permanente sous terre.

Lorsqu'il fonctionnera au maximum de sa capacité, l'ACTL permettra de capter 1,2 million de tonnes de CO₂ par an, ce qui équivaut au retrait de près de 300 000 voitures de la route chaque année.

Des chaudronniers travaillent à la construction de la raffinerie depuis la première pelletée de terre en 2013. Des milliers et des milliers d'heures de travail ont été consacrées à ce projet technologique de pointe, et des milliers d'autres sont promises, car le fonctionnement de la raffinerie démontre au monde entier le potentiel de la CUSC pour nous aider à relever les défis du changement climatique.

Sturgeon est également la première raffinerie de pétrole à être construite en Alberta depuis 1984. C'est la réalisation du rêve du PDG de NWR, Ian MacGregor, qui voyait un potentiel de raffiner les richesses pétrolières du Canada ici au pays plutôt que d'expédier ces richesses aux États-Unis pour les faire raffiner là-bas. L'adoption précoce par MacGregor de la technologie de capture du carbone a fait de lui un pionnier de cette méthode écoresponsable, qui permet de continuer d'extraire des



Ian MacGregor, le PDG visionnaire de North West Refining

ressources naturelles – pour l'énergie et l'emploi – tout en en minimisant l'empreinte carbone et l'impact sur l'environnement.

« Je ne me souviens plus combien de fois on m'a dit que ça ne fonctionnerait pas, mais nous n'avons jamais baissé les bras. Je crois aujourd'hui, plus que jamais, que nous bâtissons l'avenir de l'Alberta », a déclaré M. MacGregor.

Sa relation avec les Chaudronniers est solide depuis le début, si solide, en fait, qu'il est membre honoraire de Loge 146. « Je suis en quelque sorte un Chaudronnier sorti du placard », avait-il déclaré en plaisantant lors du 33^e congrès consolidé de la FIC en 2016.

Lorsque le gazogène de la raffinerie a été mis en service cet été, MacGregor a envoyé une lettre au syndicat dans lequel il faisait l'éloge des chaudronniers qualifiés ayant contribué à faire de son rêve une réalité. Dans sa lettre, il a reconnu que cela n'aurait pas été possible sans notre apport.

« Nous faisons quelque chose de vraiment important pour l'avenir et nous montrons que cela peut être fait ici », a-t-il affirmé.

MacGregor a appelé les membres des Chaudronniers à se porter messagers de la technologie de CUSC. « Il doit y avoir une éducation générale à large échelle sur ce sujet. Personne ne sait rien à ce sujet! Ils doivent comprendre et savoir ce qui peut être fait. Nous devons mobiliser les gens. Vous, Chaudronniers, êtes les leaders logiques, parce que vous participez à chaque projet. C'est vous qui avez le plus à perdre et c'est vous qui connaissez tous les propriétaires. Et vous êtes organisés. »

Transformation *rapide* de 4 200 tonnes d'acier en un million de barils de stockage



Une des équipes de membres des Chaudronniers ayant accepté de réaliser le projet massif

Des membres des Chaudronniers ont eu du pain sur la planche quand ils ont reçu une commande pour non pas un, mais deux réservoirs de stockage d'une capacité de 500 000 barils chacun, avec un délai de seulement 26 semaines pour terminer le travail. Les trois équipes de 12 chaudronniers, travaillant des quarts de dix heures, sept jours par semaine – à raison de deux semaines de travail suivies d'une semaine de repos – s'en sont sorties avec brio.

C'est TIW Steel Platework Ltd. qui a accepté le contrat, sachant qu'elle pouvait compter sur les membres de Chaudronniers pour relever le défi. Les réservoirs – d'un diamètre de 75 mètres (245 pieds) et d'une hauteur de 21 mètres (70 pieds) – sont situés à Hardisty, en Alberta. La municipalité est surnommée localement « Hard n' Dusty » en raison des vents forts qui y soufflent fréquemment.

Ce n'était pas le seul défi auquel les travailleurs étaient confrontés. Les fondations des réservoirs ont été livrées à TIW pour que les travaux puissent commencer le 3 mars, par un temps en bas de zéro avec de la poudrière. Dès le début, la COVID a frappé, et l'équipe a dû s'adapter aux difficultés uniques qu'imposaient les nouvelles règles. Au fil du temps, les équipes ont souvent dû composer avec de longues périodes de pluie oblique. Et, bien sûr, il y avait les vents notoires, avec des rafales atteignant souvent 85 km/h, lesquels étaient dangereux quand il s'agissait d'ériger des sections successives de parois de réservoir.

