

Plan d'action 2022–2025



Accroître le pouvoir des travailleurs, étendre l'influence des syndicats et bâtir une économie plus juste



**TOGETHER
ENSEMBLE**

CONVENTION U CONGRÈS 2022

1 Introduction

Changer les choses dans un climat d'inégalité 1

Inspirer la lutte pour l'équité 3

Éviter les fausses promesses politiques 4

Réaction d'Unifor 4

7 Élargir la négociation collective et les droits syndicaux

Principaux faits 10

La vision d'Unifor 11

Plan d'action d'Unifor 11

15 Faire face à la crise de l'abordabilité

Principaux faits 17

La vision d'Unifor 18

Plan d'action d'Unifor 18

21 Créer des milieux de travail plus justes et plus sécuritaires

La vision d'Unifor 22

Plan d'action d'Unifor 22

Principaux faits 23

27 Renforcer la démocratie

Principaux faits 29

La vision d'Unifor 30

Plan d'action d'Unifor 30

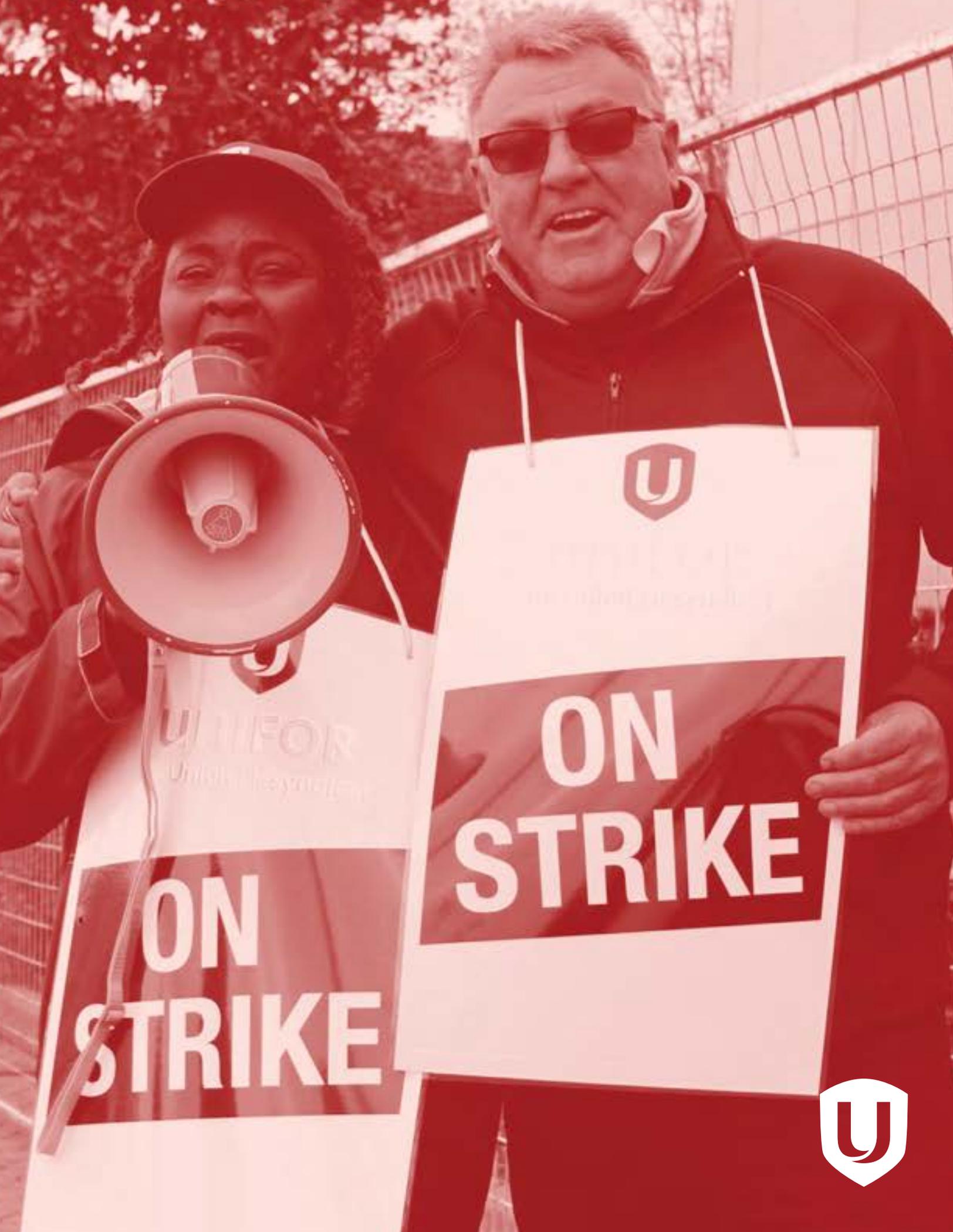
33 Stimuler la solidarité

Principaux faits 34

La vision d'Unifor 35

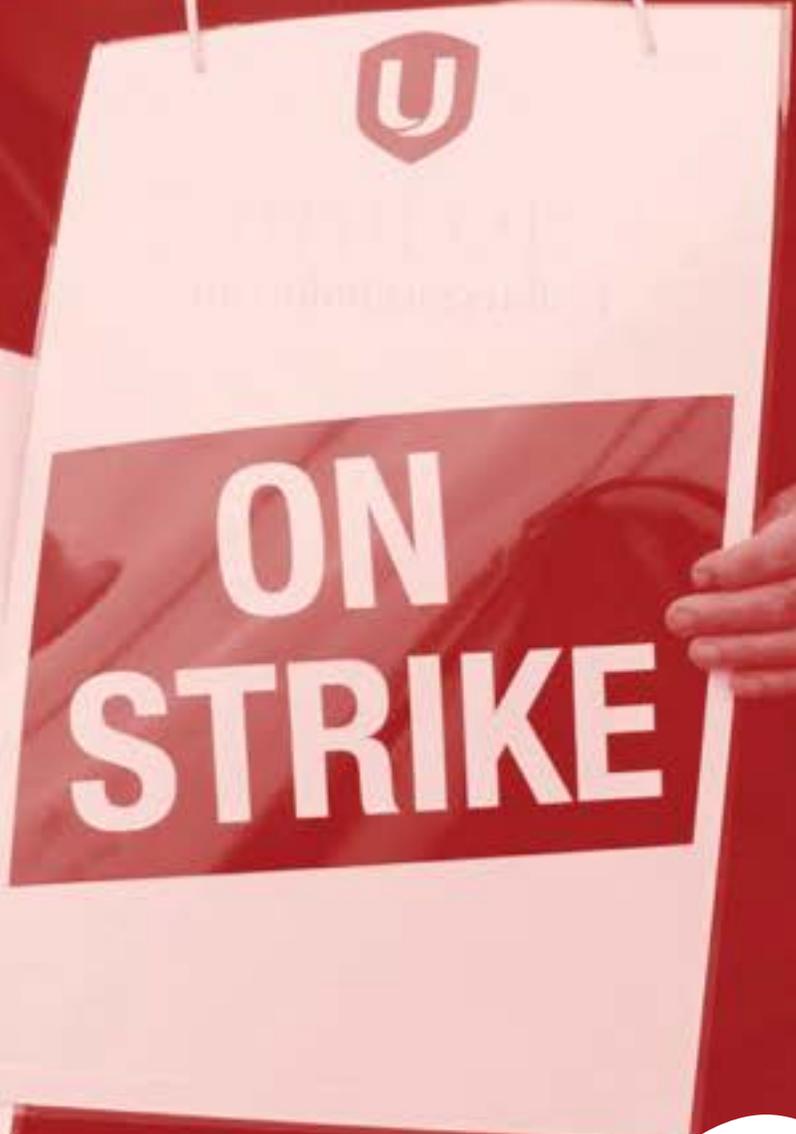
Plan d'action d'Unifor 35

39 Conclusion



UNIFOR
Unions that work for you

**ON
STRIKE**



**ON
STRIKE**



Introduction

Bâtir une économie juste, inclusive et durable est une vision qui guide le travail d'Unifor depuis notre création en 2013. Notre énoncé de principes et nos statuts reflètent cette vision et elle est le fil conducteur de nos documents fondateurs. Elle est le moteur de notre militantisme, de notre solidarité et de nos combats.

Nous savons qu'il n'y a rien de systématique dans nos milieux de travail en matière de sécurité, de salaires équitables, d'égalité de traitement, d'égalité raciale et de genre, et de sécurité du revenu. Ce ne sont pas des avantages qui nous sont accordés par des employeurs ou des gouvernements bienveillants. Les travailleuses et travailleurs doivent élaborer des stratégies, se mobiliser et se battre pour obtenir ce dont ils ont besoin, comme nous l'avons fait pendant des générations.

