PROGRAMME DE

NÉGOCIATION COLLECTIVE

D'UNIFOR

2026 - 2029

PROTÉGEONS
LES EMPLOIS
AU CANADA

PROGRAMME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE « PROTÉGEONS LES EMPLOIS AU CANADA »

Membres du comité directeur

Coprésidents

Bruce Snow, adjoint à la présidente nationale

Martin Lambert, adjoint exécutif au directeur québécois

Bureau de la présidente nationale

Roxanne Dubois, chef de cabinet

Bureau du secrétaire-trésorier national

Sari Sairanen, adjointe exécutive au secrétaire-trésorier national

Bureau du directeur québécois

Daniel Cloutier, directeur québécois

Simon Lavigne, adjoint au directeur québécois

Directrices et directeurs régionaux

Gavin McGarrigle, directeur de la région de l'Ouest

Samia Hashi, directrice de la région de l'Ontario

Jennifer Murray, directrice de la région de l'Atlantique

Conseil exécutif national

Ken Anderson, Conseil des métiers spécialisés

John D'Agnolo, secteur de l'automobile

Tammy Moore, secteur de l'aviation

Dirk Tolman, secteur de l'énergie

Stephane Lefebvre, secteur forestier

Kari Jefford, secteur des soins de santé et des services sociaux

Jeff Brohman, secteur des télécommunications

Adjointes et adjoints à la présidente nationale

Jean-Stéphane Mayer

Tim Mitchell

Kelly-Anne Orr

Dan Valente

Shane Wark

Ben Williams

Représentantes et représentants nationaux

Katha Fortier, directrice principale

Angelo DiCaro, directeur, Service de la recherche

Joanne Hay, directrice, Service de la santé et de la sécurité

Kathleen O'Keefe, directrice, Service des communications

Tracey Ramsey, directrice, Service de la condition féminine

Patrick Rettig, directeur, Service des pensions et des avantages sociaux

Tricia Wilson, directrice en matière d'équité et de justice raciale

Karen Marchesky, représentante nationale, Service de la recherche

Sarah McCue, représentante nationale, Service des communications

Melissa Palermo, représentante national, Service des communications

Mike Yam, représentant national, Service de la recherche

Julia Root, adjointe administrative, Service de la recherche

TABLE DES MATIÈRES

Lettre des dirigeantes et dirigeants nationaux 1
Qui nous sommes 3
Programme national de négociation collective d'Unifor 4
Contexte économique et situation du marché du travail en 2026 5
Retour sur le programme national de négociation collective Négocier la force ouvrière de 2023-2026 12
Sécurité d'emploi 17
Salaires et sécurité du revenu 20
Travail précaire 23
Technologies et intelligence artificielle 25
Santé, sécurité et environnement 28
Renforcement du syndicat et représentation 31
Droits de la personne, équité et inclusion 34
Avantages sociaux 37
Régimes de retraite et sécurité de la retraite 40
Sommaire des positions énoncées dans le programme de négociation collective d'Unifor 42
Liste de contrôle en vue des négociations 47

LETTRE DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS NATIONAUX

Nous sommes fiers de vous présenter notre programme de négociation pour la période 2026-2029, intitulé *Protégeons les emplois au Canada*. Ce programme s'inscrit dans la continuité de l'engagement pris lors de notre congrès fondateur : offrir aux membres, aux sections locales, au personnel et aux dirigeantes et dirigeants une ressource concrète afin qu'ils restent concentrés, unis et déterminés à la table des négociations. La philosophie fondatrice du syndicat en matière de négociation collective n'est pas de nature transactionnelle : il s'agit plutôt d'un outil de transformation visant à renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs. Malgré la situation complexe actuelle, la négociation collective reste l'un des moyens les plus précieux dont nous disposons pour contrer les pressions auxquelles nos membres doivent faire face sur leur lieu de travail, au sein de leurs communautés et dans leur vie quotidienne.

Le monde qui nous entoure est en pleine mutation. Le développement et la généralisation de l'intelligence artificielle transforment nos modes et lieux de travail à un rythme presque impossible à suivre. Les tarifs douaniers injustes, une conjoncture économique et les attaques incessantes contre les droits des travailleuses et travailleurs ont créé un contexte hostile pour les travailleuses et travailleurs dans tout le pays. L'inflation, ainsi que l'incertitude économique et politique, continuent de mettre à rude épreuve la capacité de nombreux ménages à joindre les deux bouts. Les jeunes travailleuses et travailleurs, ainsi que celles et ceux issus de groupes en quête d'équité, sont particulièrement vulnérables aux conséquences de la détérioration du marché du travail et de l'économie, et portent trop souvent une part disproportionnée du fardeau engendré par ces mutations.

Malgré ces difficultés, nous pouvons accomplir beaucoup ensemble. En effet, nous menons de nombreuses actions et continuons de faire des gains pour les travailleuses et travailleurs partout où nous le pouvons. Le travail politique quotidien du syndicat visant à resserrer les lois, à influencer les politiques publiques, à protéger les services publics et à renforcer le filet de sécurité sociale du Canada a un impact significatif sur le monde du travail. La négociation collective est un outil puissant nous permettant de réagir aux problèmes sociaux, économiques et politiques et de faire évoluer les choses dans le bon sens. Lorsque nous nous unissons autour de préoccupations communes, que nous élaborons des solutions créatives à l'approche des négociations et que nous nous battons pour

décrocher des gains de poids à chaque table de négociation, notre action porte ses fruits non seulement pour nous-mêmes, mais aussi pour la société dans son ensemble.

Ce rapport présente un certain nombre de recommandations destinées à soutenir les membres et les sections locales à l'approche des négociations. Il expose des propositions intersectorielles conçues pour aider les équipes de négociation à faire face aux difficultés d'aujourd'hui. Certaines définissent des attentes claires en matière de négociation, tandis que d'autres proposent des idées concrètes pour renforcer les conventions collectives dans une économie changeante.

Ces recommandations n'ont pas été élaborées en vase clos. Grâce à des ateliers régionaux et à une enquête en ligne, nous avons pu recueillir directement auprès de vous, les membres, les enjeux urgents auxquels vous êtes confrontés sur vos lieux de travail et dans votre vie quotidienne. Vous avez fait part de vos priorités, de vos préoccupations et de votre vision d'une société meilleure, plus équitable et plus juste. Les renseignements, les expériences et les témoignages que vous avez partagés ont contribué à façonner les recommandations présentées dans ce rapport.

Nous vous encourageons à utiliser ce rapport à la fois comme un guide et comme un appel à l'action. Les défis qui nous attendent sont considérables, mais notre force collective l'est tout autant. En menant avec audace des négociations, en nous mobilisant collectivement et en défendant avec fermeté les emplois de qualité, l'équité et la dignité, nous pouvons protéger les emplois au Canada et bâtir un avenir plus solide pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

En toute solidarité,

Lana Payne, présidente nationale

Len Poirier, secrétaire-trésorier national

Daniel Cloutier, directeur québécois

QUI NOUS SOMMES

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant fièrement 320 000 membres d'un océan à l'autre. Le syndicat défend les travailleuses et travailleurs et leurs droits tout en luttant en faveur de l'égalité, de la justice sociale et d'un changement positif au Canada et à l'étranger.

Fondé le 31 août 2013, Unifor est né de la fusion historique entre les Travailleurs canadiens de l'automobile et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Cette fusion visait à tirer parti de la force collective de deux puissants syndicats à une époque marquée par une baisse de l'adhésion syndicale, la montée des inégalités et une forte hausse du travail précaire.

Les membres d'Unifor travaillent dans presque tous les secteurs de l'économie, notamment en éducation, dans les services sociaux et les soins de santé dans le secteur public, ainsi que dans la fabrication manufacturière, l'hôtellerie, les transports, les communications et les ressources naturelles et bien d'autres industries du le secteur privé. Les membres sont répartis dans 25 industries regroupées en cinq grands secteurs :

- les ressources naturelles : foresterie, énergie, exploitation minière, métaux et minéraux, pêches;
- les transports : transport routier, ferroviaire, aérien et maritime;
- les communications : médias, télécommunications;
- fabrication manufacturière : construction automobile et pièces, camions lourds, autobus, véhicules spécialisés, aérospatiale, aliments et boissons, métal fabriqué, plastiques, produits chimiques, produits électriques, ameublement, construction navale, fabrication générale;
- les services : soins de santé, services sociaux, commerce de détail et de gros, distribution, hôtellerie et jeux, concessionnaires et services des véhicules, services financiers, éducation, autres services.

La structure d'Unifor concilie la nécessité d'une représentation locale et celle d'une voix nationale unifiée. Elle reconnaît et respecte les différences régionales, y compris l'identité distincte du Québec, lors de l'élaboration de politiques, de la négociation de conventions collectives et de la protection des droits des travailleuses et travailleurs à la grandeur du pays. Ce faisant, Unifor est en mesure de répondre à des préoccupations uniques et de préserver les différences régionales tout en étant le porte-parole national de l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens.

PROGRAMME NATIONAL DE NÉGOCIATION COLLECTIVE D'UNIFOR

Lors de la création d'Unifor en 2013, les documents fondateurs définissaient la vision d'un syndicat qui resterait fort, déterminé et efficace à la table de négociation. Dans le cadre de cette vision, la haute direction et le Service de la recherche ont été chargés d'élaborer un programme national de négociation collective destiné à servir de ressource d'information pratique aux membres en vue des négociations. La première version de ce programme a été présentée lors du congrès de 2016, puis adoptée par les délégations présentes.

Depuis sa création, le programme n'a cessé d'évoluer. Tous les trois ans, le programme est réexaminé et mis à jour afin de s'assurer qu'il reflète l'évolution des priorités, des besoins et des attentes des membres d'Unifor. Comme le contexte de négociation change d'une ronde de négociations à l'autre, le programme est actualisé pour en assurer la pertinence et l'utilité pour ceux et celles qui s'apprêtent à négocier.

Le programme est conçu pour offrir des recommandations pratiques qui répondent aux enjeux pressants du moment. Il n'a pas pour but de couvrir tous les scénarios de négociation possible ni de se substituer au rôle démocratique des comités locaux. Son objectif est d'aider les membres à obtenir des gains réels à chaque ronde de négociations qui soutiennent des objectifs ambitieux, inclusifs et socialement progressistes.

La contribution des membres est essentielle dans la mise à jour du programme. Nous communiquons d'abord avec les membres pour connaître les enjeux qui leur tiennent le plus à cœur. Ces commentaires sont ensuite partagés avec les responsables dans l'ensemble du syndicat, qui travaillent en collaboration pour formuler des recommandations et élaborer des ressources destinées à soutenir les membres à la table de négociation.

Une fois le programme mis à jour, il fait l'objet d'un examen approfondi et d'un débat lors du Conseil canadien. Les délégations ont la possibilité d'examiner les recommandations proposées, de donner leur avis et d'orienter le programme final. Après avoir été adopté et approuvé, le programme est mis à la disposition de tous les membres et de l'ensemble des représentantes et représentants. Cette année marque la cinquième révision du programme, témoignant de notre engagement continu à proposer un outil qui reflète les réalités du contexte de négociation actuel et l'évolution des besoins des membres.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2026

Le précédent programme de négociation collective d'Unifor (*Négocier la force ouvrière, 20232026*) s'inscrivait dans le contexte d'un essor économique postpandémique prometteur, une période marquée par des taux de chômage historiquement bas et une forte croissance des salaires coïncidant avec des enjeux grandissants en matière d'accessibilité financière et un resserrement agressif de la politique monétaire par la Banque du Canada. Depuis, l'économie canadienne a connu des difficultés croissantes, notamment la détérioration des conditions du marché du travail, le ralentissement de la croissance économique, l'austérité dans le secteur public et un environnement géopolitique nettement plus hostile, dont une guerre commerciale avec notre plus proche partenaire commercial.

Les attaques du président des États-Unis, Donald Trump, contre la souveraineté canadienne au lendemain de l'élection présidentielle de 2024 et ses déclarations sur le lancement d'une guerre commerciale contre ses partenaires de l'Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM), ont eu d'importantes répercussions politiques au Canada, contribuant à la victoire du Parti libéral du Canada aux élections fédérales. Malgré les tentatives des libéraux de militer contre le conflit commercial imminent, l'administration Trump a imposé un certain nombre de tarifs douaniers punitifs dès février 2025 en vertu de l'International Emergency Economic Powers Act (IEEPA) (loi internationale sur les pouvoirs économiques d'urgence) et de l'article 232 de la Trade Expansion Act des ÉtatsUnis (loi sur l'expansion du commerce).

L'incertitude découlant de l'élection de Donald Trump a eu un effet immédiat sur bon nombre de secteurs clés, les travailleuses et travailleurs de l'industrie manufacturière étant les plus touchés par les mises à pied, dont certaines ont été anticipées en prévision des tarifs douaniers. Bien qu'il y ait eu un bref répit à l'été 2025, certains segments de l'industrie manufacturière s'étant redressés, un nouveau déclin a été observé à la fin de 2025 et au début de 2026. L'instabilité persistante et un paysage commercial en constante évolution ont freiné les exportations canadiennes, en particulier dans les secteurs de produits forestiers, de l'automobile, de l'acier et de l'aluminium.

Le chaos et la volatilité qu'a engendrés le bouleversement de relations commerciales établies depuis des décennies ont aggravé un ralentissement du marché du travail qui avait déjà commencé avant l'élection de Donald Trump, entre la seconde moitié de 2023 et 2024. La hausse de l'inflation mondiale au cours des dernières phases de la pandémie de COVID19, en grande partie attribuable aux perturbations transnationales des chaînes d'approvisionnement, a été imputée par la Banque du Canada à une économie dite « en surchauffe ». Un resserrement agressif de la politique monétaire, marqué par certaines des hausses de taux d'intérêt les plus rapides de l'histoire du Canada, a freiné l'investissement et fait grimper le taux de chômage.

Comme toujours, les répercussions du ralentissement du marché du travail de 2023 à aujourd'hui n'ont pas été réparties de manière uniforme. Le chômage chez les jeunes a augmenté rapidement et atteint des niveaux qui n'avaient pas été observés depuis la fin des années 1990. Le taux de chômage chez certaines

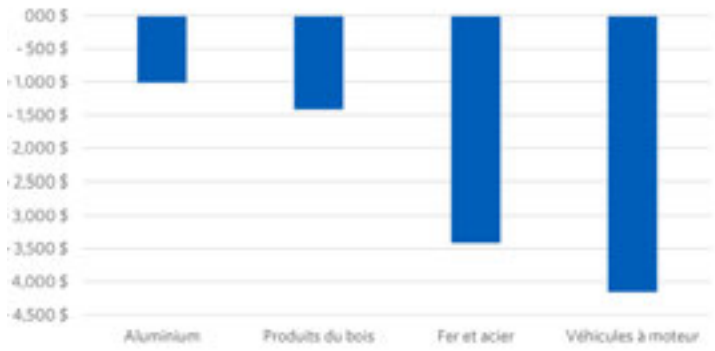
catégories de la population canadienne racialisée était près du double de celui pour la population générale. Parallèlement, les indicateurs de travail précaire qui touchent en nombres disproportionnés les femmes et les nouveaux arrivants, notamment le taux de sousemploi et le taux d'occupation d'un emploi temporaire, ont grimpé à des niveaux observés pendant la pandémie.

C'est dans ce contexte économique extrêmement difficile que se trouvent actuellement les membres d'Unifor. Partout au pays, les travailleuses et travailleurs syndiqués doivent faire face à de nouvelles attaques contre le droit de grève et de négociation collective au nom de la « stabilité économique », tout en devant composer avec une hausse du taux de chômage, d'autres menaces de mises à pied et des relations commerciales imprévisibles avec les États-Unis dans le cadre d'une révision de l'ACEUM qui pourrait entraîner davantage de difficultés économiques au cours des prochaines années. Un programme de négociation collective redynamisé continuera de montrer la voie aux membres d'Unifor et aux travailleuses et travailleurs de tout le Canada, démontrant précisément pourquoi les syndicats sont plus que jamais indispensables alors que le Canada tente de tracer une nouvelle voie économique.