Mark Baxter est chef de chantier et superviseur du contrôle qualité pour TIW. Il est également membre de la Loge 555. « Nous écoutons les bulletins météo, en essayant de déterminer si nous avons assez de temps pour ériger une section complète. Nous voulions qu'une section soit en place et sécurisée avant que les vents ne nous frappent. L'équipe savait ce qu'elle devait faire et y vaquait dès qu'une fenêtre de vent faible ou nul s'ouvrait. Et ériger une nouvelle section lui prenait moins de cinq heures. »

Le confrère Baxter a été satisfait de la façon dont les équipes, les superviseurs et les planificateurs ont travaillé ensemble tout au long du projet. « Le travail d'équipe était la vision que l'équipe avait au début du projet, a-t-il déclaré. L'équipe des chaudronniers était composée de chaudronniers de réservoir, d'arrêt et de raffinerie. Ils y ont apporté les compétences qu'ils avaient développées comme apprentis et depuis le début de leur carrière. Une certaine formation a été nécessaire pour les machines à souder automatiques, comme les machines « à 3 heures » et les machines verticales, mais une fois que les soudeurs membres des Chaudronniers ont pu se familiariser avec le fonctionnement des machines, ils ont été capables de les maîtriser. »

Des Mollison et Dwayne Skoc, tous deux membres de la Loge 555, ont supervisé le travail sur les réservoirs sur le chantier. Daniel Legere, agent d'affaires de la Loge 146, a été impressionné – mais pas surpris – par le professionnalisme et la détermination dont a fait preuve l'ensemble de la main-d'œuvre. « Lorsque TIW a communiqué avec nous au sujet du projet, nous savions que les membres de la Loge 146

se mettraient au travail comme ils le font tout le temps. Ils font ce qui doit être fait. » Il a ajouté que « les délégués syndicaux ont constitué une grande partie de cette équipe et je tiens à remercier Colin Amyotle et Liam Ferns pour leur excellent travail de représentation du syndicat sur le chantier. »

TIW a fait l'éloge des travailleurs sur LinkedIn. « Lorsqu'un client pose une question comme « Cela peut-il être réalisé en six mois? », que lui répondez-vous? La réponse est simple : c'est faisable, mais ça ne sera pas facile. La meilleure réponse est d'être capable de le prouver. Depuis le jour où les fondations ont été livrées jusqu'à l'achèvement du travail mécanique, l'équipe à plein temps de TIW, composée de superviseurs dévoués et bien formés, de planificateurs fonctionnant sur la base de connaissances ainsi que de soudeurs, de gréeurs et d'installateurs d'expérience a pu transformer plus de 4 200 tonnes d'acier en un million de barils de stockage en 26 semaines. Il n'est pas facile de créer de nouveaux précédents, mais il faut parfois avoir la possibilité de se dépasser soi-même. »



Une grue installée à l'intérieur d'un des réservoirs à moitié érigé illustre l'ampleur du chantier.



Un réservoir en attente de son toit se trouvant à côté de sa jumelle pleinement érigée.

Congrès UNDRIP 2020 : la FIC encourage le recrutement de travailleurs autochtones

La FIC a porté le message concernant son initiative de recrutement de travailleurs autochtones à un rassemblement de 600 chefs d'entreprise, dirigeants de l'industrie, dirigeants gouvernementaux, dirigeants des droits civils, leaders syndicaux et chefs autochtones en janvier 2020 à Vancouver. La conférence, intitulée UNDRIP 2020, a été organisée pour marquer l'adoption par le gouvernement de la Colombie-Britannique de la *Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act* en octobre 2019. Cette loi rend la législation de la Colombie-Britannique conforme à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, un ensemble de normes internationales visant à protéger et à promouvoir les droits des peuples autochtones. Elle définit des droits dans toutes les sphères de la vie – droits de la personne, éducation, emploi et santé – et aidera les peuples autochtones, l'industrie, les communautés et le gouvernement à travailler ensemble vers une future prospérité partagée.

Les Chaudronniers y étaient représentés par Émile Gareau (représentant international du recrutement de travailleurs autochtones), Robert Taylor (gérant d'affaires de la Loge 191) et Sam Robertson (membre de la Loge 191), tous trois de fiers hommes autochtones ayant connu la réussite et l'épanouissement comme chaudronniers. Gordon Weel (coordonnateur de la formation de la Loge 359) a prêté son aide en assurant une présence au stand de recrutement de la FIC.

Le confrère Gareau est chaudronnier depuis 40 ans et ancien gérant d'affaires de la Loge 555. Aujourd'hui, il dirige la campagne de recrutement autochtone. Il a passé les dernières années à parcourir le Canada afin de susciter l'intérêt pour les métiers spécialisés au sein de communautés des Premières Nations.

Le confrère Gareau a partagé son expérience personnelle avec les participants et a souligné les efforts concertés déployés par la FIC pour offrir le même type de possibilités à d'autres Autochtones. Il a également fait la promotion du programme de formation de base d'une durée de 23 semaines offerte par le British Columbia Institute of Technology (BCIT) comme point de départ pour faire carrière comme chaudronnier.

« La réaction lorsque je parle dans des communautés éloignées est écrasante. Les gens m'accueillent – ainsi que mon message et ma mission – à bras ouverts, dit-il. Leurs dirigeants sont enthousiastes à l'idée d'accorder

au syndicat une chance de changer les perspectives de jeunes hommes et femmes autochtones – des perspectives ayant été si pauvres pendant si longtemps. C'est formidable de pouvoir offrir des perspectives à des gens qui n'en avaient pas auparavant. »

« Je suis fier des Chaudronniers, car nous sommes à la fine pointe en matière de recrutement de travailleurs autochtones dans ce pays. Il y a un grand potentiel au sein de ces communautés [autochtones] que nous nous devons d'exploiter. »

Robert Taylor est un transformateur de métaux Sceau rouge qui a commencé son premier programme d'apprenti en 1998 et travaillé comme chef d'équipe au chantier naval de Victoria avant d'être élu gérant d'affaires de la Loge 191 en 2018. Il exemplifie lui aussi une histoire de réussite autochtone, grâce à la FIC.