Les avantages dont nous profitons aujourd'hui sont le produit de nos prédécesseurs qui ont osé croire qu'un monde meilleur était non seulement possible, mais aussi à portée de main. La fondation d'Unifor est un acte d'espoir et de transformation pour le mouvement syndical au Canada, un effort pour réitérer le pouvoir qu'exercent les travailleuses et travailleurs dans la société ainsi que l'influence positive des syndicats dans l'économie.

Aujourd'hui, nous nous battons pour préserver ces acquis durement gagnés, et nous nous appuyons sur nos réussites. Nous le faisons en posant un regard inébranlable sur l'avenir, particulièrement à la lumière d'une pandémie qui s'est emparée de notre monde, d'un choc économique profond et changeant et d'un nouvel élan pour nous attaquer aux injustices sociales historiques.

Notre responsabilité, en tant que syndicat, est d'être un champion infatigable du changement progressif. Pour ce faire, nous donnons aux travailleuses et travailleurs les moyens d'entreprendre des combats qui profitent à plusieurs, et non à une minorité. Nous élevons aussi les voix au sein du mouvement en recensant et en éliminant les obstacles à la participation au marché du travail afin de favoriser le militantisme des travailleuses et travailleurs et de bâtir un avenir meilleur et plus juste pour tous et toutes. Au fil des ans, et grâce à divers efforts, Unifor a fait avancer les choses. Nous savons qu'il y a encore du travail à faire.

Changer les choses dans un climat d'inégalité

La réalité est parfois dure : le changement social reflète souvent les priorités politiques que la société établit. Ceux qui bénéficient de privilèges et de pouvoir exercent une influence démesurée sur la politique et l'établissement des priorités.

Faut-il s'étonner que les efforts visant à rééquilibrer la balance de la prospérité économique – qu'il s'agisse d'exiger que les plus riches payent leur juste part ou d'améliorer l'accès à des services publics abordables – se heurtent à l'opposition agressive des politiciens conservateurs, des entreprises privées et des plus riches de la société? Le fait qu'en 2020, les 2 153 milliardaires de la planète disposent de plus de richesse que 60 % de la population mondiale (environ 4,6 milliards de personnes) en est une conséquence désastreuse.