Tarifs douaniers et commerce

Les tarifs douaniers fallacieux en lien avec le fentanyl imposés par Donald Trump au Canada en février 2025 en vertu de l'IEEPA ont ultimement été annulés par la Cour suprême des États-Unis en février 2026. Toutefois, certains tarifs douaniers importants continuent de s'appliquer aux exportations canadiennes, notamment des tarifs de 50 % sur l'acier et l'aluminium canadiens, de 25 % sur les voitures, les véhicules utilitaires légers et les pièces d'automobiles essentielles qui ne sont pas conformes à l'ACEUM, de 25 % sur les composants non américains des véhicules moyens et lourds non conformes à l'ACEUM, de 50 % sur les produits semi-finis en cuivre, ainsi qu'une série de tarifs douaniers cumulés sur les produits forestiers pouvant atteindre jusqu'à 45 %.

Figure 1 : Recul des exportations clés, 2024-2025



Source : Donnée sur le commerce en direct, Service de la recherche d'Unifor

De plus, les États-Unis continuent de menacer le Canada de nouveaux tarifs douaniers en vertu de l'article 232 de la *Trade Expansion Act* (loi sur l'expansion du commerce), notamment sur les produits pharmaceutiques, des tarifs qui pourraient aller jusqu'à 100 %, et les minéraux critiques, et des enquêtes sont en cours concernant notamment les aéronefs, les drones, les éoliennes, la machinerie industrielle, les équipements de protection individuelle et les équipements médicaux. Les États-Unis ont également désigné le Canada comme cible d'enquêtes au titre de l'article 301 visant les pratiques commerciales « déloyales », insinuant que le Canada n'aurait pas modéré l'importation de marchandises issues du travail forcé.

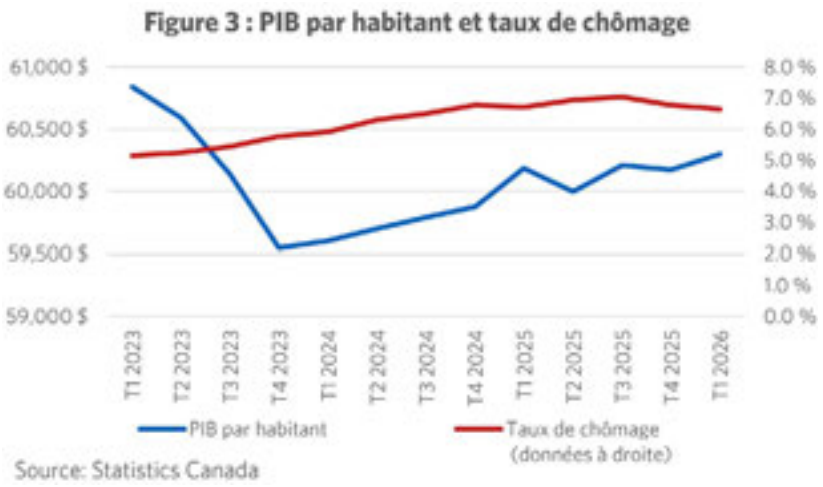
L'effet combiné de ces tarifs douaniers multiples sur les exportations canadiennes vers les États-Unis a eu un impact prévisible, freinant la valeur des exportations, en particulier pour les produits forestiers, l'acier et l'aluminium (voir la figure 1). Si la première vague de tarifs au début de 2025 a eu de vastes répercussions sur l'ensemble de l'économie canadienne, de nombreux secteurs ont connu un rebond qui s'est traduit par une croissance globalement positive de l'emploi sur une base annualisée (voir la figure 2).

La tendance de l'administration américaine à exempter la plupart des marchandises conformes à l'ACEUM des tarifs prévus dans l'IEEPA (et de ceux qui les ont remplacés en vertu de l'article 122 de la *Trade Act of 1974* [loi sur le commerce de 1974]) et de certains tarifs au titre de l'article 232 constitue la seule lueur d'espoir dans le paysage chaotique et changeant des tarifs douaniers de Donald Trump. Pourtant, le Canada fait face à de nouvelles menaces à cet égard, le président américain ayant exprimé son opposition au renouvellement de l'ACEUM, laissant ouvertement entendre qu'il préférait carrément mettre fin à l'accord. La fin de l'ACEUM aurait des répercussions profondes sur l'économie canadienne, à moins que de nouveaux accords bilatéraux soient conclus pour préserver l'accès en franchise de tarifs au marché américain pour la plupart des produits canadiens.

Emploi

La croissance de l'emploi a été soutenue tout au long de la période de relance postpandémique, de 2022 à 2023, un redressement remarquablement rapide ayant été observé par rapport au pic atteint au début de la pandémie alors que le taux de chômage avait atteint 14,1 % avant de retomber à 4,8 % au cours des mois d'été de 2022. Cette croissance de l'emploi découle d'un certain nombre de mesures d'urgence clés mises en place par le gouvernement fédéral pour protéger les travailleuses et travailleurs des pires conséquences de la pandémie tout en préservant les relations d'emploi et en empêchant les mises à pied temporaires de se transformer en pertes d'emploi définitives.

Malheureusement, le gouvernement fédéral n'a pas maintenu ses investissements dans le marché du travail et n'a pas non plus mis en œuvre un plan visant à « rebâtir en mieux » après la pandémie. Combinée à un resserrement de la politique monétaire qui a rapidement fait passer le taux d'intérêt à un jour de 0,25 à 5,0 % en seulement 18 mois, la croissance de l'économie et de l'emploi a été principalement alimentée par l'accroissement de la population plutôt que par une amélioration des conditions du marché du travail et des investissements durables des entreprises. Cette situation s'est traduite par une hausse soutenue du chômage et une chute brutale du produit intérieur brut par habitant, le nombre de chercheurs d'emploi ayant dépassé la capacité de l'économie de créer suffisamment d'emplois et de valeur pour une population en forte croissance (voir la figure 3).



Le tollé suscité par ces mesures a amené le gouvernement fédéral à faire marche arrière sur sa politique d'immigration, bien que le ralentissement de la croissance démographique n'ait pas suffi à calmer la hausse soutenue du taux de chômage, alors même que les pressions tarifaires s'accentuaient en 2025. Au cours de la période de 18 mois allant de décembre 2024 à mai 2026, seulement 186 000 emplois ont été créés, contre 610 000 emplois entre juillet 2023 et décembre 2024, une baisse de 70 %. Il convient particulièrement de noter la hausse simultanée du taux de chômage et la baisse du taux d'activité, qui se traduisent par un taux d'emploi historiquement bas. En d'autres termes, non seulement les chercheurs d'emploi ne parviennent pas à trouver du travail, mais bon nombre d'entre eux abandonnent complètement et quittent le marché du travail.

Salaires et inflation

La forte croissance du salaire horaire moyen à partir de l'été 2022 a permis d'atteindre une fourchette de 4 à 5 % pendant la majeure partie de la période allant de 2022 à 2024. Cependant, la croissance des salaires a pris un retard considérable par rapport à la hausse de l'inflation qui a commencé au début de 2021, montrant que les travailleuses et travailleurs ont fait augmenter les salaires en réaction aux pressions relatives au coût de la vie, plutôt que d'avoir provoqué l'inflation comme certains observateurs l'ont suggéré. Le programme de négociation collective de 2023 d'Unifor a connu du succès à cet égard, de nombreuses sections locales ayant obtenu des hausses salariales significatives au cours des dernières années afin de compenser l'érosion des salaires réels attribuable à une période d'inflation historiquement élevée.

Contrairement aux discours évoquant une économie « en surchauffe », la Banque du Canada estimait initialement en 2021 que l'inflation était transitoire et liée à la dynamique particulière de la pandémie, qui avait perturbé les chaînes d'approvisionnement mondiales fortement intégrées et provoqué un choc sur les prix au chapitre de l'offre. Toutefois, les pressions exercées pour que la Banque réagisse se sont exacerbées et cette dernière est revenue à des mesures de politique monétaire orthodoxes en mars 2022, lorsqu'elle a commencé à relever ses taux d'intérêt, à l'instar d'autres banques centrales dans le monde entier.

Bien que le taux d'inflation global soit rapidement revenu dans la fourchette cible de 1 à 3 % fixée par la Banque du Canada au début de 2024, les taux d'intérêt ont été maintenus à 5 % jusqu'aux mois d'été de 2024, la Banque ayant surcorrigé sa politique. À ce moment précis, le marché du travail avait fermement ralenti et le taux de chômage avait augmenté de plus de 1,5 point de pourcentage par rapport à son niveau le plus bas de 2022. Néanmoins, la croissance des salaires est restée forte tout au long de 2024, révélant le lien fallacieux entre les soi-disant pressions salariales et l'inflation (voir la figure 4). Les travailleuses et travailleurs ont pu continuer de négocier des hausses substantielles de leurs salaires réels afin de récupérer la perte de pouvoir d'achat subie pendant la période d'inflation maximale de 2022, tandis que l'inflation chutait et restait relativement faible.

Les récents événements mondiaux ont montré une fois de plus la vitesse à laquelle le blocage des chaînes d'approvisionnement peut accentuer les pressions inflationnistes, la crise du détroit d'Ormuz, provoquée par la guerre menée par Donald Trump contre l'Iran, ayant immédiatement entraîné une flambée des prix du pétrole. Bien que l'inflation sousjacente soit restée relativement stable, la hausse spectaculaire du coût de l'essence a fait grimper le taux d'inflation global au cours du premier semestre de 2026. Une fois de plus, la Banque du Canada a laissé entendre qu'elle pourrait être disposée à resserrer sa politique monétaire nationale pour faire face à un problème dont la cause est entièrement externe, ce qui étoufferait encore davantage les perspectives économiques du Canada.

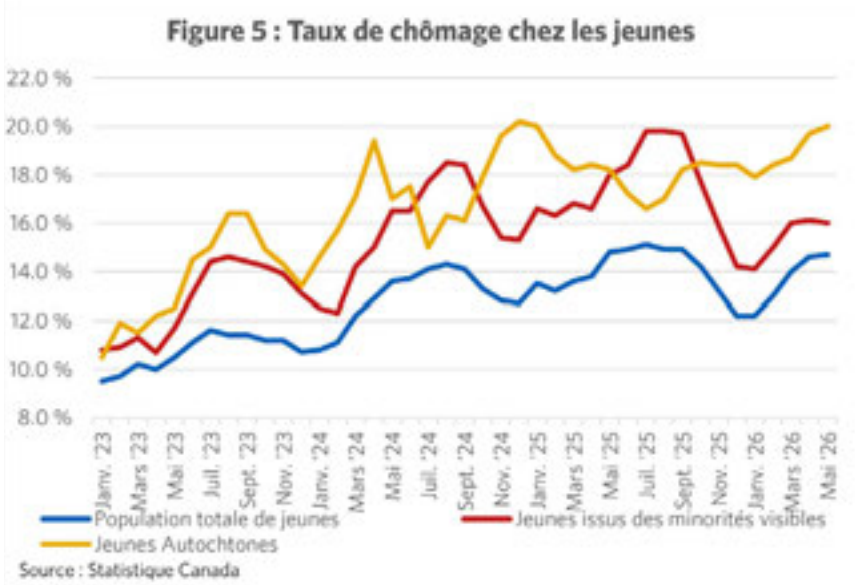
Impact sur les groupes en quête d'équité

Alors que le marché du travail et l'économie se sont détériorés au cours des dernières années, la population canadienne a constaté les répercussions incroyablement inégales de ces ralentissements sur les groupes en quête d'équité. Les pressions persistantes sur le coût de la vie dans les principales catégories du panier de consommation, notamment les produits alimentaires, les services publics et l'essence, touchent le plus durement les travailleuses et travailleurs canadiens. Bien qu'elles aient utilisé le ralentissement économique comme prétexte pour invoquer « l'incertitude » et « le ralentissement des marchés » à la table de négociation, les entreprises ont vu leurs bénéfices d'exploitation grimper en flèche, une hausse de plus de 7 % ayant été observée au dernier trimestre de 2025, alors que les hausses salariales n'ont atteint que 3 %.

Les jeunes ont été les premiers touchés par la détérioration des conditions sur le marché du travail : les taux de chômage pour leur groupe n'avaient pas été observés depuis la fin des années 1990, en dehors de la période pandémique. Le taux de chômage chez les jeunes a obstinément oscillé autour de 13 à 15 % pendant une grande partie de 2025 et en 2026, ce taux étant nettement plus élevé chez les jeunes issus de minorités visibles et les jeunes Autochtones (voir la figure 5). Actuellement, près de 1 million de jeunes Canadiennes et Canadiens âgés de 15 à 29 ans sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation.

Le Canada n'a pas non plus échappé à la concentration croissante de la richesse entre les mains d'un petit groupe d'élites, des rapports récents montrant que les inégalités de richesse ont considérablement augmenté de 1999 à 2023 dans la plupart des régions du pays. En 2023, la frange du 1 % de Canadiennes et Canadiens les plus riches contrôlait près d'un quart de la richesse totale du Canada, tandis que celle du 0,01 % les plus riches détenait, en moyenne, environ un demi-milliard de dollars d'actifs.

Parallèlement, le taux de pauvreté global au Canada a grimpé à 11 % en 2024, quelque 4,5 millions de Canadiennes et Canadiens vivant sous le seuil de pauvreté. Les groupes en quête d'équité sont touchés de manière disproportionnée par les inégalités de revenus, le taux de pauvreté s'élevant à 15 % chez les personnes ayant une incapacité, à 16 % chez les minorités visibles et à 18 % chez les Autochtones.



Mener le combat

Malgré les enjeux économiques et politiques actuels, Unifor est resté fermement déterminé à défendre les intérêts de ses membres et de l'ensemble de la population canadienne. La réponse du syndicat à la guerre commerciale lancée par le président des États-Unis, Donald Trump, a été prompte et vive dès le premier jour. La campagne « Protégeons les emplois au Canada » d'Unifor a présenté un plan clair aux responsables politiques et aux entreprises : quiconque souhaite accéder au marché canadien doit investir ici, créer des emplois ici et produire ici.

La présidente nationale d'Unifor, Lana Payne, s'est imposée comme la voix progressiste la plus influente au Canada en matière de commerce, de travail et d'économie. Sa forte présence dans les médias a mis de l'avant la position du syndicat en faveur d'une politique privilégiant d'abord le Canada qui attire les investissements, favorise la création d'emplois syndiqués de qualité, et s'appuie sur des stratégies industrielles axées sur les travailleuses et travailleurs. Elle a également fait entendre sa voix auprès du premier ministre comme membre du Comité consultatif sur les relations économiques entre le Canada et les ÉtatsUnis.

Les efforts du syndicat ont eu un impact concret. Un vaste changement dans la stratégie et la réflexion en matière de développement économique au Canada a été observé : les gouvernements reconnaissent aujourd'hui l'importance de l'approvisionnement canadien, tirent parti des atouts du pays, et choisissent d'investir directement dans des secteurs stratégiques et ciblés de l'économie. Les gouvernements et le grand public comprennent que la guerre commerciale porte préjudice aux populations des deux côtés de la frontière et qu'un Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM) renégocié doit préserver la souveraineté canadienne, protéger les secteurs stratégiques contre toute escalade tarifaire arbitraire des États-Unis, promouvoir le commerce équitable, renforcer les dispositions relatives aux droits du travail et de la personne, et protéger les emplois au Canada.

