



Notre chantier, notre Avenir



JUIN 2026

BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU CHANTIER NAVAL DE LAUZON

SUIVI CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE

Un mandat de moyens de pression a été adopté après l'assemblée générale du 27 février 2026, en raison des problématiques engendrées par la quantité de personnel d'agence et de sous-traitance. L'exécutif syndical a fait des sorties médiatiques concernant le problème de sous-traitance et il a entamé des procédures juridiques, notamment en déposant une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail pour revendiquer le travail à l'interne.

Rappelons également que selon la lettre d'entente signée le 14 avril 2026 concernant le programme de travail en Finlande, les parties ont prévu : qu'«en lien avec l'article 8, en aucun temps durant toute la période de rotation, l'employeur n'utilisera ou ne remplacera les employés en Finlande par des agences de placement ou des sous-traitants».

Lors des plus récentes rencontres d'accueil, nous avons constaté une hausse de l'embauche du personnel chez Davie et une diminution majeure du recrutement de nouveau personnel d'agence ou de sous-traitance. Au cours des dernières semaines, l'embauche à l'interne chez Davie a atteint une moyenne d'environ 10 à 12 travailleurs par semaine, ce qui est pratiquement le triple du volume d'avant.

HORAIRE RÉDUIT – PLUS DE GENS POURRONT L'UTILISER

Comme vous le savez, notre convention collective prévoit, à la clause 17.16, qu'à partir de 500 salariés, un plus grand nombre de travailleurs peuvent profiter de l'horaire réduit. Avec la croissance actuelle, le comité exécutif surveillait rigoureusement l'augmentation du nombre de salarié-es pour que vous puissiez en bénéficier.

Comme certains l'ont déjà entendu, nous venons d'atteindre le seuil minimal de 500 employé-es. Ainsi, à partir de la semaine du **15 juin 2026**, plus de membres ont accès à l'horaire réduit.

Pour rappel, voici la clause en question :

Les salariés de 60 ans et plus peuvent faire 30 heures par semaine dans l'équipe de jour et de soir et 24 heures par semaine dans les équipes de fin de semaine.
0-100 salariés – 5 salariés*
101-499 salariés – 10 salariés*
500 salariés et plus – 5 %*

Cependant, étant donné que c'est sur une base volontaire, les salariés sont payés pour les heures effectivement travaillées.

Si un salarié bénéficiant d'un horaire réduit est mis à pied, un délai de dix jours lui est accordé pour sa réintégration à un horaire régulier.

Si un salarié, travaillant sur l'un des horaires réduits prévus au présent article, est absent pour une raison prévue à la convention collective pour une période de trois mois et plus, l'opportunité sera offerte au salarié

2026 – MÉDIATION PRÉVENTIVE AUPRÈS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Nous avons choisi, conjointement avec l'employeur, d'obtenir l'aide du service de médiation du ministère du Travail du Québec, dont voici le mandat :

Contexte à l'origine de la demande

Les parties ont conclu une entente de longue durée, en avril 2022, pour le renouvellement de la convention échue depuis le 30 juin 2021. Cette nouvelle entente est valide jusqu'au 30 juin 2030. Cette convention collective prévoit un changement important à l'organisation du travail, prenant effet à compter du 1er octobre 2023.

La nouvelle organisation du travail est en vigueur depuis le 1er octobre 2023, comme prévu au contrat de travail. Néanmoins, les parties reconnaissent qu'il s'agit de changements importants, qui se font dans un contexte de croissance de l'entreprise, ce qui apporte son lot de difficultés.

VACANCES DE LA CONSTRUCTION

Dernièrement, le comité exécutif a également revendiqué de permettre aux nouveaux salarié-es embauchés en 2026, qui n'ont pas encore accès à des jours de vacances payés, d'utiliser des heures de leur banque de temps cumulé pendant les vacances de la construction. Il sera donc possible de le faire pour ces personnes.

Objectifs

Conjointement, les parties désirent entreprendre une médiation préventive concernant trois sujets :

1. Les parties veulent entamer un blitz de discussion concernant plus de 200 griefs actifs. Elles ont l'objectif de régler le maximum de griefs, avant l'arbitrage, idéalement de vider le contentieux.
2. Les parties souhaitent mettre en place un solide calendrier d'échanges, afin de trouver une voie de passage concernant la nouvelle organisation du travail et l'utilisation des agences de placement et de la sous-traitance.
3. Les parties veulent trouver des solutions pour améliorer les mécanismes de formation professionnelle sur les lignes de progression des métiers et des occupations chez Davie.

Veillez prendre note que, durant la médiation préventive, les parties ont convenu qu'aucune autre déclaration sur le sujet ne sera faite, afin d'assurer la sérénité du processus.