Pour s'attaquer à ce niveau d'iniquité extrême (auquel le Canada n'échappe pas), il faut modifier considérablement le fonctionnement de notre économie : la façon dont nous nous

mobilisons dans nos milieux de travail, la façon dont nous gérons notre économie, la façon dont nous faisons de la politique, et la façon dont nous bâtissons nos communautés. Les syndicats ont un rôle clé à jouer dans la promotion de ce changement, en mobilisant les travailleuses et travailleurs, en renforçant leur confiance et en leur offrant une tribune leur permettant de faire entendre leur voix collective.

En tant que l'un des syndicats les plus importants et les plus influents du Canada, Unifor a un rôle particulier à jouer.

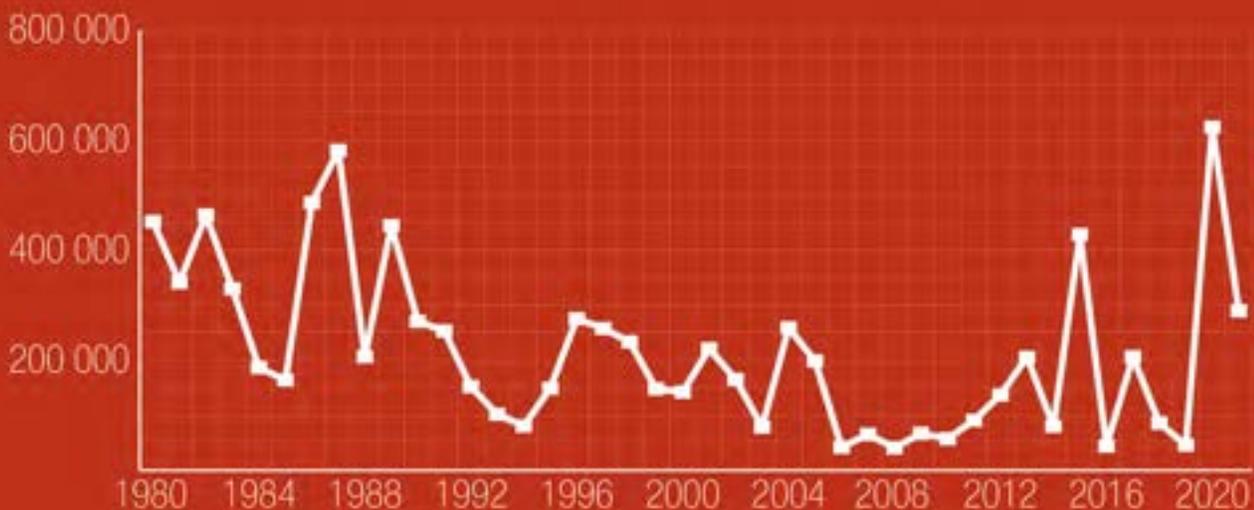
Unifor croit que les syndicats indépendants et démocratiques demeurent le moyen le plus important et le plus efficace de soutenir les travailleuses et travailleurs partout dans le monde. Il en est ainsi malgré les attaques incessantes des détenteurs de pouvoir des entreprises et des gouvernements conservateurs pour priver les travailleurs de leur droit de former des syndicats, étouffer leurs voix et limiter leur influence. Ces efforts concertés ont ralenti la croissance des syndicats dans presque toutes les économies

développées du monde, mais n'ont pas affaibli la détermination des travailleurs.

Aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs se syndiquent dans des endroits où il semblait autrefois impossible de se syndiquer. Amazon, WestJet, tours de bureaux, cafés, fermes, petits boulots et certains des endroits les plus répressifs de la planète pour les syndicats, comme le Mexique, en sont des exemples.

Aux États-Unis, où les taux de syndicalisation sont parmi les plus bas au monde, la faveur du public à l'égard des syndicats a atteint des sommets jamais vus depuis 1965. Au Canada et ailleurs, un nouveau souffle de militantisme chez les travailleurs face aux problèmes persistants de sécurité au travail, aux salaires continuellement bas et à l'inflation élevée en incite d'autres à exiger mieux de leurs employeurs et à faire le piquet de grève si nécessaire. En 2020, un nombre encore plus élevé de travailleuses et travailleurs au Canada étaient touchés par des conflits de travail (grèves et lock-out) qu'à n'importe quel moment depuis 1976.

Figure 1 : Membres syndiqués touchés par des arrêts de travail, Canada, 1980-2021



Inspirer la lutte pour l'équité

Cette montée du militantisme des travailleuses et travailleurs n'est pas surprenante. Elle répond à des décennies de stagnation des salaires, à une hausse des formes de travail précaires (c'est-à-dire instables et imprévisibles), à des écarts salariaux persistants entre les hommes et les femmes, et à la lenteur de l'amélioration des normes du travail, pour ne nommer que ces enjeux.

Le militantisme est un produit dérivé d'un sentiment d'insécurité persistant, alimenté par un mélange de changements technologiques et de soutien au revenu inadéquat. Il s'agit d'une réaction à la délocalisation, à la réduction des effectifs, à la production « allégée » et aux efforts de croissance de la productivité mal gérés par des employeurs impitoyables et insensibles. C'est aussi le résultat d'une restructuration économique postpandémique, les travailleuses et travailleurs refusant des emplois provisoires mal rémunérés et les employeurs s'efforçant de doter les postes vacants.

Pour la première fois depuis longtemps, les travailleurs des secteurs clés montrent les dents pour tenter d'obtenir de meilleurs salaires et avantages sociaux.

Pourtant, malgré toutes ces bonnes nouvelles, ils ont encore du mal à joindre les deux bouts.