« Je suis originaire de la Première nation Namgis d'Alert Bay sur l'île Cormorant, au large de la côte nord de l'île de Vancouver, a déclaré le confrère Taylor. J'ai vu des occasions à saisir dans l'industrie des chaudronniers et je sais ce que l'avenir nous réserve. J'estime qu'il est nécessaire d'aller vers mon peuple, ma famille, mes amis et d'autres bandes pour leur parler des incroyables occasions à saisir qui deviennent possibles grâce au syndicat des Chaudronniers. »



Robert Taylor, gérant d'affaires de la Loge 191, et Samuel Robertson, membre de cette même loge, partagent leurs expériences.

Le confrère Taylor a souligné les percées environnementales réalisées dans l'industrie de la construction navale. « Le plus important employeur de membres de la Loge 191, Seaspan, s'est employé à réduire l'empreinte carbone du transport maritime en passant du carburant en vrac au gaz naturel liquide (GNL). Ce littoral et ces îles sont habités par



Émile Gareau, représentant responsable du recrutement de travailleurs autochtones

mon peuple; il est donc logique que nous jouions un rôle actif dans le développement des industries les plus avancées et les plus propres afin de protéger nos terres et nos eaux. Seaspan montre la voie et cherche à recruter davantage d'apprentis et de compagnons autochtones. »

Samuel Robertson est une preuve vivante que notre travail de recrutement de travailleurs autochtones porte ses fruits. Depuis Kingcome Inlet, un fjord isolé de la Colombie-Britannique continentale, le confrère Robertson a raconté aux participants son parcours vers le succès dans le syndicat des Chaudronniers. « J'avais passé douze ans à travailler dans la construction en tant que manoeuvre, allant d'un emploi à l'autre et me trouvant chanceux si je réussissais à décrocher un emploi payant 14 \$ l'heure. Après avoir été licencié et être devenu père, je savais que je voulais pouvoir offrir une meilleure vie à ma fille. »

Le confrère Robertson a donc entrepris d'améliorer sa vie. Il s'est inscrit à un programme parrainé par la Canadian Aboriginal Shipbuilding Alliance, avec l'aide de laquelle il a pu suivre une formation en soudage tout en obtenant son diplôme d'études secondaires. Aujourd'hui, il est soudeur Sceau rouge de niveau A et a récemment terminé son programme d'apprenti au chantier naval de Victoria. Il est fier d'être membre de la Loge 191.

Les confrères Gareau et Taylor veulent que d'autres candidats comme le confrère Robertson rejoignent les rangs des Chaudronniers. Comme l'a dit Taylor aux participants, « [L]es occasions offertes dans la construction et sur les chantiers navals sont de plus en plus nombreuses et, en faisant la promotion de la façon dont nous trois avons grandi au sein de nos industries et de notre syndicat, nous faisons la démonstration que ces occasions sont ouvertes à tous. »

Des Chaudronniers retraités et actifs font revivre l'histoire en restaurant la locomotive N° 7

À Port Alberni, sur l'île de Vancouver, des membres actifs et retraités de la Loge 359 des Chaudronniers ont passé plus de deux ans à mettre leurs compétences à l'épreuve – et leurs épaules à la roue – dans un effort visant à redonner un peu à leur communauté. Leur mission était de donner un nouveau souffle à la « Numéro 7 », une locomotive à vapeur Baldwin 2-8-2T de 1929 qui avait été laissée à l'abandon malgré son importance historique.

Barry Dobrensky, Mike Roxburgh, Brent Pennington, Sarah Smith, Carl Barnes, Barry Payne, Brent Graham, Matt Wallace, Tim Murphy et Russ Herding, tous membres des Chaudronniers, ont fait don de leur temps pour réparer la vieille locomotive ayant servi jadis au transport du bois des forêts de l'île vers le port.

L'histoire de la Numéro 7 a commencé lorsque la Campbell River Timber Company l'a commandée, avec une deuxième locomotive, en 1928 de la Baldwin Locomotive Works en Pennsylvanie, à peine quelques mois avant le krach boursier ayant provoqué la Grande Dépression. Ce sont les deux dernières locomotives à vapeur conçues et livrées pour être utilisées dans l'industrie forestière côtière.

Son histoire semble s'être terminée lorsque, en 1954, un violent orage a endommagé la base des piles d'un pont temporaire. La locomotive de 90 tonnes s'est écrasée dans la rivière sous le pont. Tristement, l'ingénieur et le serre-frein en chef sont morts dans l'accident. L'aide-mécanicien a été emporté par la rivière, mais il a fini par réussir à saisir quelques branches auxquelles s'accrocher en attendant les secours.

La Numéro 7 était la plus ancienne locomotive à vapeur en service dans l'industrie forestière de la Colombie-Britannique au moment de son retrait du service industriel en 1972. En 1990, la province a fait don du train à la ville de Port Alberni pour qu'elle l'utilise comme train touristique.

C'est en 2018 que des membres des Chaudronniers se sont impliqués dans le projet de restauration, soit lorsque la Western Vancouver Island Industrial Heritage Society (IHS) a communiqué avec la Loge 359 pour demander de l'aide afin de commander des tubes pour la chaudière du moteur. Après à peine quelques minutes d'écoute du récit raconté par l'IHS, le confrère Barry Dobrensky et la Loge 359 ont décidé d'apporter leur soutien au projet.