Parallèlement, le syndicat continue de faire avancer la cause des travailleuses et travailleurs grâce à la syndicalisation et à la solidarité sur le terrain dans les milieux de travail. Il a remporté des victoires historiques sur le plan de la syndicalisation à Amazon et à Walmart face aux tactiques antisyndicales agressives de ces grandes multinationales. Des travailleuses et travailleurs de divers secteurs dans l'ensemble du pays se sont récemment joints au syndicat, témoignant de la force d'Unifor et de la nécessité d'améliorer les conditions de travail dans ces milieux de travail. À la table de négociation, le syndicat continue de faire preuve de fermeté et de promouvoir un programme qui refuse les concessions, rend la vie plus abordable pour ses membres et attire des investissements visant à protéger les emplois.

Lorsque le gouvernement fédéral a décidé de précipiter sa consultation sur le Code canadien du travail, le syndicat a dénoncé ce processus et souligné que cette consultation révélait une profonde incompréhension du fonctionnement réel des relations de travail dans ce pays. Dans sa réponse, le syndicat a souligné que ce processus portait atteinte au droit de grève des travailleuses et travailleurs des secteurs sous réglementation fédérale et que ce n'est que par la négociation collective et le droit de grève que les syndicats ont fait des gains pour des générations de travailleuses et travailleurs. Le gouvernement fédéral a ensuite lancé une deuxième série de consultations ciblant des enjeux spécifiques plutôt que d'adopter une approche trop générale.

Plutôt que de se laisser étouffer par les enjeux politiques et économiques auxquels font face ses membres et la population canadienne, Unifor a retroussé ses manches et attaqué ces enjeux de front. Grâce à l'action d'Unifor et de ses membres, des progrès ont été réalisés dans la lutte contre les attaques commerciales des États-Unis, les politiques gouvernementales régressives et les employeurs intransigeants. Toutefois, il reste encore beaucoup de travail à faire. Et nous sommes prêts à mener ce combat.

Conclusion

En cette période de grande incertitude économique et de bouleversements géopolitiques, un programme national de négociation collective cohérent et ambitieux peut contribuer à contrer les tendances négatives et à protéger les bons emplois au Canada. Au cours des dernières années, Unifor a remporté des victoires décisives à la table de négociation et sur les lignes de piquetage à la grandeur du pays, mais la lutte pour défendre ces droits durement acquis se poursuit. Élaboré en collaboration avec dirigeantes et dirigeants de sections locales et des membres de la base, le programme de négociation collective de 2026 d'Unifor aborde de front les enjeux découlant de perspectives économiques incertaines, en définissant les priorités de négociation qui permettront de consolider les acquis récents tout en continuant de promouvoir les enjeux cruciaux qui comptent pour les travailleuses et travailleurs de tout le Canada.

RETOUR SUR LE PROGRAMME NATIONAL DE NÉGOCIATION COLLECTIVE *NÉGOCIER LA FORCE OUVRIÈRE* DE 2023-2026

Chaque année, des c de conventions collectives sont négociées, et les enjeux abordés à la table de négociation sont aussi variés qu'Unifor lui-même. Les programmes nationaux de négociation reflètent globalement les priorités de chaque milieu de travail et de l'ensemble des membres. Ils permettent de mettre de l'avant certaines réalisations clés dans un domaine particulier du syndicat auprès du reste de l'organisation, dans l'espoir qu'elles puissent être reproduites dans d'autres milieux de travail.

Lors du Conseil canadien de 2023, des milliers de membres délégués ont approuvé le programme de négociation *Négocier la force ouvrière* pour la période 2023-2026. Le programme comprenait des recommandations visant à tirer parti d'une période postpandémique marquée par un faible taux de chômage, des taux de vacances élevés, une hausse des investissements dans le secteur privé et des bénéfices records des entreprises, autant de facteurs qui ont considérablement renforcé le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs. Le présent chapitre expose certains des gains réalisés dans chacun des domaines prioritaires du programme.

Salaires et sécurité du revenu

Pour faire face à la crise de l'accessibilité financière dans un contexte d'inflation élevée depuis des décennies, presque toutes les conventions collectives comprenaient des dispositions visant à répondre à ce domaine prioritaire. Les points saillants incluent les suivants :

- plus de 50 ententes incluent la réactivation ou l'instauration de dispositions d'indemnité de vie chère;
- plus de 35 ententes ont réduit ou éliminé la période de progression salariale, permettant ainsi à des centaines de travailleuses et travailleurs d'atteindre le taux de rémunération maximum correspondant à leur poste et de maximiser leur potentiel de revenus plus rapidement;
- On a observé un regain des clauses d'indexation au salaire minimum. Ces clauses lient les hausses futures prévues dans la convention collective à toute hausse future du salaire minimum provincial ou fédéral. Par exemple, les membres travaillant à Canadian Tire à Gatineau reçoivent un salaire de départ garanti de 0,25 $ audessus du salaire minimum en tout temps. Si le salaire minimum augmente, le premier échelon est revu à la hausse et cette même augmentation s'applique aux autres échelons de la grille salariale;
- les programmes de complément aux prestations d'assurance-emploi ont été réintégrés. Par exemple, les membres à Covia Canada ont négocié un programme de complément aux prestations d'assurance-emploi qui leur garantira jusqu'à 20 semaines de complément salarial s'ils sont susceptibles d'être mis à pied;
- bon nombre d'ententes ont montré des hausses salariales historiques (GM, Ford, Stellantis, Winnipeg Free Press, Masterfeeds, Eastlink, Camion Beaudoin, Viterra).

Équité en milieu de travail, inclusion et droits de la personne

L'équité en matière d'emploi, l'inclusion et les droits de la personne constituent les piliers centraux de tout programme de négociation. Ils incluent l'amélioration de la qualité des emplois, la lutte contre la discrimination à l'embauche et dans les pratiques en milieu de travail, ainsi que le renforcement de la sécurité d'emploi et de l'accessibilité pour les travailleuses et travailleurs issus de groupes en quête d'équité. Dans le cadre du programme *Négocier la force ouvrière*, un certain nombre d'avancées considérables ont été obtenues :

- plus de 30 ententes ont inclus des dispositions nouvelles ou bonifiées en faveur d'intervenantes auprès des femmes ainsi que d'intervenantes et intervenants en justice raciale. Nous pouvons maintenant compter sur 777 intervenantes auprès des femmes et un peu plus de 200 intervenantes et intervenants en justice raciale;
- nous avons négocié avec succès l'intégration, dans plusieurs conventions collectives, de nouveaux postes d'intervenantes et d'intervenants auprès des personnes autochtones, de celles ayant une incapacité et de celles issues de la communauté 2ELGBTQIA+, ainsi qu'en matière de santé mentale et dans le cadre du Programme d'aide aux employés et à leur famille;
- de nouvelles dispositions novatrices visant à aider les travailleuses et travailleurs migrants à obtenir la citoyenneté canadienne ont été négociées. Par exemple, les membres de la section locale 6005 au London Cross Cultural Learner Centre ont négocié un congé payé pour faire une demande de citoyenneté canadienne, tandis que ceux de la section locale 195 à l'Hôtel DoubleTree & Suites à Windsor ont négocié un congé payé pour se présenter au tribunal et prêter serment en tant que citoyens canadiens;
- les membres à la scierie Landrienne des Chantiers Chibougamau ont négocié un nouveau programme destiné aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires visant à aider les personnes migrantes à conserver leur permis de travail et à obtenir la résidence permanente. Dans le cadre de ce programme, l'employeur s'est engagé à fournir des copies traduites de la convention collective et à aider les travailleuses et travailleurs à apprendre le français;
- bon nombre d'ententes ont intégré des engagements en faveur de la vérité et de la réconciliation. Plus de 25 ententes reconnaissent désormais la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation comme un jour férié, et plusieurs autres ont intégré une reconnaissance territoriale (comme les membres de la section locale 229 travaillant au George Jeffrey Children's Centre et au Harbourview Child Care Centre situés sur le territoire d'un traité de la Première Nation de Fort William);
- la négociation d'un accès sûr aux toilettes pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs a été relevée comme une priorité du programme. Reconnaissant que chaque personne a besoin d'un lieu sûr pour utiliser les toilettes et se changer avant de travailler, les membres à Waste Management London ont négocié la mise en place de toilettes réservées aux personnes s'identifiant comme des femmes.

Santé et sécurité

Le programme *Négocier la force ouvrière* a permis d'adopter de nombreuses mesures nouvelles ou bonifiées en matière de santé et de sécurité destinées à mieux protéger les travailleuses et travailleurs, à réduire les risques et à promouvoir des milieux de travail plus sûrs. En voici des exemples.

- Les travailleuses et travailleurs des hôpitaux en Ontario ont négocié des dispositions relatives à la préparation aux pandémies, à la protection contre les maladies infectieuses et à l'accès à des congés payés en cas de mise en quarantaine obligatoire.
- De nouvelles façons de tirer parti de la technologie pour protéger les travailleuses et travailleurs ont été signalées. Par exemple, les membres travaillant au Hilton Garden Inn Toronto Mississauga ont négocié une nouvelle disposition obligeant l'hôtel à fournir des alarmes personnelles au personnel d'entretien travaillant seul.

Avantages sociaux, congés, régimes de retraite et sécurité de la retraite

Les avantages sociaux constituaient une priorité majeure pour les membres, se classant au deuxième rang de leurs préoccupations, tout juste derrière les salaires.. Au cours des négociations, de nombreux comités ont obtenu des bonifications significatives dans ce domaine.

- Des dizaines d'ententes comprenaient de nouvelles dispositions relatives à des congés spécifiques pour des raisons de santé mentale, à la possibilité d'utiliser les congés de maladie pour ces mêmes raisons, ou à une meilleure couverture des services de santé mentale. Par exemple, les membres travaillant pour le service d'ambulances aériennes Ornge ont vu leur couverture en matière de santé mentale passer de 500 à 5 000 $ par année.
- Plus de 100 ententes comportaient des bonifications des régimes de soins de santé complémentaires ou dentaires, bon nombre d'entre elles offrant une meilleure couverture, une réduction des quotes-parts, ou les deux.
- L'élargissement des critères d'admissibilité aux régimes d'avantages sociaux afin d'inclure la main-d'œuvre à temps partiel et occasionnelle, ainsi que celle qui continue de travailler après l'âge de 65 ans, a été observé dans des ententes couvrant tous les secteurs.
- Plus de 60 ententes offraient des bonifications substantielles en matière de congés annuels, notamment un accès accru aux congés annuels et une réduction des conditions d'ancienneté requises pour bénéficier de ces congés.
- Afin d'alléger une partie du fardeau financier lié à la transition de genre, les membres travaillant à l'Université McMaster (unité 1) ont négocié une prestation maximale à vie de 15 000 $ pour le soutien au processus d'affirmation de genre.
- La bonification des régimes de retraite a été négociée tant dans le secteur public que privé (les trois grands constructeurs automobiles de Detroit, Air Canada, GreenShield, MDA, PepsiCo, Unifin, Université de Windsor, Windsor Tunnel Corporation, etc.).

Stratégies de recrutement et de maintien de la main-d'œuvre

Le programme *Négocier la force ouvrière* a permis d'élaborer des stratégies nouvelles et novatrices pour attirer de nouveaux travailleurs et travailleuses et retenir ceux déjà en place. Les points saillants incluent notamment :

- une hausse du nombre d'ententes comportant des dispositions permettant aux membres de travailler à distance (SaskTel, YES Employment Services) a été observée;
- de nombreux comités de négociation ont pu obtenir de nouvelles dispositions accordant aux membres davantage de contrôle sur leurs horaires de travail, reconnaissant que des pratiques novatrices en matière d'organisation des horaires pouvaient favoriser le maintien en poste. Par exemple, les membres de la section locale 112 travaillant à l'Hôtel W à Toronto ont négocié des dispositions offrant au personnel approchant l'âge de la retraite la possibilité de passer à une semaine de travail de quatre jours;
- les incitatifs financiers et les programmes conçus pour reconnaître et récompenser le personnel comptant de longues années de service ont connu un regain de popularité.

Renforcement du syndicat, sécurité d'emploi et travail précaire

Les comités de négociation ont saisi l'occasion d'accroître la sécurité d'emploi, d'aborder la précarité d'emploi et de négocier des dispositions visant à renforcer le syndicat. Des progrès ont été réalisés dans les domaines prioritaires suivants.

- Plusieurs ententes ont permis d'augmenter les cotisations au Congé-éducation payé (CEP) ou d'en instaurer là où elles n'existaient pas.
- Une recrudescence des ententes prévoyant davantage de temps de libération pour que les présidentes et présidents et les membres des comités puissent mener à bien leurs activités syndicales a été observée.
- Certains comités de négociation ont pu élargir la portée de leur convention collective. Par exemple, les membres de la section locale 636 travaillant à Armtec Tilsonburg ont négocié une clause élargie qui inclut les travailleuses et travailleurs des métiers spécialisés dans l'unité de négociation, alors que les membres à Domtar Gatineau ont réussi, au cours des négociations, à ramener les opérations d'expédition à l'interne.
- De nouvelles dispositions novatrices visant à limiter le recours aux agences de personnel temporaire ont été signalées. Par exemple, la résidence de soins de longue durée AgeCare Royal Oak doit d'abord demander aux membres de son personnel s'ils souhaitent faire des heures supplémentaires avant de faire appel à du personnel d'agence.
- Des gains significatifs ont été réalisés concernant la capacité de l'employeur de soustraiter des tâches. Lors de la négociation de leur convention collective pour la période 2023-2027, les membres de la Fédération des travailleurs de construction navale à Marine Fabricators ont obtenu une disposition obligeant l'employeur à payer une pénalité lorsque des sous-traitants travaillent sur le chantier maritime.

Nouvelles technologies et avenir du travail

La technologie évolue rapidement et redéfinit l'environnement de travail. Bien qu'il ne soit pas toujours raisonnable de vouloir empêcher l'introduction de technologies de pointe, la manière dont ces nouvelles technologies sont utilisées en milieu de travail doit faire l'objet de négociations. Voici quelques exemples de dispositions fixant des limites quant à l'utilisation de la technologie en milieu de travail.

- Pour la première fois, des ententes ont intégré des dispositions visant à atténuer l'impact de l'intelligence artificielle (Bell, Brink's, Corus Entertainment, Centraide de Winnipeg, Windsor Star).
- Des restrictions concernant l'utilisation de la surveillance ont également été mentionnées dans plusieurs ententes. Par exemple, les membres de la section locale 4268 à Penske Logistics Canada Limited ont négocié des dispositions qui interdisent à l'employeur d'utiliser des caméras de sécurité à des fins de surveillance ciblée ou de suivi en temps réel du personnel.

Ces listes ne sont pas exhaustives. Les exemples ont été sélectionnés à titre purement illustratif.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

L'agression commerciale et la coercition économique sans précédent exercées par les États-Unis à l'encontre du Canada ont exacerbé les enjeux pour les travailleuses et travailleurs et la sécurité d'emploi. L'enjeu est double.

Les travailleuses et travailleurs tributaires du commerce, directement visés par divers tarifs douaniers invoquant la « sécurité nationale » ou d'autres encore imposés par l'administration américaine, doivent composer avec des ralentissements de la production, la délocalisation de programmes, ainsi que des menaces persistantes de réduction des quarts de travail ou de fermeture d'usines. Le secteur manufacturier canadien a déjà perdu des dizaines de milliers d'emplois depuis l'arrivée au pouvoir de Donald Trump (sans surprise, le secteur manufacturier américain a lui aussi subi des pertes d'emplois). Les discussions sur la sécurité d'emploi occupent une grande place à bon nombre de tables de négociation et resteront d'actualité dans un avenir prévisible.