La hausse du coût de la vie et des prix à la consommation engloutit les gains salariaux de la plupart des travailleuses et travailleurs. En mars 2022, leurs salaires ont augmenté deux fois moins vite que l'inflation. La plupart d'entre eux ne disposent pas d'épargnes et de ressources institutionnelles (p. ex. assurance-emploi) suffisantes pour rester sans travail, même brièvement, créant un désespoir qui les enchaîne à de mauvais employeurs. Les inégalités profondément enracinées auxquelles font face les femmes, les travailleuses et travailleurs de couleur et les personnes ayant

Inflation postpandémique stimulée par la hausse des bénéfices, pas des salaires

L'analyse menée par le Centre for Future Work des comptes du revenu national publiés par Statistique Canada indique que les bénéfices des sociétés après impôt ont atteint leur part la plus élevée du PIB au premier trimestre de 2022, alors que l'inflation a bondi. Les bénéfices après impôt ont augmenté de 11 % au cours du trimestre (par rapport au quatrième trimestre de 2021), pour atteindre un total annualisé de plus de 500 milliards de dollars, ce qui représente la part la plus élevée du PIB total (18,8 %) depuis que Statistique Canada a commencé à recueillir des données sur le PIB.

Au premier trimestre, la rémunération représentait 50,2 % du PIB, une baisse de près de 1 point de pourcentage par rapport aux niveaux antérieurs à la pandémie. Par contre, la part du PIB relatif aux bénéfices après impôt des sociétés a augmenté de plus de 4 points de pourcentage depuis la période précédant la pandémie.

— Traduction d'un extrait de l'article « Business Profits from Inflation, but Workers Will Pay to Bring it Down » du Centre for Future Work (1er juin 2022)

une incapacité continuent de reproduire les mauvais emplois et de limiter les possibilités pour de vastes segments de travailleuses et travailleurs.

Parallèlement, les grandes entreprises, notamment les banques et les institutions financières, en récoltent les fruits. Les bénéfices après impôt des entreprises au premier trimestre de 2022 ont atteint des sommets records.

Les efforts traditionnels pour ralentir l'inflation, y compris la hausse des taux d'intérêt, plongeront probablement le Canada dans une récession, ce qui entraînera des fermetures d'entreprises, des mises à pied et des difficultés supplémentaires pour des millions de travailleurs, une médecine dure pour ceux et celles qui ne sont pas responsables du coût élevé de la vie au Canada.

L'instabilité économique est le terrain sur lequel les syndicats doivent présenter des options créatives et visionnaires pour inspirer les travailleuses et travailleurs. En l'absence de syndicats forts et de récits visionnaires de travailleurs, les opportunistes politiques, dont les conservateurs de droite, revendiqueront cet espace.

Éviter les fausses promesses politiques

Le populisme de droite n'a pas seulement progressé au cours de la dernière décennie, gagnant en puissance dans le sillage de la récession de 2009 : il a maintenant trouvé sa place dans le courant politique dominant.

Les voix anti-gouvernements et pro-entreprises, qui ont passé des décennies à faire campagne pour éradiquer les syndicats et affaiblir les droits des travailleuses et travailleurs, les courtisent en utilisant des tactiques archaïques de peur (comme l'insécurité économique et du revenu) et de division (comme le racisme, la lutte contre l'immigration, et la concurrence entre le secteur public et le secteur privé) pour obtenir du soutien.

Les promesses artificielles, comme celle du candidat à la direction du Parti conservateur Pierre Poilievre de congédier le gouverneur de la Banque du Canada en raison de la hausse de l'inflation, ne font rien pour résoudre des problèmes économiques profondément

enracinés. Canaliser le mécontentement des travailleuses et travailleurs par une nouvelle forme de politique séparatiste qui manque de vision et (souvent) alimentée par la haine menace de déstabiliser notre démocratie encore davantage, de miner la solidarité des travailleuses et travailleurs et d'aggraver leur situation.

Ils doivent plutôt faire front commun pour une cause commune afin de présenter leur propre évaluation des enjeux, et leurs propres idées pour bâtir une économie plus juste.

Réaction d'Unifor

À l'heure de l'extrême inégalité, de la richesse excessive des entreprises, de l'incertitude économique et d'une démocratie de plus en plus fragile, comment pouvons-nous poursuivre nos objectifs fondamentaux pour devenir un syndicat social, sensible et rassembleur, un syndicat pour tous et toutes?

Le présent document propose une orientation, un ensemble d'activités détaillées, ambitieuses et stratégiques qui constitueront les efforts d'Unifor pour renforcer le syndicat et élaborer des politiques au cours des trois prochaines années (jusqu'au prochain congrès national en 2025).

Il est présenté dans un esprit d'engagement des membres, de renforcement de la solidarité et d'unité. Il s'agit d'un programme inspiré de la vision fondatrice d'Unifor et des efforts passés et qui s'inscrit dans le prolongement de la campagne réussie du syndicat en 2022, « Bâtir en mieux ». Il énonce une vision prospective du travail du syndicat qui reflète les défis auxquels les membres sont confrontés aujourd'hui, dans l'ensemble des milieux de travail, sans limiter la capacité du syndicat de répondre à de nouvelles luttes et à des enjeux d'actualité à mesure qu'ils surviennent.

Ce programme vise à élaborer des outils permettant aux membres de défendre le changement social et organisationnel, d'explorer de nouvelles façons d'accroître le nombre de membres du syndicat et d'étendre l'influence de la négociation collective, de faire progresser l'équité, d'élargir la mobilisation politique, de bâtir une solidarité mondiale, et de trouver des moyens de soutenir les travailleuses et travailleurs, dans tous les secteurs, face aux transitions climatiques et technologiques.

Les idées présentées ici visent à donner aux travailleurs un pouvoir accru dans leurs milieux de travail, un plus grand contrôle sur leur travail et leurs conditions de travail, et plus d'occasions de façonner un avenir qui soit juste et équitable. Bref, il s'agit de renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs.

