

Droits de la personne et droits des travailleurs

Novembre 2014

Les syndicalistes croient que les droits de la personne et les droits des travailleuses et travailleurs devraient s'appliquer à tous, pas seulement à certains. Nous croyons que, partout sur la planète, toute vie humaine a la même valeur. Nous croyons qu'un emploi décent, un revenu stable, le logement et la nourriture, la protection, la sécurité, la dignité et l'autodétermination sont des besoins et des droits fondamentaux. Nous savons qu'en l'absence de droits collectifs et d'action collective, les droits individuels sont fragiles et qu'ils ne sauraient nous permettre de constituer ou de maintenir des collectivités fortes où règne l'entraide.

Le monde dans lequel nous vivons et les lieux de travail où nous travaillons ne témoignent pas de ces valeurs fondamentales. Nous vivons dans un monde où l'on *n'accorde pas* la même valeur à toutes les personnes, où les différences de classe, de race, de sexe, de sexualité, de déficience, de langue, de religion, d'identité et d'âge se traduisent directement et injustement en des différences d'accès aux emplois, aux revenus, aux logements, à la nourriture, à la sécurité et à la protection. Un monde dans lequel certains groupes sont favorisés au détriment des autres. Le monde d'aujourd'hui porte les marques de la colonisation, du génocide, du commerce des esclaves, des politiques de l'institutionnalisation, de la discrimination directe et de la ségrégation.

En tant que travailleuses et travailleurs, nous n'avons pas créé l'injustice dans notre société, mais nous avons hérité de modèles de discrimination qui persistent et corrompent notre pensée. Les divisions créées dans le passé sont encore les outils d'exploitation le plus souvent utilisés par les employeurs (et leurs amis au gouvernement) pour créer des bassins de main-d'œuvre à bon marché et garder les travailleurs divisés. Ces divisions, qui s'intensifient souvent durant les périodes de difficultés économiques, peuvent inciter les travailleuses et travailleurs à se liguier les uns contre les autres au lieu de forger les solides alliances dont nous avons désespérément besoin pour combattre l'injustice et bâtir un monde qui respecte davantage nos valeurs fondamentales de justice sociale et économique.

Unifor est très bien placé pour s'attaquer aux inégalités, demander réparation pour les torts causés dans le passé et exercer des pressions pour garantir un meilleur avenir. Nous possédons les outils, nous avons les ressources humaines nécessaires et les structures démocratiques sont en place.

Lorsque nous recrutons des travailleuses et travailleurs à faible revenu et que nous négocions des emplois décents et bien rémunérés et assortis d'avantages sociaux, nous faisons avancer les droits de la personne. Lorsque nous négocions des hausses de salaire, la sécurité d'emploi, de meilleurs avantages sociaux, des échelles salariales plus justes et des dispositions sur l'ancienneté qui limitent la capacité de l'employeur à faire de la discrimination, nous faisons avancer les droits de la personne. Lorsque nous faisons respecter nos conventions collectives par la procédure de règlement des griefs, par les politiques sur le harcèlement et l'action en milieu de travail, nous faisons progresser les droits de la personne. Ces questions fondamentales qui font une réelle différence dans la vie de tous les travailleurs et

travailleuses revêtent une importance particulière pour les femmes, les travailleurs multiethniques, les travailleurs autochtones, les travailleurs atteints d'une déficience, les travailleurs GLBT. Le facteur le plus déterminant pour atteindre l'égalité en milieu de travail est la présence d'un syndicat. Cela est vrai au niveau individuel et pour l'ensemble de la société. Il a été prouvé que les pays qui enregistrent les taux de syndicalisation les plus élevés jouissent d'une plus grande égalité économique et sociale.

Nous entendons souvent dire : « les droits des travailleuses et des travailleurs sont des droits de la personne », et nous entendons également « les droits des travailleurs sont des droits fondamentaux ». Ces deux énoncés sont vrais, et un gain général pour les travailleurs peut avoir des retombées concrètes et importantes pour les membres des groupes en quête d'équité. De même, un gain pour un groupe désigné au titre de l'équité renforce presque toujours les droits de tous les travailleurs, qu'il s'agisse de négocier l'accès à une formation en cours d'emploi, de développer les dispositions relatives aux congés pour les soins prodigués à la famille, de soutenir efficacement les travailleurs atteints d'incapacité, d'adopter des calendriers de congés flexibles ou d'apporter des changements ergonomiques qui réduisent le surmenage physique au travail et le risque de blessures.