La locomotive Baldwin de 1929 démontée pour réparation à Port Alberni, en C-B. Photos gracieuseté de David Hooper, Western Vancouver Island Heritage Society.

C'est en 2019 qu'a commencé la mission visant à redonner à la Numéro 7 sa gloire d'antan. Le projet a nécessité le retrait et le remplacement de l'ensemble des tubes et des plaques tubulaires, le retrait du réservoir d'eau monté en selle et l'ouverture de toutes les cales. La chaudière a dû être entièrement démontée et inspectée en profondeur. L'enlèvement des tubes au chalumeau s'est avéré un travail difficile et sale, mais, pour les chaudronniers, ce n'était rien qui sortait de l'ordinaire.

Mis à part leurs compétences en matière de montage et de soudage entre autres, les chaudronniers ont apporté leur expertise en matière de planification de projets et ont travaillé avec les organismes provinciaux de réglementation responsables de la sécurité des appareils à pression. Ils ont fait appel à leurs relations dans le secteur pour commencer à donner vie au rêve de l'IHS pour en faire une réalité digne d'être exposée au public.

Les chaudronniers bénévoles ont été exemplaires en faisant don de leur temps et de leurs compétences. Le syndicat a également apporté une contribution financière pour aider à couvrir une partie du coût



Rocky Roxburgh, à gauche avec Bert Simpson, membre de l'IHS, prêt à passer dans les prochains tubes de surchauffeur.



Le moteur de la locomotive vu au cours de son fonctionnement régulier, avant la reconstruction de la chaudière. Il retrouvera bientôt sa gloire.

Barry Dobrensky serre les attaches du couvercle de la boîte à fumée pour la première fois depuis que le couvercle a été retiré en vue de la restauration deux ans plus tôt.



du projet. La Fraternité internationale des Chaudronniers a fait un don de 5 000 \$, tandis que la Loge 359 a contribué à hauteur de 2 500 \$ pour transformer un morceau perdu du passé lointain en véritable attraction historique pour la société d'aujourd'hui.

L'initiative en valait bien la peine pour les passionnés d'histoire de l'IHS, dont l'organisation a dirigé le projet et fourni un financement de 20 000 \$. La ville de Port Alberni a également investi un montant équivalent de 20 000 \$ pour assurer la réussite de la restauration. Un donateur anonyme a versé la même somme pour couvrir le coût des matériaux, des travaux d'usinage et de la location d'outils entre autres.

Jim Isnor, de Kodiak Nondestructive Testing et membre du Quality Control Council, a été d'une grande aide dans le cadre du projet en fournissant les essais nécessaires sur la caisse de la locomotive.

Pour les membres actuels et passés de la FIC ayant participé au projet, ce fut un travail réalisé avec amour et une chance de vivre l'expérience d'un travail rappelant l'époque où les locomotives à vapeur étaient omniprésentes dans toutes sortes d'industries et reliaient toutes les régions du pays.

David Hooper, membre et bénévole de l'IHS, est devenu très émotif en pensant à l'envergure du projet couronné d'un grand succès. « Je suis époustoufflé par le temps que les Chaudronniers ont consacré à ce projet! Ils sont venus de l'extérieur de la vallée pour nous aider et leur contribution à ce projet a été phénoménale. »

PENSIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

Quelques réflexions positives sur 2020 : la liste des dix meilleures

Par Susan Bird

Administratrice du régime d'avantages sociaux

Depuis la mi-mars environ, l'idée de « reléguer 2020 aux oubliettes » a été invoquée – et même exprimée à voix haute – par beaucoup de personnes et souvent. L'incantation s'est avérée impossible, bien sûr, mais que se serait-il passé si nous avions pu? Par rapport à la COVID, c'est ce que nous pourrions vouloir.

Mais qu'en est-il des souvenirs les plus positifs de cette année très mémorable? Permettez-moi, pour un instant, de m'attarder sur certains des meilleurs moments dont je me souviens de 2020. En fait – roulement de tambour s'il vous plaît –, voici mes dix souvenirs les plus mémorables :

Numéro 1

Observer la manière dont les fonds de pension et de santé de la FIC ont pu survivre à une pandémie qui a non seulement eu un impact sur l'emploi, mais aussi restreint l'accès à toutes sortes de services de santé

Numéro 2

S'émerveiller devant le conseil d'administration qui a manœuvré et fait face aux hauts et bas parfois vertigineux d'un marché financier ayant traversé les incertitudes économiques provoquées par la COVID-19

Numéro 3

Lancer un programme ayant aidé des milliers de membres dans le cadre de notre réponse révolutionnaire au risque d'interruption de la couverture des soins de santé

Numéro 4

Évaluer comment les régimes pourraient réagir à une crise, prendre des notes et s'y adapter et continuer de fournir les services nécessaires aux membres, avec un minimum d'interruptions

Numéro 5

S'enquérir, auprès de gestionnaires d'investissements, de la manière dont ils sélectionnent les investissements et dont ils tiennent compte des membres de la FIC et de leur travail lorsqu'ils réfléchissent à ce dans quoi nous devrions investir (ce sont des experts et nous ne pouvons pas leur donner

d'ordres sur ces questions, mais, croyez-le ou non, il n'est pas rare de demander à des gestionnaires de réfléchir à la provenance des fonds de pension lorsqu'ils envisagent leur plan de match)