Le document envisage la croissance de notre syndicat et le déploiement d'efforts qui appuient notre vision fondatrice en cinq points clés.

Élargir la négociation collective et les droits syndicaux

- Faire progresser la négociation collective stratégique
- Augmenter le nombre de membres du syndicat
- Explorer les politiques qui étendent la couverture de la négociation collective
- Plaider en faveur de lois du travail favorables aux travailleuses et travailleurs
- Créer de nouvelles possibilités pour les travailleuses et travailleurs marginalisés d'orienter la politique syndicale

Faire face à la crise de l'abordabilité

- Élaborer des stratégies de négociation pour lutter contre l'inflation
- Promouvoir le logement abordable
- Réformer l'assurance-emploi
- Défendre et développer les services publics

- Plaider en faveur d'une réforme de la politique fiscale et budgétaire
- Étendre les efforts de lutte contre la pauvreté
- Améliorer les connaissances sur les pensions et la sécurité de la retraite

Créer des milieux de travail plus justes et plus sécuritaires

- Créer un groupe de travail sur le climat
- Renforcer les normes de travail, de santé et de sécurité
- Promouvoir le soutien en matière de santé mentale
- Améliorer l'indemnisation des travailleuses et travailleurs
- Gérer les changements technologiques
- Favoriser l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi
- Négocier l'inclusion de représentants en matière d'équité au travail

Renforcer la démocratie

- Poursuivre la mobilisation des membres dans les campagnes électorales
- Envisager une participation accrue aux élections municipales
- Lutter contre la privatisation des services publics
- Encourager la participation des membres à la politique électorale
- Accroître la mobilisation des membres
- Défendre les droits de la personne au Canada et dans le monde

Stimuler la solidarité

- Faire équipe avec des partenaires syndicaux mondiaux
- Trouver des solutions de rechange aux accords de libre-échange injustes
- Réitérer notre engagement à l'égard de la réconciliation
- Lutter contre le racisme et la haine



 uniforvotes


uniforvotes



Élargir la négociation collective et les droits syndicaux

Bien que le Canada soit une démocratie, où les citoyens élisent des gouvernements et jouissent de libertés fondamentales, les milieux de travail au Canada ne le sont pas. Les employeurs embauchent et licencient les employés et dictent la façon dont le travail est accompli. Les employés n'élisent pas leurs patrons. La plupart n'ont pas leur mot à dire sur le fonctionnement de leur milieu de travail, les produits à fabriquer, les secteurs dans lesquels les investissements sont réalisés, les ressources à exploiter ou les services à fournir, ni même sur les conditions de travail.

C'est là que les syndicats interviennent. Les syndicats donnent une voix aux travailleuses et travailleurs qui, sans eux, sont largement démunis. Ils apportent un semblant de démocratie dans nos milieux de travail, en permettant à tous les travailleurs (par le biais de conventions collectives) de conserver un certain contrôle sur leurs emplois. Les syndicats, en tant qu'institutions démocratiques, permettent aux travailleuses et travailleurs de partager leurs points de vue, de participer à des débats, et d'influencer collectivement l'orientation du pays. À un moment où la démocratie est menacée par l'indignation populiste, la rhétorique politique alimentée par la haine et le désengagement public, le monde a plus que jamais besoin des syndicats.

Les syndicats font contrepoids au pouvoir quasi universel des employeurs sur le milieu de travail. Il n'est donc pas surprenant que les employeurs exercent leur pouvoir pour éloigner les syndicats.

Certains milieux de travail non syndiqués offrent à leurs employés des salaires et des avantages comparables à ceux des milieux de travail syndiqués, simplement pour les décourager de former un syndicat. D'autres adoptent des tactiques plus agressives pour intimider ou menacer les travailleurs de licenciements et de mises à pied. Dans plusieurs régions du Canada, les lois complexes sur l'accréditation syndicale en plusieurs étapes compliquent le recrutement de nouveaux membres, alors que certains travailleurs et travailleuses de secteurs en croissance (p. ex. travailleurs à la demande) et les travailleurs migrants temporaires ont peu, voire aucun, recours leur permettant de former des syndicats.

Au cours des quatre dernières décennies, le taux de syndicalisation au Canada est passé de près de 40 % de la population active dans les années 1970 à un peu moins de 30 % aujourd'hui, une tendance observée dans la plupart des économies développées.



Figure 3 : Membres syndiqués (2000 à aujourd'hui*), divers pays

	Taux de syndicalisation 2000	Taux de syndicalisation aujourd'hui*	Change (point de pourcentage)
Islande	89,1 %	92,0 %	2,9
Danemark	74,5 %	67,0 %	-7,5
Suède	81,0 %	65,2 %	-15,8
Finlande	74,2 %	58,8 %	-15,4
Norvège	53,6 %	50,4 %	-3,2
Belgique	56,6 %	49,1 %	-7,5
Italie	34,8 %	32,5 %	-2,3
Canada	28,2 %	27,2 %	-1,0
Irlande	35,9 %	26,2 %	-9,7
R-U	29,8 %	23,5 %	-6,3
Japon	21,5 %	16,8 %	-4,7
Espagne	17,5 %	12,5 %	-5,0
Mexique	16,7 %	12,4 %	-4,3
É-U	12,9 %	10,3 %	-2,6

**représente les plus récentes données publiées par l'OCDE*

Source: OECD.Stat, Base de données sur la syndicalisation

La pandémie de COVID-19 a offert aux travailleurs sceptiques de nouvelles perspectives sur le rôle inestimable des syndicats, qu'il s'agisse de la protection négociée des emplois, de la sécurité du revenu, de la santé et de la sécurité au travail ou de la défense des droits. Il en a découlé un regain d'intérêt pour les syndicats, dont on a largement fait état dans toute l'Amérique du Nord, grâce à d'importantes campagnes de syndicalisation dans des milieux de travail comme Amazon, WestJet, Starbucks et d'autres milieux notoirement antisyndicaux. En fait, la main-d'œuvre syndiquée du Canada

a dépassé les 5 millions de travailleuses et travailleurs pour la première fois en 2021, grâce au grand nombre de femmes syndiquées dans le secteur public, selon Statistique Canada.