Au-delà de ce qui se passe à la table de négociation, nous sommes fiers du rôle qu'Unifor a joué dans l'organisation de campagnes revendiquant des programmes sociaux et l'égalité législative. Nous avons joué un rôle clé dans les campagnes demandant le prolongement des congés de maternité et parentaux, le droit égal au mariage, un programme national de services de garde, des politiques d'immigration équitables, le droit à l'autodétermination pour les peuples autochtones, le droit légal des travailleuses et travailleurs atteints d'incapacité d'obtenir des mesures d'adaptation, des lois sur l'équité en matière d'emploi, des lois sur l'équité salariale et bien plus encore. Nous avons formé de solides partenariats avec des groupes d'action sociale et des groupes communautaires revendiquant la justice sociale et économique, en participant à leurs campagnes, à leurs activités de lobbying et d'action directe exigeant des changements progressistes importants auprès de tous les ordres de gouvernement. Cela dit, nous reconnaissons que la route est longue. Les gains que nous avons obtenus sont la cible d'attaques, et nous avons perdu du terrain dans certains secteurs. Les gouvernements et les corporations remportent encore leurs campagnes de peur à propos de l'équité en matière d'emploi – une disposition législative qui peut vraiment assurer aux travailleuses et travailleurs qualifiés l'accès à des emplois et qui fournit aux syndicats un outil indispensable pour combattre les droits des employeurs et unir davantage les travailleuses et les travailleurs. Nous avons participé à des campagnes qui ont obligé les gouvernements de plusieurs provinces et territoires à hausser le salaire minimum, et nous sommes déterminés à poursuivre cette lutte. Hausser le salaire minimum jusqu'à ce qu'il constitue un salaire suffisant est le seul moyen d'élever le niveau de vie des petits salariés au Canada, dont la vaste majorité sont les femmes, les travailleurs multiethniques, les Autochtones, les personnes atteintes d'incapacité, les nouveaux immigrants et les jeunes. Nous avons livré de redoutables luttes pour l'équité salariale, mais nous devons encore saisir le plein avantage de la loi et les travailleuses n'ont toujours pas reçu les millions de dollars qui leur sont dus.

En tant que syndicat, nous avons pris l'engagement d'intégrer les droits de la personne dans notre structure.

« Unifor est pleinement engagé envers les principes d'équité et d'inclusion. Les femmes, les travailleuses et travailleurs racisés et autochtones, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs ayant une déficience et les autres groupes recherchant l'équité sont représentés dans les structures du syndicat à tous les niveaux. »

Statuts d'Unifor, 2013

Nous sommes déterminés à développer et à perfectionner nos propres compétences, aptitudes et engagement à l'égard des questions relatives aux droits de la personne. Nos dirigeantes et dirigeants suivent la formation obligatoire de 40 heures sur les droits de la personne et ils participent avec nos militantes et militants à des ateliers, des conférences, des cours offerts par Unifor sur les questions d'égalité. Nous sommes fiers des programmes d'éducation que nous avons élaborés à l'intention des travailleurs multiethniques, des membres LGBT et des femmes (ces cours sont conçus pour accroître la pleine participation de tous aux activités syndicales). Afin de garantir que les dirigeantes et dirigeants de notre syndicat reflètent à tous les niveaux toute la diversité de nos effectifs (des déléguées et délégués aux représentantes et représentants en matière de santé et de sécurité, en passant par les présidentes et présidents des sections locales), il faut prendre des mesures plus concrètes. Le temps est venu de partager le pouvoir et de nous ouvrir à de nouveaux modèles de leadership.

Nos sections communautaires constituent une nouvelle forme d'adhésion syndicale qui permet de tendre la main à des groupes de travailleuses et de travailleurs généralement exclus des syndicats. Les travailleurs temporaires, les travailleurs occupant des emplois précaires, dont la majorité sont les personnes multiethniques, les femmes, les personnes atteintes d'une incapacité, les immigrants, les personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français, les peuples autochtones et ceux dont les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus au Canada.

Allons de l'avant en nous appuyant sur les progrès que nous avons réalisés par rapport aux questions liées aux droits de la personne. Nous pouvons nous inspirer de ceux et celles qui ont choisi de faire ce qui est juste au lieu de se contenter de compromis politiques. Intensifions nos efforts pour que nos réunions et nos campagnes se déroulent dans les langues parlées par nos membres. Inspirons-nous du courage de ces femmes qui ne tiennent pas seulement tête à leurs employeurs et aux législateurs, mais aussi à certains de leurs confrères syndicalistes. Nous pouvons tirer parti des connaissances de nos membres – immigrants, réfugiés et travailleurs étrangers temporaires – dont beaucoup prenaient part, dans leur pays respectif, aux luttes qui se déroulaient dans les lieux de travail. Inspirons-nous des gains obtenus par nos membres LGBTQ, qui ont neutralisé l'hostilité et l'isolement en bâtissant des communautés dynamiques. Nous pouvons apprendre des travailleuses et travailleurs atteints d'une incapacité qui ne cessent de revendiquer les mesures d'adaptation dont ils ont besoin, mais qui demandent également la pleine accessibilité, l'égalité des chances et le respect mutuel.

À bien des égards, tout ce que nous faisons en tant que syndicat doit être pris en compte sous l'angle des droits de la personne, des négociations à la procédure de règlement des griefs, en passant par les campagnes. Nous sommes TOUTES et TOUS concernés par les enjeux des droits de la personne parce qu'ils constituent les tâches quotidiennes du syndicat. Cela dit, une responsabilité particulière est accordée aux comités permanents des sections locales sur les droits de la personne et à nos comités régionaux sur l'équité, ce qui permet d'assurer un leadership quant aux questions relatives aux droits de la personne par des personnes issues des groupes en quête d'équité.

Les syndicats sont un instrument incroyablement efficace pour faire avancer la cause des droits de la personne. Nous utiliserons notre pouvoir collectif pour provoquer des changements positifs. Bien que notre parcours ne soit pas parfait, le mouvement syndical est encore un élément déterminant dans l'avancement des luttes menées pour les droits de la personne. Alors que nous continuons de bâtir Unifor, nous prenons le meilleur de nos réalisations, nos pratiques les plus inclusives et la dynamique du

changement pour que les droits de la personne bénéficient de la même priorité que les droits des travailleuses et travailleurs.