Numéro 6

Recevoir les remerciements de milliers de participants aux régimes pour avoir pensé à eux au moment d'envisager la manière de gérer les plans pour l'avenir

Numéro 7

Écouter les commentaires de centaines de membres qui ont fait part des problèmes auxquels ils sont confrontés et réfléchir à la meilleure façon de les aider

Numéro 8

Aider des milliers de membres à prendre leur retraite, déposer des demandes de remboursement de frais de santé et examiner comment leurs plans de retraite et de santé se complètent pour les protéger et protéger leurs proches

Numéro 9

Voir le régime de retraite atteindre un niveau de capitalisation de 107 % – le plus haut niveau enregistré en près de 20 ans!

Numéro 10

Sensibiliser les autorités législatives et réglementaires à la nécessité d'adapter l'excédent obligatoire du régime de retraite (la provision pour écarts défavorables [PPED]) pour donner droit à nos membres à une augmentation raisonnable de leur rente de retraite; c'est une sensibilisation que nous allons poursuivre l'an prochain

Fin 2020, nous comptons plus de 8 500 membres couverts par le plan de santé et quelque 500 membres de plus du côté des opérations du secteur industriel (ISO). Nous pouvons également nous targuer d'avoir un régime de retraite comptant des actifs d'environ 1,8 milliard de dollars, dont les rendements bénéficient à plus de 4 400 membres retraités.

Donc, en rétrospective, l'année écoulée – aussi difficile qu'elle ait été – a néanmoins offert quelques bonnes nouvelles. Et ce sont des nouvelles qui nous ont permis de mettre en place nos régimes de retraite et d'avantages sociaux pour un avenir meilleur.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La COVID a de réels effets sur la santé mentale, mais nous ne sommes jamais seuls – de l'aide existe

Par Jason McInnis

Directeur national de la santé et sécurité

Nous savons tous à quel point cette pandémie de COVID a été stressante et éprouvante pour la planète entière cette année. Elle a touché à peu près tout le monde partout dans le monde, et ce, tant personnellement que professionnellement. Comme le veut l'adage, « nous sommes tous dans le même bateau », mais nous avons parfois l'impression d'être bien seuls. N'oubliez jamais ceci : si la lutte contre la pandémie vous semble insurmontable, vous pouvez toujours demander de l'aide de votre syndicat.

Statistiquement, la moitié de la population canadienne vivra un problème de santé mentale à un moment ou à un autre de sa vie. En effet, une personne sur cinq aura un problème de santé mentale au cours d'une année donnée. Cette année ne ressemble à aucune autre avant elle et, alors que nous continuons à faire face à la crise de la COVID, nous devons veiller à notre santé mentale. Être capable de repérer les signes d'un problème augmente notre probabilité de solliciter de l'aide susceptible de rétablir notre bien-être.

Chaque aspect de notre santé nécessite des soins périodiques, et notre santé mentale ne fait pas exception. C'est en éliminant la stigmatisation associée à la santé mentale que nous pouvons, en tant qu'organisation, améliorer la vie quotidienne de nos membres et de leurs familles respectives. C'est en discutant à la table du dîner avec les personnes que nous côtoyons tous les jours au travail que nous développerons une culture de compréhension. Partager des réflexions sur ce que nous ressentons est un premier pas important pour comprendre que nous sommes vraiment « tous ensemble dans le même bateau ». Gardez en

tête que le syndicat propose un remarquable Programme d'aide aux employés de Services à la famille (PAESF) qui fournit des services gratuits pour aider tous les membres et leurs familles respectives. Ne souffrez pas seul. Demandez de l'aide lorsque vous en ressentez le besoin.

La FIC veille constamment à la santé mentale et est toujours à la recherche de moyens novateurs pour traiter de tels problèmes personnels. Nous sommes actuellement à mettre en œuvre une nouvelle stratégie de santé mentale dans le cadre du programme Santé totale des Chaudronniers – incluant des volets de sensibilisation, de formation et de soutien.

En janvier 2020 – tout juste avant que la pandémie ne paralyse tout –, le service national de santé-sécurité a commencé à déployer un programme de sensibilisation à la santé mentale intitulé « L'esprit au travail » (EAT), un projet développé par la Commission de la santé mentale du Canada.

Le programme EAT est conçu pour établir des indicateurs montrant qu'une personne peut avoir besoin d'aide en raison de son état de santé mentale actuel. Nous avons commencé à inclure EAT dans la formation donnée à tous les nouveaux délégués syndicaux.

Dans le cadre de nos efforts de sensibilisation déployés dans tous nos lieux de travail, notre initiative comprend une campagne d'affichage et un renforcement des ressources en matière de santé mentale par

l'intermédiaire du syndicat. Nous avons lancé un projet pilote en ligne d'un programme de soutien par les pairs en matière de santé mentale en partenariat avec des loges d'opérations du secteur de la construction (CSO) et des districts d'opérations du secteur industriel (ISO) d'un bout à l'autre du Canada.

C'est parfois d'une personne « y ayant déjà été » que nous apprenons le plus sur notre santé mentale et nous voulons profiter de cette expérience pour le bien-être des autres.