Ce sont là de bonnes nouvelles. Cependant, il est trop tôt pour dire si ces récents développements sont les premiers signes d'une renaissance de la démocratie syndicale en milieu de travail. Il reste encore beaucoup à faire pour s'assurer que tous les travailleurs qui désirent profiter de libertés syndicales y ont accès. Les lois sur le travail sous jacentes qui permettent la syndicalisation demeurent largement inchangées. Hormis le rétablissement des règles d'accréditation syndicale en une seule étape (c'est-à-dire avec vérification de cartes) par le gouvernement néo-démocrate de la Colombie Britannique en 2022, peu de choses ont changé au Canada pour accroître, et favoriser, l'adhésion des travailleurs aux syndicats.

Malgré les ouvertures politiques faites auprès des électeurs syndiqués et la constante amélioration des normes législatives du travail, peu de gouvernements ont présenté des améliorations significatives pour étendre la négociation collective.

En fait, les actions des gouvernements au cours des dernières années ont ébranlé les droits syndicaux.

Les efforts déployés par les gouvernements conservateurs en Alberta (projet de loi 2) et au Manitoba (projet de loi 7) pour restreindre l'accès à la syndicalisation en une seule étape ont fait reculer les travailleurs. En Saskatchewan, le projet de loi 85 continue de restreindre l'accès des travailleuses et travailleurs aux syndicats et de freiner la négociation collective. En Ontario, les importants gains réalisés grâce à la Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois ont été renversés par le gouvernement

Ford et plus tard conjugués à un gel des salaires pour les travailleuses et travailleurs du secteur public (projet de loi 124). En Nouvelle-Écosse, le gouvernement provincial a imposé aux enseignants des conditions contractuelles (projet de loi 75), jugées plus tard inconstitutionnelles par les tribunaux. Au Nouveau-Brunswick, le gouvernement a pris des mesures extrêmes pour ordonner le retour au travail du personnel de la santé, affaiblissant les mouvements de grève, alors que les travailleuses et travailleurs se battaient pour obtenir des hausses salariales et la protection de leurs pensions.

Inspiré par les forces antisyndicales radicales aux États-Unis, le gouvernement de l'Alberta a proposé une loi inédite (projet de loi 32) visant à empêcher les syndicats de participer aux activités politiques.

Il reste beaucoup à faire pour moderniser le droit du travail, non seulement pour tolérer les droits constitutionnels des travailleuses et travailleurs à la négociation collective, mais aussi pour encourager activement la syndicalisation comme force égalisatrice dans une économie de plus en plus inégalitaire.



Principaux faits

16 %
plus élevés

En moyenne, les travailleuses et travailleurs canadiens couverts par une convention collective en 2021 gagnaient des salaires 16 % plus élevés que les ceux non couverts par une convention collective. Pour les femmes couvertes par une convention collective, la prime salariale moyenne est supérieure de 23 %. (Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 14 10 0066-01).

5
millions

En 2021, l'affiliation syndicale au Canada dépassait les 5 millions de travailleuses et travailleurs pour la première fois de l'histoire, dont la majorité (53 %) étaient des femmes. Depuis 1997, la croissance annuelle de l'affiliation syndicale est 4 fois plus élevée chez les femmes (2,1 %) que les hommes (0,5 %). (Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 14 10 0070-01).

77 %

La syndicalisation dans le secteur public augmente depuis 1997, les syndiqués représentant maintenant 77 % de tous les travailleurs du secteur (comparativement à 75 % en 1997). Toutefois, dans le secteur privé, la proportion de syndiqués continue de diminuer, passant de 21 % en 1997 à 15 % en 2021. (Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 14-10-0070-01).

en
baisse de
5 %

Le taux de syndicalisation, pris dans son ensemble, a diminué dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (un groupe d'économies occidentales principalement avancées), passant d'une moyenne combinée de 21 % en 2000 à 16 % en 2020. Les pays enregistrant les taux de couverture syndicale les plus élevés (entre 50 et 90 %) soutiennent tous des modèles de négociation collective sectorielle et étendue. (Source : OCDE).

6
fois plus
longtemps

Au Canada, seules deux provinces légifèrent actuellement sur des restrictions exécutoires concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement pendant un conflit de travail, à savoir le Québec et la Colombie-Britannique. Selon des données internes sur les grèves et les lock-out des membres d'Unifor de septembre 2013 à mai 2021, les conflits de travail ont duré 6 fois plus longtemps (265,1 jours en moyenne) chaque fois qu'un employeur a embauché des briseurs de grève. (Source : Unifor, Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève)

La vision d'Unifor

Il est facile pour les militantes et militants de déplorer la baisse du nombre de membres. Le défi est bien plus grand qu'un seul syndicat ne peut le résoudre, et il n'y a pas de solution facile. Comme nous le savons, cette tendance touche les travailleuses et travailleurs dans toutes les régions du monde. Les causes profondes sont structurelles et, dans une certaine mesure, culturelles. La bonne nouvelle : les syndicats peuvent faire beaucoup pour aider à inverser cette tendance. Les syndicats doivent continuer de travailler dur, de trouver des moyens d'accroître l'efficacité des négociations collectives (notamment en favorisant la diversité des voix dans le travail syndical) et d'avancer des propositions créatives, législatives ou autres, pour soutenir et encourager la syndicalisation des travailleurs. Des dirigeants politiques, des représentants des gouvernements et des alliés communautaires, et même des employeurs, qui s'expriment et apportent leur soutien peuvent faire beaucoup pour soutenir la démocratie au travail. Unifor dispose non seulement d'une capacité interne et d'un leadership syndical fort, mais aussi d'une expertise sectorielle étendue pour renforcer la négociation collective et élargir l'adhésion syndicale dans une économie moderne.