Cette guerre commerciale déclenchée par les États-Unis entraîne également des répercussions en aval qui élargissent son rayon d'action. Le rendement économique global du Canada est étroitement lié aux échanges bilatéraux avec les ÉtatsUnis, tant en biens qu'en services. Le ralentissement de la production industrielle freine les économies locales et réduit les recettes fiscales, indispensables au financement des services essentiels comme la santé et l'éducation. Cette situation survient alors que les travailleuses et travailleurs doivent composer avec un coût de la vie obstinément élevé, un ralentissement de la croissance démographique (et donc de la demande), et de nouvelles menaces de suppression d'emplois et de soustraitance attribuables à l'intelligence artificielle et à d'autres systèmes d'automatisation du travail, y compris dans le secteur public. Les efforts visant à « diversifier » les échanges commerciaux au-delà des États-Unis semblent avantageux, mais ils s'accompagnent eux aussi de nombreuses préoccupations, notamment des relations plus étroites et une exposition accrue à des nations adoptant des pratiques commerciales déloyales, comme la Chine.

En 2026, l'économie canadienne est entrée en récession, exacerbant le sentiment de précarité d'emploi chez les travailleuses et travailleurs, y compris les membres d'Unifor, alors que les employeurs cherchaient agressivement à réduire leurs coûts au détriment de leur main-d'œuvre.

Il n'est pas facile de remédier à cette situation. Des mesures concrètes s'imposent de la part des gouvernements, ainsi que des employeurs et des syndicats à la table de négociation.

Les efforts déployés par le gouvernement pour accélérer la réalisation de « grands projets » et mettre en place des politiques d'achat favorisant les produits canadiens sont certes les bienvenus, bien que leurs effets soient limités.

Un travail diplomatique continu est nécessaire pour éliminer les tarifs douaniers américains injustes et rééquilibrer les relations commerciales nord-américaines. Les gouvernements doivent également continuer de tenir les employeurs responsables de leurs mauvaises décisions, notamment lorsqu'ils délocalisent des emplois au sud de la frontière.

Priorités de négociation en matière de sécurité d'emploi

Unifor peut négocier de façon stratégique afin de stabiliser les emplois de ses membres et d'offrir davantage de stabilité dans un contexte marqué par l'incertitude.

Unifor va :

- **négocier des dispositions relatives au droit exclusif du travail.** Le syndicat s'efforcera d'obtenir des dispositions contractuelles interdisant la soustraitance lorsque des membres sont en mise à pied, en s'appuyant sur des pratiques exemplaires;
- **négocier des délais de préavis appropriés en cas de restructuration du milieu de travail affectant les emplois de l'unité de négociation.** En étant prévenus d'une future restructuration des effectifs, qu'il s'agisse d'une mise à pied, de la réduction des quarts de travail ou, dans le pire des cas, d'une fermeture, les représentantes et représentants syndicaux auront le temps d'envisager d'autres solutions à la perte d'emplois et de proposer des alternatives. Unifor préconise un préavis d'au moins un an pour toute fermeture de milieu de travail, et d'au moins six mois pour une réduction importante des effectifs ou une fermeture partielle;
- **exiger qu'il n'y ait pas de suppression d'emplois pendant les périodes de transition ou de restructuration.** Le syndicat cherchera à obtenir des dispositions limitant explicitement la capacité des employeurs à supprimer des emplois pendant les périodes de transition, de réorganisation et de restructuration, ce qui inclura des propositions visant à accroître les coûts pour les employeurs qui choisissent de sous-traiter des tâches pouvant être accomplies à l'interne par les membres de l'unité de négociation;
- **négocier des indemnités de licenciement ou de départ plus généreuses.** L'augmentation du « coût » que les employeurs doivent assumer lorsqu'ils éliminent des emplois, notamment par l'ajout ou l'amélioration des indemnités de licenciement et de depart, permettra d'offrir un soutien financier supplémentaire aux travailleuses et travailleurs pendant les périodes difficiles. Des coûts de licenciement élevés peuvent également dissuader les employeurs de prendre de telles mesures;
- **négocier l'extension des droits de rappel pour les travailleuses et travailleurs.** En période d'incertitude économique, les membres dont l'emploi est menacé ont tout intérêt à conserver un lien avec leur milieu de travail. La négociation des droits de rappel des membres mis à pied (ou le prolongement des périodes de rappel existantes) offre aux membres une stabilité accrue en période d'incertitude;
- **encourager la création d'emplois permanents à temps plein.** Unifor cherchera à négocier des restrictions claires et sans équivoque encadrant le recours aux travailleuses et travailleurs à temps partiel ou temporaires, ainsi que l'affichage automatique de postes à temps plein, assortis de tous les avantages sociaux et droits afférents, lorsque ces personnes sont utilisées pour effectuer un travail à temps plein relevant de l'unité de négociation.
- **garantir une évaluation régulière et une mise à jour des compétences de classification et des tâches.** Le syndicat veillera à ce que les compétences de classification soient clairement énoncées dans les sondages préalables aux négociations afin de s'assurer que les définitions des classifications sont mises à jour pour décrire correctement le niveau de compétence requis pour accomplir la tâche. Ces évaluations doivent garantir que les champs de pratique existants des métiers spécialisés demeurent intacts;

- **réviser régulièrement la clause définissant le champ d'application de l'unité de négociation afin d'en maximiser la portée**. Le syndicat envisagera de modifier cette clause afin de s'assurer que, à mesure que les classifications d'emploi évoluent ou que de nouvelles sont créées dans le milieu de travail, tous les emplois concernés sont visés par la convention collective. Cette clause pourrait également être élargie afin d'inclure les travailleuses et travailleurs temporaires, contractuels, sur appel ainsi que les travailleuses et travailleurs migrants temporaires.
- **négocier des ententes de travail partagé, dans la mesure du possible, afin d'éviter les mises à pied.** En cas de ralentissement ou de crise économique, le syndicat examinera la possibilité de demander une entente de travail partagé auprès du gouvernement fédéral, comme solution de rechange aux mises à pied et pour atténuer l'impact financier sur les membres en milieu de travail;
- **négocier des ententes solides d'adaptation de la main-d'œuvre ou de fermeture.** Lorsque des pertes d'emplois importantes surviennent dans les milieux de travail représentés par Unifor et ne peuvent pas être évitées, les représentantes et représentants syndicaux et les comités de négociation sont vivement encouragés à négocier des ententes exhaustives d'adaptation de la main-d'œuvre ou de fermeture, en suivant les directives du syndicat national. Ces ententes doivent inclure un engagement de la part de l'employeur à participer à un comité d'adaptation de la maind'œuvre.

SALAIRES ET SÉCURITÉ DU REVENU

Les prix des denrées alimentaires, du logement et des produits de première nécessité continuent de grimper à un rythme qui dépasse celui des hausses salariales. Bon nombre de membres participants ont indiqué qu'ils aimeraient un jour devenir propriétaires d'une maison. Bien que les ventes immobilières aient baissé dans l'ensemble du pays, les coûts demeurent obstinément élevés, rendant l'accès à la propriété hors de portée, en particulier pour les jeunes travailleuses et travailleurs.

Les incertitudes économiques et professionnelles qui pèsent sur presque tous les secteurs d'activité exacerbent la situation. Les membres des secteurs tributaires du commerce, comme l'industrie automobile, l'industrie manufacturière et la foresterie, se sentent particulièrement vulnérables. Les incertitudes commerciales persistantes sous la présidence de Donald Trump aux États-Unis ont un impact profond sur les négociations, rendant difficile l'obtention de hausses salariales dont les travailleuses et travailleurs ont désespérément besoin.

En ces temps d'incertitude, les travailleuses et travailleurs ont également besoin de mesures de sécurité du revenu pour se prémunir contre les difficultés financières qui accompagnent une mise à pied. Cependant, il est devenu plus difficile d'obtenir ces protections à la table de négociation, les employeurs cherchant à contrôler leurs coûts.

Lorsqu'une personne est mise à pied, sa préoccupation immédiate concerne souvent la perte d'un salaire régulier. Toutefois, la perte des indemnités pour soins dentaires et de santé peut être tout aussi préjudiciable pour les personnes qui en dépendent. L'achat d'une assurancemaladie individuelle coûte cher et est hors de portée pour la plupart d'entre nous, en particulier pendant les périodes de chômage.

Dans le cadre des séances de discussion régionales et des sondages, les avis étaient partagés quant à la priorisation des augmentations salariales ou de la sécurité d'emploi. En effet, la sécurité du revenu surpassait les hausses salariales comme priorité lors de certaines séances régionales et dans le sondage en ligne.

Au cours des dernières années, le syndicat est parvenu à réduire les doubles structures salariales et les longues périodes de progression salariale, mais il reste encore du travail à faire. Les employeurs continuent de tenter d'imposer l'inclusion de ces mesures d'économie dans un nombre encore plus grand de conventions collectives. Les membres participants à l'atelier ont souligné la difficulté de repousser ces propositions ou, spécifiquement, de les exclure de leurs conventions collectives actuelles.

Dans le cadre des séances régionales et des sondages, les membres nous ont dit que les employeurs peinent à doter certains postes et à retenir leur personnel. Par exemple, la demande de main-d'œuvre dans certaines classifications en soins de santé ou dans les métiers spécialisés reste élevée, entraînant des problèmes de recrutement et de maintien en poste. Les membres participants ont indiqué qu'il était difficile de constamment former des recrues et de prendre le relais pendant que ces recrues apprennent les ficelles du métier ou que le poste est vacant.

Priorités de négociation en matière de salaires et de sécurité du revenu

Lors des négociations, il est important de privilégier les dispositions qui protègent les revenus des travailleuses et travailleurs. Il est essentiel de continuer de militer en faveur de mesures de sécurité du revenu en cette période d'incertitude afin que chaque personne se sente rassurée de savoir qu'elle bénéficierait d'un soutien financier si elle venait à perdre son emploi ou prenait un congé ou en cas de ralentissement de la production.

Les augmentations salariales doivent également rester une priorité. Le coût de la vie augmente d'année en année, et il est important de veiller à ce que les salaires soient équitables et suivent le même rythme. Il faut s'opposer aux propositions des employeurs visant à prolonger les périodes de progression salariale déjà excessivement longues pour les nouveaux travailleurs et travailleuses ou à autoriser la mise en place de grilles salariales à double palier.

Unifor va :

- **continuer d'exiger des hausses salariales et des indemnités de vie chère pour tous les membres.** La sécurité d'emploi est importante, en particulier en période d'incertitude économique et d'instabilité de l'emploi, mais il ne faut pas permettre aux employeurs d'exploiter la crainte des pertes d'emplois pour faire pression sur le syndicat afin qu'il accepte des concessions. Le syndicat s'efforcera également de négocier des dispositions protégeant les salaires contre les pressions inflationnistes, des mesures pouvant inclure l'intégration de nouvelles dispositions d'indemnités de vie chère, la réactivation et le renforcement des dispositions existantes, ou la négociation d'autres paiements spéciaux destinés à compenser la hausse du coût des biens et des services;
- **s'opposer à toute demande de l'employeur de faire des concessions salariales ou d'introduire des grilles salariales à double palier.** Le syndicat cherchera toujours des solutions de rechange aux concessions salariales ou aux grilles salariales à double palier lorsqu'un employeur doit composer avec de fortes pressions sur les coûts. Là où existent des grilles salariales à double palier, le syndicat s'engage à les harmoniser afin d'éliminer les disparités salariales entre les travailleuses et travailleurs, et là où des grilles salariales exceptionnellement longues sont en vigueur, le syndicat veillera à les raccourcir afin que les membres atteignent plus rapidement le taux de rémunération correspondant à leur poste;
- **négocier des rajustements salariaux pour les postes difficiles à pourvoir ou sujets à un taux de roulement important.** Afin de réduire le roulement de personnel et de combler les postes vacants, le syndicat négociera des ajustements salariaux fondés sur le marché du travail afin d'attirer de nouvelles personnes et de favoriser leur maintien en emploi;
- **négocier des écarts salariaux pour les métiers spécialisés.** Le syndicat continuera de négocier des primes salariales et d'autres écarts salariaux pour les métiers spécialisés certifiés, en reconnaissance des compétences spécialisées;
- **négocier l'intégration de l'équité salariale dans les conventions collectives et veiller à ce que les employeurs respectent leurs obligations juridiques.** Nous devons continuer de négocier l'intégration de l'équité salariale dans nos conventions collectives afin de réduire l'écart salarial entre les genres et les autres disparités fondées sur le genre. Là où il existe une législation sur l'équité salariale, nous devons

nous assurer que les employeurs respectent leurs obligations juridiques. Il est notamment nécessaire de créer des comités en milieu de travail, d'élaborer des plans, des processus et des échéanciers concrets en vue de l'application de l'équité salariale, ainsi que d'assurer une évaluation et un suivi constants;

- **privilégier des mesures de sécurité du revenu comme le maintien du salaire ou les programmes de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.** Le syndicat fera pression pour inclure dans les conventions collectives des dispositions de complément de revenu afin d'aider les membres à faire face aux pertes financières liées au ralentissement de la production ou aux congés. Le syndicat s'efforcera également de mettre en place des programmes de prestations supplémentaires d'assurance-emploi qui assurent une sécurité du revenu en cas de mise à pied. Là où ces programmes existent déjà, le syndicat fera pression pour augmenter le montant du complément versé;
- **négocier des indemnités de départ qui dépassent les normes provinciales ou fédérales pour les travailleuses et travailleurs concernés par une mise à pied.** Lorsque des membres sont mis à pied en raison d'une réduction des effectifs ou d'une fermeture, le syndicat cherchera à négocier des mesures garantissant des indemnités aux membres pour les aider à subvenir à leurs besoins pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi;
- **négocier des dispositions relatives au maintien des prestations pour les travailleuses et travailleurs mis à pied.** Les prestations de soins de santé, y compris les services paramédicaux, les médicaments et les soins dentaires, sont essentielles au maintien de la santé et à la réadaptation après une blessure ou une maladie. Le syndicat veillera à ce que les membres conservent leur couverture après une mise à pied, leur permettant ainsi d'assurer leur bien-être jusqu'à ce qu'ils trouvent un nouvel emploi donnant accès à des prestations.

TRAVAIL PRÉCAIRE

Le travail précaire désigne un emploi atypique et instable, caractérisé par de faibles salaires, peu ou pas d'avantages sociaux, des horaires imprévisibles et un manque de protections dans le milieu de travail. La hausse du travail précaire s'explique en grande partie par l'essor fulgurant de l'économie du travail à la demande et des plateformes numériques, ainsi que par des législations en matière d'emploi et de travail qui n'ont pas su s'adapter à l'évolution de l'économie et de la maind'œuvre.

Le travail syndiqué se caractérise encore généralement par des salaires supérieurs à la moyenne, de bons avantages sociaux, une sécurité d'emploi, des horaires stables, une sécurité de la retraite, et de solides protections en matière de santé et de sécurité.

Cependant, il ressort clairement des commentaires recueillis auprès des membres que les employeurs, dans bon nombre des milieux de travail représentés par Unifor, mettent en place de nouvelles technologies et présentent de nouvelles demandes à la table de négociation qui affaiblissent les normes d'emploi que les membres ont férocement mis des décennies à établir. Parallèlement, alors que le travail précaire se généralise dans l'ensemble du marché du travail, les travailleuses et travailleurs syndiqués font face à une pression à la baisse constante sur la qualité d'emploi.