Nous voulons faire de la discussion franche sur la santé mentale un aspect habituel et normal de notre formation. Après tout, notre état d'esprit mental n'est qu'une autre partie de la préoccupation que nous avons

pour tous les aspects de la santé et de la sécurité. N'oubliez jamais que votre outil le plus important est votre cerveau.

Et prenez soin de vos confrères et consœurs ainsi que de vous-même. La pandémie de COVID-19 a changé nos façons de travailler et de vivre au quotidien. L'isolement social et la perturbation des horaires de travail ne sont que quelques-unes des raisons possibles du stress que nous vivons dans notre vie. Le développement de techniques positives d'autogestion de la santé profitera à l'ensemble de nos membres. Et nous savons que poser de bons gestes pour autrui renforce notre propre santé mentale. Nous pouvons émerger de cette période des fêtes et de cette pandémie plus forts et meilleurs si nous veillons non seulement à la sécurité physique, mais aussi au bien-être mental de nos confrères et consœurs, de nos amis et des membres de nos familles.



paesf Parlons-en.

Votre programme d'aide aux membres

De l'aide quand vous en avez besoin
24 heures par jour, sept jours par semaine.

Appelez le 1-866-990-1113



Malgré la COVID, la formation nationale suit son cours

Par j'Amey Bevan

Directrice de la formation nationale

Ce n'est jamais une mauvaise chose de remettre en question nos façons de faire. En fait, c'est le principe fondamental qui sous-tend l'amélioration continue. De nouvelles perspectives nous poussent à être plus efficaces et à redoubler de créativité dans nos relations avec nos collègues de travail, les membres de notre famille et nos amis.

Au cours de cette année de pandémie sans précédent, ponctuée de moult changements et défis, nous avons tous été contraints de réexaminer la manière dont nous gérons notre travail et notre vie à la maison. Nous avons acquis de nouvelles compétences et notre capacité de nous adapter à ces changements nous a poussés à essayer de nouvelles façons de communiquer et de fonctionner dans notre vie quotidienne. J'ai pu voir de mes propres yeux le dévouement et le travail acharné des coordinateurs de la formation des Chaudronniers qui ont veillé au maintien de l'amélioration des compétences et de la formation en apprentissage pendant cette période difficile.

Pour celles et ceux d'entre vous que je n'ai pas encore eu l'occasion de rencontrer, je suis j'Amey Bevan. Je suis chaudronnière Sceau rouge, formatrice et ardente défenseuse des programmes d'apprentissage depuis plus de 20 ans. Ma carrière a été façonnée et soutenue par l'organisation des Chaudronniers – une organisation qui me tient à cœur. Je suis devenue directrice de la formation nationale en avril de cette année, succédant

ainsi à mon mentor, Grant Jacobs, qui a consacré sa vie à l'apprentissage, à la croissance et au progrès des membres des Chaudronniers. La formation nationale est prête à réussir et continuera à collaborer, à écouter et à diriger.

La mission de la formation est de promouvoir l'excellence en matière de formation et d'éducation des chaudronnières et chaudronniers partout au Canada : soutenir et faciliter les conversations importantes que nous devons engager de même qu'établir et maintenir des normes qui garantissent que tous les membres des Chaudronniers entrent sur les chantiers forts des mêmes compétences et aptitudes fondamentales qu'on nous reconnaît.

Face aux restrictions imposées en raison de la COVID, nous nous sommes concentrés sur la manière dont nous pouvons atteindre et soutenir nos membres en leur offrant un apprentissage qui dépasse le cadre de la salle



j'Amey Bevan

de classe traditionnelle. C'est pour cette raison que nous avons mis à niveau l'outil Virtual Campus des Chaudronniers.

L'apprentissage au Canada est appelé à relever des difficultés extraordinaires et évoluera très probablement en raison de cette pandémie. Je me suis entretenue avec des directeurs de l'apprentissage et des collègues partout au pays, qui m'ont assuré

de leur engagement envers les apprentis et de leur volonté de veiller au respect des normes auxquelles nous attendons d'un programme d'apprentissage. Comme la formation technique se mêle à l'enseignement en ligne et en classe, le développement des compétences pratiques reste un sujet de préoccupation. Aujourd'hui, il est plus important que jamais que nous continuions à veiller à ce que les apprentis sur les chantiers aient le temps et la possibilité de développer leurs compétences et leurs aptitudes.

Le fait de compter des membres d'un bout à l'autre du pays signifie que la formation nationale est appelée à jouer un grand rôle pour assurer que chaque membre peut accéder à la formation et à des possibilités de développement des compétences, et nous nous adaptons activement à la nouvelle réalité. L'un de nos plus récents programmes est le programme d'encadrement Sceau rouge, un programme conçu pour aider les personnes à réussir leur examen interprovincial Sceau rouge. Si vous y avez un intérêt, veuillez communiquer avec votre coordinateur de la formation.

Prix d'apprentissage 2020

Comme nous le faisons chaque année, nous honorons les meilleurs apprentis de l'année en leur remettant des prix. Cette année, nous célébrerons leurs réalisations dans le cadre d'un événement virtuel en raison des restrictions imposées par le coronavirus :

- Gabriel Barbeau, L271
- Aaron Peck, L555
- Blake Jessup, L128
- Mark Poelmann, L128
- Adrien Keller, L359
- Gerritt Taylor, L73
- Brittney Marier-Baumann, L191
- Quinn Vanermee, L146
- Andrew Ouellette, L146
- Marcel Vautour, L73

Au nom des fiduciaires du Fonds national pour la formation des Chaudronniers, félicitations! Nous vous souhaitons tout le succès que vous méritez dans votre carrière et sommes fiers de vous reconnaître en votre qualité de prochaine génération prometteuse de membres des Chaudronniers.