Plan d'action d'Unifor

Mettre à jour le programme national de négociation collective d'Unifor, en s'appuyant sur la mobilisation à l'échelle nationale des dirigeantes et dirigeants des sections locales, des représentantes et représentants des comités de négociation, des militantes et militants, et des représentantes et représentants nationaux.

Examiner les réformes nécessaires du droit du travail et coordonner les activités requises pour faciliter la négociation en général et accroître la représentation syndicale dans les secteurs économiques clés, dans les régions et auprès des communautés de travailleuses et travailleurs historiquement marginalisées. Pour ce faire, un groupe de travail interne sera créé. Il sera dirigé par des représentantes et représentants du Conseil exécutif national. Il faudra également mobiliser divers conseils industriels d'Unifor, des universitaires, des chercheurs et des partenaires internationaux. Le groupe de travail présentera un rapport provisoire lors du Conseil canadien de 2023.

Élaborer un ensemble complet de propositions et de pratiques exemplaires en matière de droit du travail favorables aux syndicats afin, entre autres objectifs, que les lois canadiennes facilitent davantage la syndicalisation des travailleuses et travailleurs, neutralisent l'opposition des employeurs aux campagnes d'accréditation, simplifient le processus d'accréditation, surtout pour les travailleuses et travailleurs précaires, les travailleuses et travailleurs à la demande et les groupes historiquement marginalisés, et accélèrent le règlement des premières conventions collectives. Ces propositions seront prises en compte dans toutes les relations d'Unifor avec le gouvernement et l'ensemble des efforts de lobbying préélectoral menés par le syndicat au cours des prochaines années. Un rapport complet sur les progrès réalisés sera présenté au congrès de 2025.

S'appuyer sur les recommandations formulées dans le document d'orientation d'Unifor intitulé *Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève au Canada*, et collaborer avec les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux, pour demander des lois ou le renforcement des lois existantes qui interdisent le recours à des travailleuses et travailleurs de remplacement lors des conflits

de travail. Le syndicat s'engage à déployer, avant le prochain congrès, des efforts de lobbying ciblés dans chaque province.

Affecter des ressources supplémentaires pour relancer et développer le projet de sections communautaires d'Unifor, notamment pour desservir les sections communautaires déjà en place, entreprendre une évaluation complète et critique du programme depuis sa création en 2013, formuler des recommandations au Conseil exécutif national sur la façon de faire progresser, sur le plan stratégique, le travail des sections communautaires, et d'intégrer ces membres dans le travail élargi du syndicat.

Mettre sur pied un comité consultatif national sur les travailleuses et travailleurs migrants et immigrants, composé de membres d'Unifor qui sont soit de nouveaux arrivants, des réfugiés, des travailleuses et travailleurs migrants temporaires ou n'ayant pas reçu le plein statut d'immigrants, afin de formuler des suggestions et des recommandations au syndicat dans plusieurs domaines clés, notamment :

- le recrutement : déterminer des stratégies et des occasions efficaces de syndicalisation des milieux de travail où un vaste segment des effectifs est composé de travailleuses

et travailleurs migrants ou de nouveaux arrivants;

- la négociation collective : formuler des commentaires sur les programmes de négociation d'Unifor ou des dispositions types de convention collective afin de tenir compte des enjeux auxquels font face les travailleuses et travailleurs migrants au travail, tout en fournissant aux représentantes et représentants nationaux des suggestions pour accroître la participation et l'inclusion des travailleuses et travailleurs migrants;
- l'action militante : contribuer à l'éducation et à la sensibilisation des membres, des sections locales, des comités permanents, des conseils industriels, etc., et représenter le syndicat auprès des groupes de défense des droits des migrants à l'échelle nationale, régionale ou locale, ou auprès des coalitions participantes;
- la sensibilisation : orienter et guider l'élaboration des communications internes et externes à l'échelle nationale, régionale et locale, pour veiller à ce que les communications du syndicat offrent un espace et un moyen d'expression aux travailleuses et travailleurs migrants et immigrants et les enjeux les concernant.







Faire face à la crise de l'abordabilité

Le Canada fait face à une crise d'abordabilité qui touche de façon disproportionnée les travailleuses et travailleurs et leur famille.

Le coût de la vie monte en flèche, en grande partie en raison des pénuries dans la chaîne d'approvisionnement, du mercantilisme observé dans des industries spécifiques, notamment les produits de première nécessité comme la nourriture et l'essence, de l'impact soudain de la guerre en Ukraine sur les prix de l'énergie, et de la demande refoulée pour d'autres marchandises touchées par la pandémie de COVID-19. Cependant, il est important de noter que les récentes hausses de l'inflation d'une année à l'autre n'expliquent qu'une partie de cette crise.