Alors que les taux globaux de syndicalisation diminuent, il est essentiel de protéger les acquis obtenus dans les conventions collectives et de lutter en faveur de meilleures lois sur l'emploi qui favorisent des emplois sûrs, réguliers et à temps plein, assortis d'un salaire décent et de meilleures protections en milieu de travail. Tout aussi important, la syndicalisation de la main-d'œuvre non syndiquée doit être une priorité, notamment par le biais de la négociation collective. Le meilleur moyen de lutter contre la pression à la baisse incessante engendrée par le travail précaire consiste à rallier davantage de travailleuses et travailleurs au mouvement syndical.

L'augmentation de la précarité attribuable à la classification constamment erronée de la main-d'œuvre par les plateformes numériques incite les employeurs à précariser les emplois. Il peut en découler une main-d'œuvre fragmentée et une couverture syndicale réduite, en particulier si les « dispositions sur le travail dévolu » des conventions collectives ne couvrent pas les travailleuses et travailleurs à temps partiel et occasionnels ou d'autres groupes de travailleuses et travailleurs atypiques. L'élargissement des conventions collectives aux travailleuses et travailleurs occasionnels et dont la classification est erronée, ainsi que la syndicalisation « de bout en bout » des milieux de travail mettront fin à la pression à la baisse sur les salaires et renforceront le pouvoir collectif lors des négociations.

Il convient de noter que les personnes piégées dans un emploi précaire sont de manière disproportionnée des travailleuses et travailleurs marginalisés, notamment les nouveaux arrivants au Canada, les femmes, les personnes noires, autochtones et de couleur, les personnes ayant une incapacité, et les personnes issues de la communauté 2ELGBTQIA+. Ainsi, la lutte contre le travail précaire passe par l'amélioration des conditions des personnes les plus défavorisées.

Priorités de négociation en matière de travail précaire

Afin de lutter contre le travail précaire, le syndicat doit protéger les acquis obtenus à la table de négociation, renforcer les dispositions relatives au travail dévolu, et chercher des moyens d'intégrer les sous-traitants non syndiqués, la main-d'œuvre temporaire et les autres, c'est-à-dire des personnes qui travaillent quotidiennement aux côtés des membres, dans les conventions collectives existantes. Parallèlement, le syndicat doit trouver des moyens créatifs d'utiliser la négociation collective pour croître au même rythme que les employeurs en élargissant la portée des conventions collectives afin d'y inclure les nouvelles installations et les expansions.

Pour lutter efficacement contre la pression incessante en faveur d'emplois précaires, occasionnels ou confiés en sous-traitance, et renforcer les droits à la négociation collective pour toutes les nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs, le syndicat doit se concentrer sur les priorités de négociation suivantes.

Unifor va :

- **négocier des clauses définissant un champ d'application large et inclusif de l'unité de négociation**. Le syndicat cherchera à modifier ces clauses afin d'y inclure les travailleuses et travailleurs temporaires, contractuels, sur appel ainsi que les travailleuses et travailleurs migrants temporaires;
- **chercher à élargir les clauses définissant le champ d'application afin qu'elles couvrent l'expansion des activités de l'employeur et les nouveaux établissements**. Le syndicat mettra à profit sa connaissance approfondie des milieux de travail et des employeurs pour repérer les possibilités de croissance à mesure que les entreprises se développent, en tirant parti du processus de négociation pour obtenir des dispositions élargies sur le travail dévolu et des ententes de croissance;
- **encourager la création d'emplois permanents à temps plein.** Le syndicat s'efforcera de négocier des restrictions claires et explicites concernant le recours à la main-d'œuvre temporaire ou à temps partiel, ainsi que la publication automatique d'offres d'emploi à temps plein (assorties d'avantages sociaux et de droits) chaque fois que des travailleuses et travailleurs sont utilisés de manière abusive pour accomplir un travail relevant de l'unité de négociation à temps plein;
- **négocier des dispositions respectant le principe du salaire égal pour un travail égal.** Le syndicat s'efforcera de négocier, dans la mesure du possible, des dispositions qui garantissent que les travailleuses et travailleurs qui accomplissent un travail similaire dans le cadre d'emplois permanents à temps plein, et disposant des mêmes compétences, responsabilités et conditions de travail, perçoivent le même salaire, quel que soit leur statut d'emploi (p. ex. temps partiel, temporaire, saisonnier ou contractuel).

TECHNOLOGIES ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Ce n'est pas seulement le changement en soi, mais la rapidité de ce changement qui a rendu l'introduction de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail particulièrement stressante pour les travailleuses et travailleurs. La pression en faveur du déploiement rapide de l'intelligence artificielle dans tous les aspects de nos vies ainsi que de l'adoption ou de l'intégration de l'automatisation facilitée par l'intelligence artificielle a bouleversé les attentes professionnelles et l'environnement de travail.

La mise en œuvre rapide de l'automatisation facilitée par l'intelligence artificielle a engendré de nouveaux préjudices pour les membres. Ainsi, au-delà du débat de société élargi sur le rôle que l'intelligence artificielle peut et doit jouer, le syndicat doit également réagir pour aborder des mesures de protection et négocier leur intégration dans les conventions collectives.

L'analyse de l'automatisation commence par déterminer si la nouvelle technologie est déployée comme un outil destiné à faciliter le travail ou comme une machine industrielle visant à remplacer la main-d'œuvre. Les changements apportés aux outils peuvent nécessiter une formation spécialisée ou une mise à niveau des compétences, ce qui peut déclencher l'application de dispositions contractuelles relatives aux changements technologiques.

L'introduction de machines industrielles améliorées par l'intelligence artificielle, conçues pour remplacer la main-d'œuvre par l'automatisation, crée des enjeux uniques. Ces machines sont coûteuses et nécessitent des gains de productivité importants pour être rentabilisées. L'accès à de nouvelles tâches et à la formation, sans impact négatif sur la rémunération, est essentiel lorsque l'automatisation est mise en œuvre.

Les outils de valorisation et les machines d'automatisation sont souvent considérés comme distincts, mais en réalité, ils évoluent sur un spectre. La valorisation est possible grâce à la saisie des connaissances du travailleur par le biais de la surveillance. En ce qui concerne l'intelligence artificielle, l'outil de valorisation est le même que celui utilisé pour apprendre les tâches spécifiques en cours d'automatisation. L'outil d'intelligence artificielle qui valorise le travail d'une personne saisit ses connaissances et tente « d'apprendre » comment faire son travail.

L'introduction rapide de nouveaux outils ou technologies automatisés suppose l'apprentissage continu de nouvelles interfaces ou de processus modifiés. Les suppositions concernant les compétences générales inhérentes à l'utilisation des nouvelles technologies peuvent avoir un impact négatif sur certaines travailleuses et certains travailleurs qui sont peu familiers avec ces technologies. La formation doit faire partie intégrante du processus d'adoption de toute nouvelle technologie.

Les employeurs recourent aussi de plus en plus à des systèmes facilités par l'intelligence artificielle pour soutenir les fonctions des ressources humaines. Les caméras, les capteurs et les systèmes informatiques dotés d'intelligence artificielle rendent la surveillance généralisée et intrusive des membres moins coûteuse pour l'employeur. L'utilisation abusive de ces systèmes à des fins disciplinaires constitue une menace sérieuse pour les membres.

Priorités de négociation en matière de technologies et d'intelligence artificielle

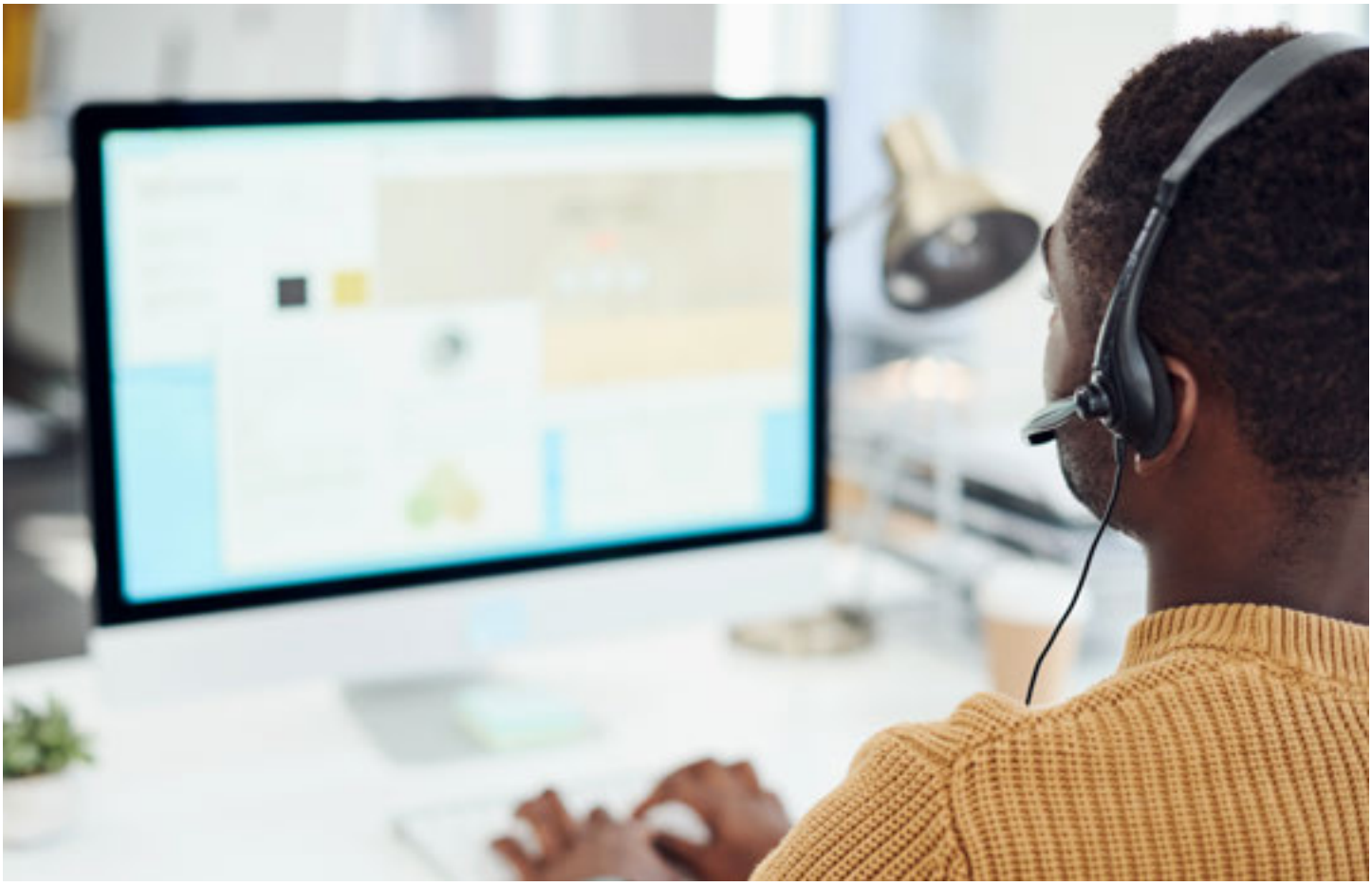
Les membres d'Unifor ont relevé de nombreux enjeux uniques et de nouveaux préjudices découlant de la mise en place de systèmes d'intelligence artificielle dans leurs milieux de travail. L'introduction rapide de la technologie a suscité des inquiétudes quant à la sécurité et à la pérennité de l'emploi. Si la rapidité des changements technologiques fait craindre des pertes d'emploi attribuables à l'automatisation, les changements spécifiques apportés à l'environnement de travail augmentent également le stress.

Les membres ont indiqué qu'il n'est pas nécessaire de réinventer complètement la négociation collective pour faire face à l'intelligence artificielle : il faut plutôt revoir les dispositions des conventions collectives qui n'ont peut-être pas été régulièrement utilisées, comme celles relatives aux changements technologiques, à la formation, aux comités, aux mesures disciplinaires et à la vie privée des travailleuses et travailleurs. Qu'il s'agisse de la valorisation de la productivité, de l'automatisation des processus de travail, de nouveaux outils de travail ou de systèmes de gestion qui évoluent rapidement, le syndicat doit continuer de s'adapter et d'innover pour répondre aux nouvelles technologies.

Unifor va :

- **veiller à ce que les employeurs divulguent tous les documents internes, les plans d'activités ou les rapports liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le milieu de travail.** Le syndicat devrait obtenir ces renseignements par le biais de demandes de documents dans le cadre des négociations, des réunions patronalessyndicales et des comités de santé et de sécurité;
- n**égocier des politiques reconnaissant le rôle croissant de l'automatisation, y compris l'apprentissage machine, les algorithmes et l'intelligence artificiell**e. De tels efforts nécessiteraient d'établir la valorisation comme principe permettant d'évaluer la pertinence de l'automatisation en milieu de travail. L'automatisation doit valoriser les activités des travailleuses et travailleurs tout en augmentant la productivité grâce à une augmentation sécuritaire de l'efficacité du travail;
- **veiller à ce que les nouvelles technologies ne soient mises en œuvre qu'après des tests exhaustifs.** Afin de garantir que les nouvelles technologies se traduisent par un renforcement de la sécurité en milieu de travail, l'automatisation doit faire l'objet d'essais sur le terrain en collaboration étroite avec le syndicat par le biais des comités des sections locales, et il convient de s'assurer que l'ensemble des travailleuses et travailleurs concernés reçoivent une formation appropriée;
- **soutenir la formation continue et le perfectionnement de la maind'œuvre.** Cette démarche doit viser à renforcer la sécurité et à prévenir les suppressions d'emplois ou la déqualification. Le syndicat doit contribuer à l'élaboration des formations sur les nouvelles technologies en milieu de travail;
- **limiter la surveillance des travailleuses et travailleurs et l'utilisation abusive des données.** Le syndicat négociera des garanties visant à protéger la vie privée et à prévenir la discrimination lors de la mise en œuvre de nouvelles technologies, notamment des dispositions obligeant l'employeur à divulguer et à justifier les mesures de surveillance, ainsi que des dispositions relatives à la vie privée et à la protection des données;

- **négocier des définitions élargies de l'intelligence artificielle et définir explicitement l'intelligence artificielle comme un changement technologique.** Le syndicat s'efforcera d'établir des dispositions relatives à des questions spécifiques propres à la technologie, y compris l'intelligence artificielle. Lorsque l'automatisation utilisant l'intelligence artificielle engendre de nouveaux préjudices, de nouvelles dispositions devront relier ces préjudices aux protections appropriées prévues dans les conventions collectives;
- **exiger un préavis concernant l'introduction de nouvelles technologies.** Le syndicat négociera des dispositions qui préciseront les délais de mise en œuvre et clarifieront les objectifs visés par la nouvelle technologie. Les travailleuses et travailleurs doivent savoir quand et comment leur environnement de travail évolue et déterminer si la technologie est effectivement utilisée conformément à ses objectifs;
- **préciser que les dispositions relatives à l'accélération de la production s'appliquent au contenu écrit, à l'amplification de la production et à l'automatisation en amont de la production.** Le syndicat s'assurera que l'accélération de certaines parties du système de production n'entraîne pas une intensification du travail pour l'ensemble des autres personnes présentes dans le milieu de travail;
- **veiller à ce que les humains restent engagés dans toute mesure disciplinaire et chercher à interdire les mises à pied entièrement automatisées.** Le syndicat négociera le droit d'examiner toute décision de gestion automatisée ainsi que le droit d'accéder aux données et à la logique invoquée pour prendre ces décisions;
- **améliorer le soutien offert par les comités en santé et sécurité.** Le syndicat élargira ce soutien pour y inclure les questions liées à l'intelligence artificielle, comme la dépendance aux outils, l'ergonomie et la santé mentale.



SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

La santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs demeurent une priorité absolue pour le syndicat. D'un seul coup de crayon, les gouvernements peuvent modifier les lois en faveur des employeurs et affaiblir les mesures de protection en matière de santé et de sécurité, rendant ainsi les travailleuses et travailleurs plus vulnérables dans leur milieu de travail.