Les qualifications des soudeurs à pression changent en C-B

Le portrait du travail dans l'Ouest canadien laisse entrevoir une période très chargée à l'horizon. En conséquence, la Loge 191 et la Loge 359 seront à la recherche de cartes de voyage. Il est conseillé aux membres de prendre note des changements apportés aux qualifications applicables aux soudeurs en Colombie-Britannique.

Les soudeurs à pression travaillant en Colombie-Britannique sont désormais tenus de détenir un certificat de classe A. Les soudeurs titulaires d'une carte de voyage qui viennent d'autres provinces peuvent demander un certificat réciprocitaire de soudeur à pression

de classe A par l'intermédiaire de l'organisme Technical Safety BC (TSBC). TSBC travaille avec l'industrie et les travailleurs pour réduire les risques en matière de sécurité, mener des actions de sensibilisation et délivrer des licences et des permis en matière de chaudières et d'appareils à pression dans la province.

Pour savoir si vous répondez aux exigences pour travailler en Colombie-Britannique, veuillez consulter le site Web de TSBC à l'adresse technicalsafteybc.ca/certification (en anglais seulement) et cliquez sur « Pressure Welder ».

Formation d'un océan à l'autre (pré-COVID)

Formation en gestion de projet, janvier 2020



Rangée avant : j'Amey Bevan (Coordinatrice nationale de la formation), Greg Blender (L146, Instructeur), Peter Flemming (L146, Instructeur), Grant Jacobs (Directeur national de la formation), Dale "Skipper" Brandscum (L69, Instructeur), Fred Cox (L128, Instructeur)

Rangée du milieu : Kelly Rayne (CIMS, audit), Gerry Klimo (L154 Instructeur), Jason Speer (L146), Richard Taylor (L359), Corey Steponick (L146), Stephane

Duguay (L73), Brad Vezeau (L128), Alain Noel (L73), Michael Mikaluk (L146), Jeff Shaw (L555), Mike Duchominsky (L555)

Rangée arrière : Kent Oliver (RI – CSO), Jason McInnis (Directeur de la santé et sécurité), Thomas Cantwell (L203), Jon Ralph (L128), Jamie Graham (L146), Frederic Gosselin (L146), Matthew Hudson-Grey (L359), Mackenzie Walker (L146), Mike Sawyer (L359)

L359 : Formation en leadership, janvier 2020



Rangée avant : Grant Jacobs (Directeur national de la formation), Stephen McKenzie, William Cripps, Raymond Barthelette, Matthew Wallace, Curtis Harry, Shan Ali, Travin Hundal

Rangée arrière : Cody Bigras, Colton Landry, Brad Kyte, Peter Kvenich, Gregory C. Weel, Bob Hood, Brad McKibbin, Jonathan White (RI – CSO)

L73 : Formation en leadership, février 2020



Rangée avant : Daniel Voisine, Daniel Sooley, Scott Davenport, Steven Savoie, Brad Currie, Grant Jacobs (Directeur national de la formation)

Rangée arrière : Brian Boudreau, Charles Dionne, Daniel Ringuette, Philip Marquis, Ricky Sooley, Scott Vickers, Steven Morneau, Denis Boutot, Jonathan White (RI – CSO)

L146 : Formation en leadership, février 2020



Rangée avant : Steven Rahal, Jonathan White (RI – CSO), Grant Jacobs (Directeur national de la formation), Jim Beauchamp (Coordinateur de programme), Cheney Ryan; Rangée du milieu : Tadeo Rodriguez, Ki Ho Yoon, Joshua Hight, Matthew Head, Michael Loney, John Lehman, Liam MacDonald, Alexandr Kogay, Lincoln Brown-Fraser; Rangée arrière : Drew Egeland, Shawn Basque, John Poole, Marshal Webster, Adam Hernstedt

L128 : Formation en leadership, mars 2020



Rangée avant : Christine Hahn, Paul Simons, Jonathan White (RI – CSO), Grant Jacobs (Directeur national de la formation), Jim Beauchamp (Coordinateur de programme), Mark Grills, R. Clark MacGregor

Rangée arrière : Genevieve Ellis, Alex Benner, Nathon Taraniuk, Bob Higham, Eric Haché, Mark Slegers, Collin Sanders

La Loge 532 fête ses 100 ans



Une rangée de wagons en réparation à l'atelier du Procor à Regina.

Bien qu'il ne soit pas question de fêter quoi que ce soit jusqu'à nouvel ordre – en raison des restrictions liées à la COVID-19 –, les membres de la Loge 532 des Chaudronniers pourraient bien avoir la meilleure excuse pour organiser une vraie fête une fois que la poussière de la pandémie sera retombée : le 23 août dernier a marqué le 100^e anniversaire de cette loge.