Les progrès technologiques intenses, notamment en matière d'intelligence artificielle, ont bouleversé l'équilibre en milieu de travail, le faisant basculer vers un système de gestion technologique impersonnel où les travailleuses et travailleurs ont le sentiment d'être constamment surveillés et jugés. Les membres travaillent dans des milieux qui présentent des risques réels pour leur santé physique et leur sécurité en raison de tâches et de responsabilités potentiellement dangereuses. Les membres doivent également composer avec des risques accrus pour leur santé mentale et leur bien-être, alors que les employeurs continuent d'exiger davantage de leur main-d'œuvre dans l'intérêt de la « productivité ».

Parallèlement, les urgences de santé publique et les risques climatiques continuent de menacer la société dans son ensemble et font peser de nouveaux dangers sur certains milieux de travail. L'incertitude économique provoquée par les guerres commerciales et les tarifs douaniers a exacerbé les inquiétudes concernant la sécurité d'emploi, dissuadant certains travailleurs et travailleuses de s'exprimer lorsqu'ils sont exposés à des risques pour leur santé et leur sécurité au travail.

La négociation de dispositions plus strictes en matière de santé et de sécurité reste plus que jamais d'actualité compte tenu de l'évolution des enjeux auxquels les membres font face.

Les priorités de négociation doivent renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs en répondant aux nouveaux enjeux. Les membres ont relevé la santé et la sécurité comme une priorité essentielle, soulignant la nécessité d'offrir aux représentantes et représentants en santé et sécurité du temps rémunéré, de la formation, des ressources et des protections. Les travailleuses et travailleurs doivent également être informés de leur droit de refuser un travail dangereux et de la manière d'exercer ce droit. Les changements technologiques, l'automatisation et l'intelligence artificielle exigent des dispositions contractuelles qui garantissent la participation des travailleuses et travailleurs à l'évaluation des impacts sur les emplois, les charges de travail et la sécurité. La santé mentale et les risques psychosociaux doivent être traités avec le même sérieux que les risques physiques.

Priorités de négociation en matière de santé, de sécurité et d'environnement

Ces priorités renforcent le pouvoir des travailleuses et travailleurs en amplifiant leur voix, en élevant la responsabilité des employeurs, et en garantissant que les risques pour la santé et la sécurité, tant physiques que psychologiques, sont pris en compte dans le cadre de la négociation collective.

Unifor va :

- **négocier un temps de libération suffisant pour les représentantes et représentants en santé, sécurité et environnement.** Les représentantes et représentants syndicaux doivent disposer du temps de libération nécessaire pour exercer leurs fonctions et représenter les membres, notamment pour effectuer les inspections requises, se préparer et participer aux réunions, en rédiger les comptes rendus, enquêter à la suite d'un décès, d'une blessure grave ou d'un quasi-accident, participer à des activités liées à l'environnement, suivre la formation nécessaire ainsi qu'être consultés et présents lors des évaluations en hygiène du travail.
- **assurer un partage clair et transparent de l'information.** Le syndicat obtiendra tous les renseignements relatifs à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs contenus dans les rapports d'hygiène du travail, les rapports de surveillance biologique, les enquêtes sur les accidents, les rapports découlant des visites des autorités gouvernementales, les consultations, les enquêtes ainsi que les poursuites en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Ces renseignements devraient être communiqués aux dirigeantes et dirigeants des sections locales ainsi qu'au syndicat national;
- **négocier des mandats clairs pour les comités de santé et de sécurité des sections locales.** Les comités pourront ainsi comprendre leur rôle et interagir avec la direction et les membres qu'ils représentent afin que toutes les parties prenantes en milieu de travail comprennent clairement les règles de fonctionnement du comité;
- **négocier des dispositions claires concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle.** Ces dispositions s'appliqueraient à tous les aspects de la sécurité des travailleuses et travailleurs dans le milieu de travail et permettraient à ces derniers de comprendre la façon dont leurs actions sont évaluées;
- **négocier des normes en matière de santé et de sécurité psychologiques.** Le syndicat cherchera à négocier l'adoption de normes de santé et de sécurité psychologiques qui obligent les employeurs à recenser, à évaluer et à éliminer les risques psychosociaux, tout en mettant en œuvre des mesures préventives pour protéger la santé mentale et le bien-être des travailleuses et travailleurs;
- **s'opposer aux programmes de sécurité fondés sur les comportements (Behaviour-Based Safety – BBS).** Le syndicat cherchera à interdire les programmes de sécurité fondés sur les comportements ainsi que toute autre initiative patronale qui transfère aux travailleuses et travailleurs la responsabilité des risques en milieu de travail en misant sur la résilience ou les stratégies d'adaptation, plutôt que de s'attaquer aux causes à la source.
- **accroître les efforts de défense et de représentation des travailleuses et travailleurs.** Le syndicat négociera la mise en place de représentantes et représentants en matière d'indemnisation des accidents du travail et des intervenantes et intervenants en santé mentale dans les milieux de travail, et l'employeur financera la formation en la matière afin de soutenir les membres et de répondre aux enjeux uniques auxquels font face les groupes en quête d'équité;

- **aborder la charge de travail et les pressions liées à la production.** Le syndicat négociera des mesures de contrôle, de transparence et de formation concernant la gestion de la charge de travail, les normes de production et les mesures d'accélération de la production afin de réduire les risques pour la santé et la sécurité et de prévenir les sanctions disciplinaires injustes;
- **renforcer les protections relatives au travail solitaire.** Le syndicat cherchera à établir des restrictions claires concernant le travail solitaire et exigera des évaluations conjointes des risques, des mesures de prévention et des procédures de travail sûres chaque fois que le travail solitaire ne peut pas être évité;
- **améliorer la préparation aux pandémies.** Le syndicat cherchera à négocier des protocoles de santé et de sécurité au travail qui définissent clairement les responsabilités de l'employeur et les protections en cas d'urgence de santé publique;
- **lutter contre les risques climatiques.** Le syndicat cherchera à négocier des évaluations obligatoires des risques climatiques et des conditions météorologiques dans le cadre des responsabilités du comité paritaire en santé et sécurité et, dans la mesure du possible, à négocier l'introduction de représentantes et représentants du comité paritaire en environnement dans le milieu de travail;
- **renforcer la formation en santé et sécurité.** Le syndicat cherchera à négocier un minimum de 40 heures de formation rémunérée en matière de santé, de sécurité et d'environnement pour les représentantes et représentants syndicaux en santé et sécurité et les membres du comité paritaire en santé et sécurité;
- **limiter les heures supplémentaires obligatoires.** Le syndicat cherchera à instaurer des restrictions concernant les heures supplémentaires obligatoires et à renforcer le contrôle des travailleuses et travailleurs sur leur temps de travail afin de favoriser l'équilibre entre leur vie privée et le travail, de réduire la fatigue et de favoriser la création d'emplois.

RENFORCEMENT DU SYNDICAT ET REPRÉSENTATION

L'évolution du contexte politique et économique, en particulier les répercussions négatives de la guerre tarifaire en cours, a des conséquences réelles sur l'économie canadienne et les secteurs dans lesquels nos membres travaillent, se mobilisent et négocient. Face à ces pressions, une chose est claire : un syndicat fort et uni est l'outil le plus puissant dont nous disposons pour faire face à l'instabilité et défendre les droits des membres. Le travail quotidien des représentantes et représentants élus, des délégations syndicales et des membres des comités demeure la colonne vertébrale du syndicat, et il est essentiel de veiller à ce qu'ils disposent du soutien, du temps et des ressources dont ils ont besoin.

Il est possible de réaliser des gains à la table de négociation lorsque les membres sont informés, mobilisés et prêts à agir. L'éducation constitue donc une stratégie centrale pour renforcer le pouvoir syndical. De la formation de base à l'encadrement pratique, en passant par le partage d'expériences tactiques et stratégiques, le développement des compétences des membres renforce la solidarité et garantit que les travailleuses et travailleurs sont outillés pour négocier des ententes solides.

La communication est la pierre angulaire du mouvement syndical, et elle repose sur l'établissement et le maintien de relations solides avec les membres. Tout commence par une présence visible en milieu de travail : les délégations syndicales doivent interagir directement et régulièrement avec les membres. Ce travail exige non seulement un engagement, mais aussi le temps et les ressources nécessaires. À mesure que les enjeux touchant les milieux de travail et les membres deviennent de plus en plus complexes, les dispositions relatives aux libérations syndicales doivent être élargies afin de donner aux représentantes et représentants le temps et le soutien dont ils ont besoin pour s'acquitter de ces responsabilités tout en maintenant un équilibre durable entre leur vie professionnelle, leur vie privée et leur engagement syndical.

S'engager auprès des membres et communiquer avec eux signifient également adopter de nouveaux outils et technologies de communication. Malgré la multitude de plateformes et de moyens de communication disponibles, il demeure difficile de rejoindre les membres et de maintenir leur engagement. Il faut tirer parti de la diversité des membres, repenser l'intégration des recrues, et veiller à ce que toutes les voix soient entendues et représentées au sein des espaces syndicaux. Ces éléments sont essentiels pour conserver notre influence et notre pouvoir à la table de négociation.

Une négociation réussie nécessite une préparation minutieuse. Il est essentiel d'évaluer correctement le contexte de négociation, une mesure qui peut être facilitée par un meilleur partage de renseignements entre les sections locales d'un même secteur, ainsi que par l'exploration de nouveaux forums de négociations stratégiques, en particulier dans les secteurs où les employeurs négocient un contrat type. Les considérations financières ont également leur importance. L'incertitude économique peut affaiblir la détermination des membres, mais en répondant à ces préoccupations dès le début, par des mesures comme la création d'une caisse de grève, nous renforçons la confiance et envoyons un message clair à l'employeur.

Priorités de négociation en matière de renforcement du syndicat et de représentation

Les membres ayant participé aux ateliers du programme de négociation partout au pays ont indiqué que la plupart des enjeux importants pour le renforcement du syndicat en 2023 demeurent une priorité, alors que le syndicat traverse une période difficile et incertaine. Les membres ont clairement souligné l'importance de dispositions contractuelles qui élargissent les possibilités pour les membres de mener à bien des efforts syndicaux efficaces, une question qui reste au cœur des préoccupations. Les membres participants ont relevé une sensibilisation et une formation de grande envergure, une présence syndicale forte et visible en milieu de travail, des moyens de communication et des mesures de soutien technologique modernisés, une meilleure reconnaissance de la diversité des membres, une coordination interne améliorée, et une préparation minutieuse dès les premières étapes comme des facteurs essentiels à la réussite des négociations.

Unifor va :

- **négocier une représentation accrue en milieu de travail.** Le travail des dirigeantes et dirigeants élues, des déléguées et délégués syndicales et des membres des comités constitue le fondement de tous les gains collectifs. Il faut davantage de représentantes et représentants pour traiter l'éventail croissant d'enjeux en milieu de travail, qu'il s'agisse de santé et de sécurité, d'équité, des enjeux touchant les femmes, des avantages sociaux, des métiers spécialisés, de la bonification des salaires, ou d'autres questions relatives à la négociation;
- **négocier un congé syndical rémunéré bonifié pour les représentantes et représentants, y compris pendant les heures de travail prévues.** Le syndicat négociera le temps et les ressources supplémentaires dont ont besoin les représentantes et représentants en milieu de travail pour être efficaces tout en conservant un équilibre sain entre leur vie professionnelle, leur vie privée et leur engagement syndical;
- **chercher à obtenir un congé-éducation payé financé par l'employeur.** Là où le congé-éducation payé existe déjà, le syndicat cherchera à négocier des augmentations de la cotisation de l'employeur et explorer des mesures supplémentaires pour rendre la formation plus accessible. Le syndicat cherchera à instaurer des cotisations patronales ou à les augmenter là où des cotisations au programme de congéséducation payés sont déjà en place;
- **accroître la participation des femmes aux métiers spécialisés.** Le syndicat négociera des cotisations de l'employeur au programme de sensibilisation des femmes aux métiers spécialisés et aux technologies de 40 heures d'Unifor. L'accès à ce programme, financé par l'employeur, fournit des renseignements utiles et permet à davantage de femmes d'intégrer les métiers spécialisés et d'y progresser;
- **négocier les cotisations de l'employeur au Fonds de justice sociale.** Le Fonds de justice sociale soutient les travailleuses et travailleurs et les communautés par le biais d'initiatives de développement, d'une aide d'urgence et de la lutte en faveur d'une justice socioéconomique. Le syndicat cherchera à instaurer des cotisations patronales ou à les augmenter là où des cotisations au Fonds de justice sociale sont déjà en place;
- **négocier des dispositions garantissant une séance d'accueil syndical des nouveaux membres.** Les employeurs doivent accorder du temps rémunéré et permettre au syndicat de rencontrer les nouvelles travailleuses et les nouveaux travailleurs, de leur présenter les représentantes et représentants syndicaux et de leur expliquer le rôle du syndicat. Ce premier contact est essentiel pour établir un climat de confiance et favoriser l'engagement syndical dès le premier jour.

- **obtenir l'accès à des listes de membres à jour.** Afin de favoriser une communication et une représentation efficaces, le syndicat négociera des dispositions obligeant les employeurs à fournir des renseignements précis et régulièrement mis à jour sur les membres pendant toute la durée de la convention collective;
- **renforcer la coordination interne des négociations et explorer des structures de négociations stratégiques.** Grâce aux Conseil industriels ou à d'autres structures, le syndicat s'efforcera de partager des renseignements stratégiques entre les sections locales d'un même secteur ou employeur afin d'améliorer la prise de décision et d'optimiser les résultats des négociations;
- **négocier la planification de la relève et la formation intergénérationnelle.** Le syndicat cherchera à négocier des dispositions contractuelles facilitant la formation intergénérationnelle et au sein des classifications des nouveaux travailleurs et travailleuses.

DROITS DE LA PERSONNE, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Les expériences individuelles vécues par les membres reflètent les inégalités systémiques qui persistent dans nos milieux de travail et la société en général. Les femmes demeurent surreprésentées dans le secteur des soins et les segments les moins bien rémunérés de l'économie. Les taux de chômage chez les jeunes travailleuses et travailleurs demeurent élevés. Les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité continuent de se heurter à des obstacles importants à leur participation au marché du travail et sont souvent sous-employés dans des rôles qui ne correspondent pas à leurs compétences et à leur potentiel. Les taux de pauvreté restent près de deux fois plus élevés chez les personnes racialisées que dans la population canadienne non racialisée, et plus de deux fois plus élevés chez les Autochtones. La discrimination continue d'entraîner des inégalités sur le marché du travail pour les travailleuses et travailleurs issus de la communauté 2ELGBTQIA+.

Ces disparités ne sont pas nouvelles, mais le contexte économique actuel les exacerbe. Les personnes issues de l'intersectionnalité se heurtent à des obstacles encore plus importants lorsqu'elles cherchent un emploi et tentent de le conserver. Les gains durement acquis sont souvent trop limités, et l'égalité réelle et la justice au travail semblent s'éloigner à mesure que nos membres en quête d'équité subissent une détérioration de leurs conditions de travail et de mauvais traitements au travail.

Pendant ce temps, les responsables politiques canadiens ont désigné les populations immigrantes comme boucs émissaires de la crise de l'accessibilité financière au pays. Ils ont présenté l'immigration comme un problème à résoudre en perpétuant des stéréotypes néfastes et en alimentant un sentiment anti-immigration. Les changements apportés à la politique fédérale d'immigration ont placé bon nombre de travailleuses et travailleurs dans une situation extrêmement précaire. Les voies d'accès à la résidence permanente se sont fermées pour bon nombre de travailleuses et travailleurs temporaires et, parallèlement, les permis de travail temporaires ne sont pas renouvelés à leur expiration, créant une main-d'œuvre vulnérable que les employeurs peuvent exploiter. Parallèlement, les questions du référendum en Alberta visent directement la population immigrante dans le but d'attiser les tensions et de diviser davantage la population.

Les négociations concernant les droits de la personne, l'équité et l'inclusion influencent également les efforts de sensibilisation du syndicat en dehors du milieu de travail. Le syndicat continuera de faire valoir ses demandes pour s'attaquer à des enjeux importants, comme la justice reproductive, la justice raciale, la justice en matière d'incapacité, la violence entre partenaires intimes, la vérité et la réconciliation, et la sécurité des membres issus de la communauté 2ELGBTQIA+. Unifor demeure actif dans la sphère publique au nom de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, et pas seulement de ceux et celles qui ont pu bénéficier des avantages de la syndicalisation.

Priorités de négociation en matière de droits de la personne, d'équité et d'inclusion

Les pressions et les attaques dont sont victimes les travailleuses et travailleurs vulnérables exigent que le syndicat réagisse de manière appropriée à la table de négociation. Les droits de la personne, l'équité et l'inclusion doivent constituer un pilier central du programme de négociation, et non une considération secondaire. Les enjeux ne sont pas les mêmes pour tous les membres, et les stratégies de négociation du syndicat doivent en tenir compte. Lorsque le syndicat négocie des dispositions en matière d'équité, il ne s'agit pas simplement de cocher une case : il faut remédier à un préjudice réel et mesurable.

Afin de favoriser des milieux de travail inclusifs et exempts de discrimination, où l'ensemble des travailleuses et travailleurs, notamment les femmes, les personnes noires, autochtones et de couleur, les personnes issues de la communauté 2ELGBTQIA+, les personnes ayant une incapacité et les jeunes, peuvent s'épanouir, le syndicat s'appuiera sur ses réussites passées et ciblera des priorités de négociation qui reflètent la diversité de ses membres.

Unifor va :

- **négocier des programmes de défense des droits en milieu de travail.** Le syndicat doit s'engager à élargir les programmes d'intervenantes auprès des femmes et d'intervenantes et intervenants en justice raciale, et à négocier non seulement ces postes, mais aussi le temps nécessaire pour suivre une formation payée par l'employeur et dispensée par le syndicat et remplir ces fonctions. Le syndicat devrait envisager d'inclure des dispositions visant à soutenir d'autres rôles liés à la promotion de l'équité (p. ex. personnes autochtones, ayant une incapacité et issues de la communauté 2ELGBTQIA+, santé mentale, Programme d'aide aux employés et à leur famille);
- **négocier l'intégration de dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi dans les conventions collectives.** Les dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi doivent porter sur le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des groupes sousreprésentés, y compris les femmes dans les milieux de travail et les métiers à prédominance masculine;
- **négocier des dispositions visant à soutenir les membres qui sont des travailleuses et travailleurs migrants ou titulaires d'un permis de travail temporaire.** Le syndicat doit répondre aux besoins spécifiques des membres migrants temporaires, notamment en soutenant le maintien de leur emploi et leurs démarches pour obtenir la résidence permanente au Canada;
- **négocier des dispositions ciblées en matière de congés afin de répondre aux besoins d'inclusion et d'équité en milieu de travail et d'élargir l'accès aux ressources.** Le syndicat doit envisager des dispositions exhaustives en matière de congés pour répondre adéquatement à l'éventail des besoins en matière d'équité et refléter les réalités d'un plus grand nombre de membres du syndicat, notamment des congés comme ceux liés aux pratiques autochtones, aux fêtes culturelles, à la francisation au Québec et aux procédures d'affirmation de genre, des congés en cas de violence conjugale, des congés prolongés pour les personnes dont la famille proche vit à l'étranger, des congés menstruels, et d'autres congés liés à la santé reproductive;
- **négocier un meilleur accès aux programmes et aux ressources de francisation en milieu de travail en offrant des congés payés pour suivre les formations.** Le Québec prône le droit de travailler en français, et le syndicat doit jouer un rôle important pour garantir que les programmes de formation en milieu de travail sont accessibles, dotés de ressources suffisantes et adaptés aux besoins des membres;

- **négocier des installations sanitaires sécuritaires et des espaces inclusifs.** Cette mesure comprend l'aménagement d'installations sanitaires sécuritaires et d'espaces inclusifs pour les membres de la communauté 2ELGBTQIA+, qui sont de plus en plus confrontés au harcèlement et aux mauvais traitements. Cela comprend également la créatio d'espaces de prière ou de recueillement inclusifs ainsi que de locaux d'allaitement;
- **intégrer les engagements de longue date d'Unifor en faveur de la vérité et de la réconciliation par le biais des négociations et des pratiques en milieu de travail.** Le syndicat favorisera la vérité et la réconciliation dans les milieux de travail par le biais de reconnaissances territoriales et de possibilités de formation et en encourageant les voix autochtones à se faire entendre dans nos milieux de travail, au sein du syndicat et dans les espaces militants;
- **négocier des dispositions favorables aux travailleuses et travailleurs ayant une incapacité.** Le syndicat s'efforcera de négocier des dispositions prévoyant des procédures claires relatives à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui définit les responsabilités de l'employeur, la formation nécessaire pour les membres bénéficiant de ces mesures, et les mesures visant à protéger la vie privée des membres sollicitant de telles mesures;
- **négocier des formations à la lutte contre l'oppression.** Le syndicat cherchera à négocier des formations à la lutte contre le racisme et l'oppression pour les membres et la direction afin de soutenir les membres en quête d'équité et de créer des possibilités d'apprentissage à mesure que nos milieux de travail et nos emplois accueillent des personnes aux origines et aux expériences diverses;
- **veiller à l'utilisation d'un langage neutre, dans la mesure du possible.** Les dispositions des conventions collectives doivent être inclusives, et l'utilisation d'un langage neutre est un moyen de communication qui aspire à traiter chaque personne avec respect et dignité.

AVANTAGES SOCIAUX

L'adhésion à un régime complet d'avantages sociaux collectifs négocié par le syndicat fait partie intégrante des avantages des membres. Bon nombre de membres, ainsi que leurs conjointes et conjoints et personnes à charge, comptent largement sur ces régimes pour subvenir à leurs besoins, qu'il s'agisse de se procurer des médicaments sur ordonnance ou d'acheter des lunettes pour leurs enfants. Dire que les travailleuses et travailleurs sont fiers d'adhérer à un régime d'avantages sociaux collectifs est un euphémisme.

Cependant, au sein du syndicat, les régimes d'avantages sociaux collectifs sont en péril. Ils sont la cible d'attaques de la part d'employeurs désireux de les restructurer afin que les membres assument une part plus importante de leur financement. Il est désormais courant, lors des négociations, de voir les employeurs proposer des modifications aux cotisations et de faire peser le fardeau financier sur les travailleuses et travailleurs.

Les membres subissent également la pression d'employeurs qui considèrent les régimes d'avantages sociaux comme un « luxe » dont il faut réduire le coût plutôt que de le bonifier, amenant ainsi les membres à payer davantage de leur poche pour des services qui devraient normalement être couverts.

Ces régimes d'avantages sociaux subissent également la pression d'employeurs qui cherchent à restreindre l'accès à ces régimes. Les employeurs qui ne souhaitent pas étendre la couverture des soins de santé à la main-d'œuvre temporaire et à temps partiel s'y opposent généralement farouchement.

Priorités de négociation en matière d'avantages sociaux

Malgré ces obstacles, le maintien et la bonification des régimes d'avantages sociaux collectifs constituent une priorité absolue pour les membres. Ces derniers considèrent généralement la bonification des avantages sociaux comme un enjeu majeur des négociations, au même titre que les salaires. Il est clair que le syndicat doit se montrer vigilant tant pour étendre ces régimes en milieu de travail que pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils renforcent les programmes publics.

Afin de protéger et d'étendre les régimes d'avantages sociaux collectifs négociés par le syndicat, ce dernier se concentrera sur les priorités de négociation suivantes.

Unifor va :

- **négocier des régimes collectifs d'avantages sociaux en milieu de travail.** Le syndicat doit prioriser la négociation de régimes collectifs d'avantages sociaux en milieu de travail là où il n'en existe pas actuellement;
- **négocier des taux de cotisation patronale plus élevés en lien avec les avantages sociaux.** À mesure que les primes augmentent, en particulier lorsque la hausse des coûts des soins de santé publics est refilée aux régimes privés d'avantages sociaux, le syndicat s'opposera au transfert des coûts des mains des employeurs. Le syndicat fera pression pour obtenir des taux de cotisation patronale plus élevés dans les conventions collectives où les prestations sont cofinancées afin de réduire les coûts déboursés par les membres. Il peut s'agir de dispositions prévoyant l'indexation automatique des cotisations patronales pour suivre la hausse des primes. Le syndicat négociera des hausses de la couverture des soins paramédicaux et dentaires en fonction du coût des services fournis;
- **négocier un meilleur accès aux prestations de soins de santé existantes.** Il est essentiel de prévoir des dispositions permettant à davantage de travailleuses et travailleurs à temps partiel, occasionnels, temporaires et saisonniers de bénéficier des régimes de soins de santé, et cette question doit être abordée à chaque ronde de négociation. Les travailleuses et travailleurs actifs âgés de plus de 65 ans et inadmissibles aux prestations doivent également faire l'objet d'une attention particulière;
- **veiller à ce que toutes les conventions collectives comportent des dispositions relatives à l'affirmation de genre inscrites dans le régime d'avantages sociaux.** Ces avantages incluraient les médicaments, la couverture des soins chirurgicaux et le soutien en matière de santé mentale à toutes les étapes;
- **négocier des dispositions bonifiées en matière de congés permettant aux membres d'utiliser leurs congés de maladie pour des raisons de santé mentale.** Il s'agit notamment de veiller à ce que des congés payés suffisants pour se reposer et se remettre de périodes d'épuisement professionnel restent une priorité absolue à chaque table de négociation. Le syndicat continuera de militer en faveur d'un plus grand nombre de jours de congés annuels, de congés payés pour des raisons personnelles et l'extension des congés de maladie aux membres occasionnels et à temps partiel;
- **négocier des dispositions qui répondent aux besoins des jeunes travailleuses et travailleurs et des jeunes familles.** Ces dispositions pourraient inclure des congés payés en cas de perte de grossesse, des prestations parentales, de personnes soignantes ou de maladie, la couverture des dépenses relatives aux soins à l'enfant, des compléments de revenu, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi pendant les périodes de mise à pied, ainsi que des dispositions garantissant les heures de travail;

- **négocier des droits à des congés payés pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.** Ils incluraient des jours de congé payés pour raisons personnelles, des jours de congé d'urgence payés, des congés de maladie, des régimes de congé de salaire différé, des congés sabbatiques et d'éducation, des congés de deuil prolongés, des congés parentaux, des congés payés en cas de violence conjugale, et d'autres encore;
- **négocier l'extension des prestations collectives pour les travailleuses et travailleurs qui font face à la fermeture de leur milieu de travail.** Les membres ont besoin d'un soutien aussi important que possible en cas de fermeture de leur milieu de travail. Le syndicat cherchera à étendre les prestations des travailleuses et travailleurs qui bénéficient d'une indemnité de départ bonifiée, ainsi que pendant les périodes de mise à pied prolongées et lors d'urgences de santé publique;
- **protéger les prestations de soins de santé des membres retraités.** Le syndicat veillera, dans la mesure du possible, à ce que les travailleuses et travailleurs retraités conservent l'accès à un niveau de prestations de soins de santé et de frais médicaux nécessaires qui complètent les programmes financés par l'État.

RÉGIMES DE RETRAITE ET SÉCURITÉ DE LA RETRAITE

Les régimes de retraite contribuent à protéger les travailleuses et travailleurs de la pauvreté à la fin de leur vie active, et le syndicat affiche un solide bilan en matière de négociation de ces régimes. Le syndicat a négocié l'adhésion à des régimes des secteurs public et privé, notamment des régimes à prestations déterminées, à prestations cibles et à cotisations déterminées, ainsi qu'à d'autres types de régimes. Cependant, le contexte économique actuel présente de nouveaux enjeux, mais aussi de nouvelles possibilités, et il est important que le syndicat y apporte une réponse réfléchie.

En complément de régimes de retraite publics solides comme le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, le syndicat doit veiller à ce que ses membres prennent leur retraite en bénéficiant d'un revenu à vie sûr et suffisant. Dans le contexte actuel des retraites, bon nombre de membres ne sont pas couverts par un régime, un enjeu qui concerne principalement les personnes employées par de petites entreprises, ainsi que le personnel occasionnel et à temps partiel. En d'autres termes, ceux et celles qui ne travaillent pas à temps plein sont souvent exclus par les employeurs tant des régimes de retraite que des régimes de soins de santé.

Il demeure difficile d'obtenir des cotisations supplémentaires de la part des employeurs pour les régimes de retrait existants, à un moment où de nombreux employeurs vivent de l'incertitude dans leurs secteurs. Bon nombre de membres ayant participé aux ateliers du programme de négociation ont indiqué que les employeurs vivaient des difficultés en raison de la guerre commerciale avec les États-Unis, une situation qui affecte la capacité du syndicat d'obtenir une hausse des cotisations patronales aux régimes de retraite.

Dans ce contexte, il est également important de noter que de nombreux régimes de retraite à prestations déterminées affichent un excédent, ce qui signifie que les fonds disponibles sont supérieurs au montant nécessaire pour verser les prestations. Par conséquent, il est essentiel que le syndicat fasse pression en faveur de la bonification des prestations déterminées lors des négociations.

Priorités de négociation en matière de régimes de retraite et de sécurité de la retraite

Les membres ont exprimé le besoin d'être bien informés et de s'appuyer sur des stratégies efficaces pour obtenir la bonification de leurs régimes de retraite. C'est particulièrement le cas pour ceux qui n'ont pas accès à un régime de retraite d'entreprise. Le syndicat se concentrera sur les priorités de négociation suivantes afin d'assurer la sécurité de la retraite pour tous les membres.

Unifor va :

- **négocier de nouveaux régimes de retraite d'entreprise, ainsi que défendre et renforcer les régimes existants, dans la mesure du possible.** Les membres occupant des emplois précaires et ceux travaillant dans des secteurs à bas salaires ont moins de chances d'avoir accès à des régimes de retraite d'entreprise. Le syndicat cherchera à mettre en place de nouveaux régimes et, dans la mesure du possible, à renforcer les régimes de retraite existants;
- **négocier des règles d'admissibilité aux régimes de retraite plus accessibles.** Certains membres, notamment ceux travaillant dans des secteurs à bas salaires, peuvent avoir accès à un régime de retraite enregistré, mais ne pas se qualifier selon les conditions d'admissibilité, ce qui représente un enjeu très particulier pour les groupes en quête d'équité, comme les femmes et les personnes de couleur, qui sont surreprésentés dans les emplois précaires et à temps partiel. Le syndicat doit s'efforcer d'améliorer l'accès aux régimes de retraite dans toutes les circonstances;
- **adopter des modèles de retraite novateurs qui offrent de plus grands avantages aux membres.** Le syndicat étudiera la possibilité de participer à des régimes de retraite interentreprises et à prestations cibles parrainés par les syndicats chaque fois qu'il est possible de le faire. De tels régimes peuvent offrir un revenu à vie prévisible, bien supérieur à celui des régimes à cotisations déterminées existants;
- **négocier l'élimination des plafonds applicables aux années de service créditées ainsi qu'une augmentation des cotisations de l'employeur.** Dans les régimes de retraite à prestations déterminées d'un seul employeur, le syndicat cherchera à améliorer le revenu de retraite au moyen du régime de retraite.
- **continuer de négocier des améliorations de la qualité de vie des membres retraités.** Le syndicat s'est engagé, à plusieurs reprises, à négocier des prestations bonifiées pour les membres retraités et leurs personnes à charge survivantes. Il s'agit là d'un acte de solidarité intergénérationnelle qui doit se poursuivre, dans la mesure du possible;
- **élargir l'accès aux ateliers de planification de la retraite et de gestion financière.** Le syndicat peut négocier l'accès à des formations financées par l'employeur pour les membres approchant la retraite, ou à d'autres outils d'éducation financière, afin de les aider dans leur planification personnelle et de leur permettre de prendre des décisions éclairées concernant leur vie après le travail.