Parmi les plus petites et plus anciennes des loges de la FIC, la Loge 532 représente quelque 80 membres, qui sont presque tous employés par Procor Limited (anciennement GE Railcar), un atelier d'entretien et de réparation de wagons ferroviaires à Regina. Ces membres sont des soudeurs, des monteurs, des peintres, des sableurs au jet et des techniciens en essais non destructifs.

Procor entretient de petits et grands parcs de wagons ferroviaires et exploite des ateliers depuis Vancouver jusqu'à Montréal. Les membres des Chaudronniers travaillent sur des wagons de stockage sous pression et non pressurisés, y compris des wagons-trémies. Ces wagons sont importants dans le transport de pétrole, de carburants renouvelables, de gaz de pétrole liquéfié, de produits chimiques, d'engrais et de denrées alimentaires.

Une petite poignée d'employés de Russel Metals, un distributeur également situé à Regina, complète l'effectif de la Loge 532.

En l'espace d'un siècle, la Loge 532 a été témoin d'énormes changements économiques et technologiques, mais il est à noter que sa première charte remonte à 1920. C'est une loge ferroviaire depuis maintenant cent ans.

Il y a un siècle, à une époque où les chemins de fer régnaient, où le matériel agricole de la Saskatchewan fonctionnait à la vapeur et où des bateaux à aubes sillonnaient les lacs des Prairies, les compétences des chaudronniers étaient très recherchées.

Le nombre de membres représentés par la Loge 532 a peut-être diminué au cours du siècle (la dernière grande perte de membres remonte aux années 1980 avec l'arrêt des activités de Stelco à Regina), mais elle reste une partie intégrante de notre fraternité sur le continent.

Syndicalement actif à ce jour, Leonard Brodner est le secrétaire-trésorier de la Loge 532 depuis des décennies. Il est également l'employé de l'atelier qui compte le plus d'ancienneté, puisqu'il est en poste depuis 1975. C'est une carrière de 45 ans qui mérite d'être célébrée en soi. Myron Shiplack est le président de la Loge 532 et il travaille également depuis longtemps à l'atelier.

Bien que la pandémie de COVID-19 n'ait pas tellement gêné le travail dans les ateliers représentés par la Loge 532 (aucun cas d'infection par le coronavirus n'y ayant été signalé), et bien que la patience puisse être une vertu, les deux confrères attendent avec grande impatience la permission d'organiser une grande fête. « Pour notre 90^e anniversaire, il y a dix ans, nous nous sommes bien amusés. Un bon festin et des boissons, quelques courts discours, suivis d'une danse, explique le confrère Brodner. Cent ans, c'est une étape assez marquante à célébrer, cependant. Quand nous pourrons le faire, nous allons le faire en grande pompe! »



Les membres de la Loge 532 entretiennent toutes sortes de wagons porte-conteneurs.



Chaudronnier canadien

Le *Chaudronnier canadien* est publié par la Fraternité internationale des Chaudronniers, constructeurs de navires de fer, forgerons, forgeurs et aides

Arnie Stadnick, Vice-président international pour le Canada

Bureau canadien :
10059-118 St., Suite 204
Edmonton, AB T5K 0B9

Plus d'informations? Visitez notre site web

Beaucoup plus d'informations pour les Chaudronniers et le grand public sont disponibles sur notre site web, boilermaker.ca.

Les membres peuvent s'inscrire et avoir accès à la section réservée aux membres avec les dernières nouvelles sur le métier et sur le syndicat.

Le site renferme également beaucoup d'information pour le grand public sur l'avantage Chaudronnier et sur comment devenir un Chaudronnier.

2021 Calendar

Calendrier 2021



January

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
					1	2
					New Year's Day Jour de l'an	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24 / 31	25	26	27	28	29	30

February

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
	Family Day Jour de la famille (BC, AB, SK, MB, ON, NB, PE, NS)					
	St. Valentine	22	23	24	25	26
28					27	

février

March

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
			St. Patrick	24	25	26
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

mars

April

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
	1	2	3			
		Good Friday Vendredi saint				
4	5	6	7	8	9	10
Easter Pâques	11	12	13	14	15	16
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
			Day of Mourning Jour de deuil			

mai

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
	Mother's Day Fête des mères	17	18	19	20	21
16	23 / 30	24 / 31	25	26	27	28
		Victoria Day Jour des Patriotes	29			

June

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
Father's Day Fête des pères	Indigenous Peoples Pueblos autochtones (MT, ND)	28	29	30		
			St. Jean Baptiste Fête nationale (QC)			

juin

July

juillet

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
	1			2	3	
				Canada Day Fête du Canada		
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

August

août

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
1	2	3	4	5	6	7
	Civic Holiday Premier lundi d'août 1 ^{er} jour férié NB, PE, NS, NT, NU					
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

September

septembre

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
	Labour Day Fête du Travail					
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

October

octobre

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
	1	2				
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
	Thanksgiving Action de grâce					
17	18	19	20	21	22	23
24 / 31	25	26	27	28	29	30

November

novembre

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
				Remembrance Day Jour du Souvenir BC, AB, SK, MB, PE NL, YT, NT, NU		
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

December

décembre

SUN / DIM	MON / LUN	TUE / MAR	WED / MER	THU / JEU	FRI / VEN	SAT / SAM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
					Christmas Day Noël	
26	Boxing Day L'endemain de Noël	27	28	29	30	31



BOILERMAKERS | CHAUDRONNIERS

boilermaker.ca