SOMMAIRE DES POSITIONS ÉNONCÉES DANS LE PROGRAMME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE D'UNIFOR

Sécurité d'emploi

Unifor va :

- négocier des dispositions relatives au droit exclusif du travail;
- négocier des délais de préavis appropriés en cas de restructuration du milieu de travail affectant les emplois de l'unité de négociation;
- exiger qu'il n'y ait pas de suppression d'emplois pendant les périodes de transition ou de restructuration;
- négocier des indemnités de licenciement ou de départ plus généreuses.;
- négocier l'extension des droits de rappel pour les travailleuses et travailleurs;
- encourager la création d'emplois permanents à temps plein;
- garantir une évaluation régulière et une mise à jour des compétences de classification et des tâches;
- réviser régulièrement la clause définissant le champ d'application de l'unité de négociation afin d'en maximiser la portée.;
- négocier des ententes de travail partagé, dans la mesure du possible, afin d'éviter les mises à pied;
- négocier des ententes solides d'adaptation de la main-d'œuvre ou de fermeture.

Salaires et sécurité du revenu

Unifor va :

- continuer d'exiger des hausses salariales et des indemnités de vie chère pour tous les membres;
- s'opposer à toute demande de l'employeur de faire des concessions salariales ou d'introduire des grilles salariales à double palier;
- négocier des rajustements salariaux pour les postes difficiles à pourvoir ou sujets à un roulement important;
- négocier des écarts salariaux pour les métiers spécialisés;
- négocier l'intégration de l'équité salariale dans les conventions collectives et veiller à ce que les employeurs respectent leurs obligations juridiques;

- privilégier des mesures de sécurité du revenu comme le maintien du salaire ou les programmes de prestations supplémentaires d'assurance-emploi;
- négocier des indemnités de départ qui dépassent les normes provinciales ou fédérales pour les travailleuses et travailleurs concernés par une mise à pied;
- négocier des dispositions relatives au maintien des prestations pour les travailleuses et travailleurs mis à pied.

Travail précaire

Unifor va :

- négocier des clauses définissant un champ d'application large et inclusif de l'unité de négociation.;
- chercher à élargir les clauses définissant le champ d'application afin qu'elles couvrent l'expansion des activités de l'employeur et les nouveaux établissements;
- encourager la création d'emplois permanents à temps plein;
- négocier des dispositions respectant le principe du salaire égal pour un travail égal.

Technologie et intelligence artificielle

Unifor va :

- veiller à ce que les employeurs divulguent tous les documents internes, les plans d'activités ou les rapports liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le milieu de travail;
- négocier des politiques reconnaissant le rôle croissant de l'automatisation, y compris l'apprentissage machine, les algorithmes et l'intelligence artificielle;
- veiller à ce que les nouvelles technologies ne soient mises en œuvre qu'après des tests exhaustifs;
- soutenir la formation continue et le perfectionnement de la maind'œuvre;
- limiter la surveillance des travailleuses et travailleurs et l'utilisation abusive des données;
- négocier des définitions élargies de l'intelligence artificielle et définir explicitement l'intelligence artificielle comme un changement technologique;
- exiger un préavis concernant l'introduction de nouvelles technologies;
- préciser que les dispositions relatives à l'accélération de la production s'appliquent au contenu écrit, à l'amplification de la production et à l'automatisation en amont de la production;
- veiller à ce que les humains restent engagés dans toute mesure disciplinaire et chercher à interdire les mises à pied entièrement automatisées;
- améliorer le soutien offert par les comités en santé et sécurité.

Santé, sécurité et environnement

Unifor va :

- négocier du temps de libération adéquat pour les représentantes et représentants en santé, sécurité et environnement;
- assurer un partage clair et transparent des renseignements;
- négocier des mandats clairs pour les comités de santé et de sécurité des sections locales;
- négocier des dispositions claires concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle;
- négocier des normes de santé et de sécurité psychologiques;
- s'opposer aux programmes de sécurité axés sur le comportement;
- accroître les efforts de défense et de représentation des travailleuses et travailleurs;
- aborder la charge de travail et les pressions liées à la production;
- renforcer les protections relatives au travail solitaire;
- améliorer la préparation aux pandémies;
- lutter contre les risques climatiques;
- renforcer la formation en santé et sécurité;
- limiter les heures supplémentaires obligatoires.

Renforcement du syndicat et représentation

Unifor va :

- négocier une représentation accrue en milieu de travail;
- négocier un congé syndical rémunéré bonifié pour les représentantes et représentants, y compris pendant les heures de travail prévues;
- chercher à obtenir un congé-éducation payé financé par l'employeur;
- accroître la participation des femmes aux métiers spécialisés;
- négocier les cotisations de l'employeur au Fonds de justice sociale;
- négocier des dispositions garantissant l'intégration des nouveaux membres menée par le syndicat;
- obtenir accès aux listes actualisées de membres;
- renforcer la coordination interne des négociations et explorer des structures de négociations stratégiques;
- négocier la planification de la relève et la formation intergénérationnelle.

Droits de la personne, équité et inclusion

Unifor va :

- négocier des programmes de défense des droits en milieu de travail;
- négocier l'intégration de dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi dans les conventions collectives;
- négocier des dispositions visant à soutenir les membres qui sont des travailleuses et travailleurs migrants ou titulaires d'un permis de travail temporaire;
- négocier des dispositions ciblées en matière de congés afin de répondre aux besoins d'inclusion et d'équité en milieu de travail et d'élargir l'accès aux ressources;
- négocier un meilleur accès aux programmes et aux ressources de francisation en milieu de travail en offrant des congés payés pour suivre les formations;
- négocier l'accessibilité à des toilettes sûres et à des espaces de soutien;
- intégrer les engagements de longue date d'Unifor en faveur de la vérité et de la réconciliation par le biais des négociations et des pratiques en milieu de travail;
- négocier des dispositions favorables aux travailleuses et travailleurs ayant une incapacité;
- négocier des formations à la lutte contre l'oppression;
- veiller à l'utilisation d'un langage neutre, dans la mesure du possible.

Avantages sociaux

Unifor va :

- négocier des régimes collectifs d'avantages sociaux en milieu de travail;
- négocier des taux de cotisation patronale plus élevés en lien avec les avantages sociaux;
- négocier un meilleur accès aux prestations de soins de santé existantes;
- veiller à ce que toutes les conventions collectives comportent des dispositions relatives à l'affirmation de genre inscrites dans le régime d'avantages sociaux;
- négocier des dispositions bonifiées en matière de congés permettant aux membres d'utiliser leurs congés de maladie pour des raisons de santé mentale;
- négocier des dispositions qui répondent aux besoins des jeunes travailleuses et travailleurs et des jeunes familles;
- négocier des droits à des congés payés pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs;
- négocier l'extension des prestations collectives pour les travailleuses et travailleurs qui font face à la fermeture de leur milieu de travail;
- protéger les prestations de soins de santé des membres retraités.

Régimes de retraite et sécurité de la retraite

Unifor va :

- négocier de nouveaux régimes de retraite d'entreprise, ainsi que défendre et renforcer les régimes existants, dans la mesure du possible;
- négocier des règles d'admissibilité aux régimes de retraite plus accessibles;
- adopter des modèles de retraite novateurs qui offrent de plus grands avantages aux membres;
- négocier l'élimination des plafonds sur les périodes de service validées et l'augmentation des cotisations patronales;
- continuer de négocier des améliorations de la qualité de vie des membres retraités;
- élargir l'accès aux ateliers de planification de la retraite et de gestion financière.

LISTE DE CONTRÔLE EN VUE DES NÉGOCIATIONS

Phase 1: Se préparer aux négociations

- ☐ Organiser une réunion de planification du comité de négociation

  Certaines questions importantes doivent être réglées au début du processus, notamment un accord sur une stratégie de négociation préliminaire, les dates des futures réunions et un plan de mobilisation des membres.

- ☐ Mener un sondage sur les priorités des membres en matière de négociation

  Il est important de commencer à évaluer les priorités des membres dès le début du processus de négociation. Ces priorités peuvent inclure les salaires, les avantages sociaux, les pensions, la santé et la sécurité, les heures de travail ou d'autres questions importantes que les membres ont soulevées.

- ☐ Obtenir des renseignements pertinents sur le secteur, dont les tendances en matière de négociation et l'état du secteur

  Pour renforcer la position du comité de négociation, il est nécessaire d'entamer les négociations en disposant de renseignements précis sur la situation financière de l'employeur et en comprenant bien les derniers développements et tendances dans le secteur.

- ☐ Tenir une assemblée consultative extraordinaire pour définir les priorités de négociation que les membres ont relevées dans le sondage et en discuter

  Il est préférable d'envisager d'organiser deux assemblées consultatives auprès des membres. La première serait consacrée à la présentation et à la discussion des résultats des sondages préalables aux négociations et d'autres consultations auprès des membres.

  La deuxième servirait à déterminer les priorités de négociation et à définir les attentes des membres en vue des négociations.

- ☐ Tenir un cahier de bord

  Il est recommandé de tenir un cahier de bord pendant toute la durée des négociations collectives afin de noter toute question importante au fur et à mesure qu'elles sont soulevées. Il est important de documenter toutes les demandes qui sont présentées au cours de cette phase du processus de négociation.

  Dans le cadre de cette phase de préparation, les comités de négociation examineront le cahier de bord pour définir les demandes contractuelles lors de la prochaine ronde de négociations.

☐ Demander des renseignements à l'employeur

Il peut s'agir de renseignements concernant les membres, le régime d'avantages sociaux, les pensions ou l'entreprise, comme les plans de gestion susceptibles d'avoir un impact sur les conditions d'emploi des membres.

Les employeurs sont tenus de divulguer des renseignements précis sur la situation financière de leur entreprise lorsque le syndicat en fait la demande au cours des négociations.

☐ Procéder à un examen des griefs

Un examen des griefs permettra de cerner des tendances qui pourraient révéler que des dispositions particulières de la convention collective actuelle doivent être abordées dans le cadre des prochaines négociations.

Ce point est particulièrement important pour les questions d'interprétation de la convention collective. Un examen des griefs peut permettre de recenser des dispositions contractuelles problématiques qui devraient être étayées et toute autre lacune de la convention collective actuelle qui devrait être abordée lors des négociations.

☐ Élaborer un plan de communication et de mobilisation des membres afin de les tenir informés à chaque étape du processus de négociation

Il est important de tenir compte des moyens de communication, de la fréquence des communications et du type de renseignements qui seront transmis aux membres pendant les négociations afin de s'assurer qu'ils reçoivent les renseignements les plus exacts et les plus récents de la part du comité de négociation.

Il est important que le syndicat crée des listes de diffusion des membres contenant leurs courriels personnels (par exemple) et ne s'appuie pas sur les canaux de communication internes, qui sont contrôlés par l'employeur.

Le syndicat peut également mettre en place un comité de « mobilisation » des membres ou un autre moyen de mobiliser les membres et les dirigeantes et dirigeants du milieu de travail dans des actions, des activités ou d'autres initiatives afin de rallier du soutien pour le comité de négociation.

Le comité de négociation doit élaborer un plan de communication pour répondre aux demandes de commentaires ou d'entrevues des médias.

Phase 2 : Processus de négociation

☐ Déposer un avis de négociation auprès de l'employeur

Les exigences relatives à l'avis de négociation, y compris les délais à respecter, sont généralement définies dans la convention collective.

☐ Organiser une première rencontre avec l'employeur pour échanger des demandes et établir un calendrier de réunions et d'autres détails pertinents

- ☐ Demander à la ou au ministre du Travail de nommer une conciliatrice ou un conciliateur pour les négociations

  Il faut noter que les délais pour la demande et la nomination d'une conciliatrice ou d'un conciliateur diffèrent d'une instance à l'autre. Il est important de consulter la législation pertinente ou de communiquer avec le bureau national d'Unifor pour obtenir de l'aide.

- ☐ Veiller au respect de toutes les étapes du processus de conciliation

- ☐ Tenir un vote sur le mandat de grève

  La tenue d'assemblées consultatives auprès des membres pour établir un mandat de grève est à la fois un aspect stratégique du processus de négociation et une obligation avant le déclenchement d'une grève. Ces assemblées constituent une occasion supplémentaire d'informer les membres sur les pourparlers et les principales questions en lien avec les négociations. Les délais à respecter pour la tenue des votes de grève varient également d'une instance à l'autre. Il est important de consulter la législation pertinente ou de communiquer avec le bureau national d'Unifor pour obtenir de l'aide.

- ☐ Commencer à préparer la grève avant la date limite advenant qu'aucune entente ne soit conclue

  Il faut d'abord communiquer avec le Service national de grève et le Service des communications d'Unifor.

  Des responsables en milieu de travail doivent être désignés comme chefs de ligne de piquetage.

  Il faut s'assurer que les listes de contacts des membres sont mises à jour afin de permettre une communication directe.

  Il est important de prendre les dispositions nécessaires pour que les prestations de santé du régime collectif (s'il y a lieu) soient maintenues pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out.

- ☐ Obtenir une autorisation de grève de la part de la présidente ou du président national

- ☐ Tenir à jour les procès-verbaux des réunions de négociation

  Ces notes seront un outil important lors de l'examen de l'ébauche de la nouvelle convention collective afin de s'assurer que tous les changements ont été consignés avec exactitude. Elles pourront être utiles lors de futures audiences de règlement des griefs et d'arbitrage si l'intention des parties ne peut pas être déterminée par le seul libellé de l'entente.

- ☐ S'assurer que tous les changements convenus qui constituent une entente de principe ont été signés par les deux parties

Phase 3 : Ratification

- ☐ Informer les membres de la conclusion d'une entente de principe

  Il est important d'informer les membres de la conclusion d'une entente de principe et d'organiser une assemblée de ratification le plus rapidement possible.

  Une fois cette assemblée organisée, les membres doivent être informés des détails du processus de ratification, notamment la date, l'heure, le lieu et les personnes autorisées à y participer et à voter.

- ☐ Créer une trousse d'information qui sera distribuée aux membres lors de l'assemblée de ratification et qui contiendra tous les changements apportés à la convention collective actuelle

  Il faut prendre le temps nécessaire pour préparer et rassembler les documents pertinents avant l'assemblée de ratification.

  Tous les efforts doivent être déployés pour communiquer clairement les changements importants apportés à la convention. Il est essentiel d'expliquer ces changements aux membres. Il pourrait être nécessaire de préparer des documents supplémentaires, notamment une brochure sur les négociations, une présentation PowerPoint ou d'autres aides visuelles. Il est important de communiquer avec le bureau national d'Unifor pour obtenir de l'aide.

- ☐ Déterminer qui présidera l'assemblée de ratification, et établir un ordre du jour clair, les règles de procédure et la procédure de vote

/jrcope :343

Bureau national d'Unifor
115, chemin Gordon Baker
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

Pour nous suivre :

Facebook : @UniforCanada | @UniforQuebec
X : @UniforTheUnion | Bluesky : @unifor.org
Instagram : @UniforCanada | @uniforquebec
YouTube : UniforCanada | UniforQuebec