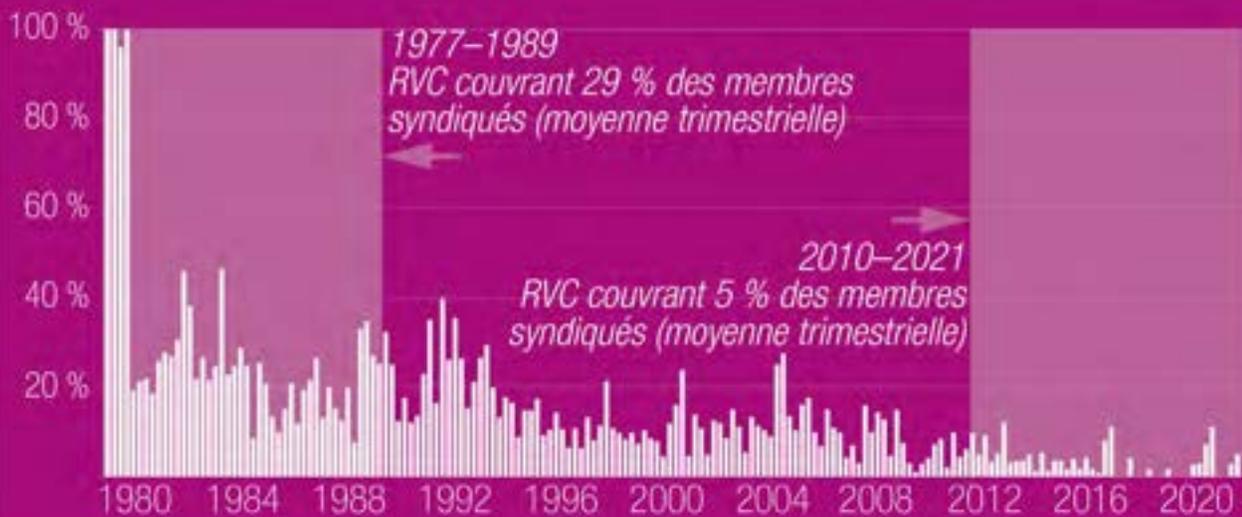
Bien avant la pandémie, les Canadiens composaient déjà avec des coûts exceptionnellement élevés, et augmentant rapidement, pour des biens comme le logement (qui représente environ 30 % des dépenses des ménages), les médicaments sur ordonnance (les Canadiens arrivent au troisième rang des plus grands consommateurs de médicaments sur ordonnance au monde), ainsi que les soins aux enfants et aux personnes âgées. Compte tenu de la stagnation des revenus, des emplois incertains et précaires de plus en plus nombreux et de la diminution de la sécurité de la retraite, il n'est pas surprenant que le coût de la vie échappe à tout contrôle. La COVID-19 n'a pas créé la crise de l'abordabilité : elle y a simplement contribué.

Les approches traditionnelles des banques centrales pour lutter contre l'inflation élevée, comme la hausse des taux d'intérêt, sont parfois plus préjudiciables pour les travailleurs que l'inflation elle-même. Une hausse trop rapide et trop importante du coût des emprunts ralentira certainement l'économie en réduisant la demande des consommateurs (et donc en faisant baisser les prix), mais elle entraînera inévitablement des mises à pied massives et des préjudices importants, faisant peser sur les travailleuses et travailleurs un fardeau injuste et disproportionné pour une crise qu'ils n'ont pas créée.

Il est dangereux de réagir outre mesure face à l'inflation. Les travailleurs canadiens sont encore sous le choc de la récession qu'a provoquée la COVID-19. Les faibles taux de chômage et les allégations de pénurie de main-d'œuvre masquent une relance économique encore fragile pour plusieurs. Le régime d'assurance-emploi du Canada n'a pas soutenu les travailleuses et travailleurs au début de la pandémie, et le retour aux règles d'admissibilité et aux droits aux prestations d'avant la COVID-19 est un signal d'alarme pour les travailleurs qui se dirigent vers une autre récession. Il faudra encore des années avant que les familles puissent réaliser des économies grâce à l'assurance-médicaments et aux services de garde d'enfants promis, tandis que les Canadiens ne peuvent s'attendre à aucun changement significatif dans un système de soins de longue durée en ruine (à part quelques banalités politiques) à court terme. Bref, les travailleurs ne peuvent pas se permettre une autre crise économique.

Les salaires des travailleuses et travailleurs augmentent à moins de la moitié du taux d'inflation. Selon Statistique Canada, le salaire horaire moyen au Canada a augmenté de 3,40 \$ entre mars 2019 et mars 2022 (hausse

Figure 4 : Proportion d'ententes salariales majeures* au Canada offrant un rajustement de vie chère (RVC), Canada, données trimestrielles (Source : Statistique Canada 14-10-0348-01, EDSC)



atténuée par les plafonds salariaux du secteur public dans divers territoires). L'inflation a absorbé 82 % de cette augmentation (ou 2,80 \$ l'heure), les travailleuses et travailleurs gagnant en moyenne seulement 0,60 \$ de plus par rapport à la période prépandémique.

Dans les années 1970 et 1980, près de 30 % des syndiqués voyaient leur salaire protégé contre les fluctuations volatiles de l'inflation grâce aux rajustements en fonction du coût de la vie prévus dans les conventions collectives. Au cours des 30 dernières années, les employeurs canadiens ont mené une croisade contre ces clauses d'indemnité de vie chère, les éliminant pratiquement des conventions collectives. Aujourd'hui, les clauses d'indemnité de vie chère ne couvrent que 5 % des membres syndiqués, selon les ententes salariales trimestrielles moyennes de la dernière décennie (voir figure 4).

Il est impératif pour le gouvernement de comprendre les causes profondes de l'inflation ainsi que les problèmes persistants d'accessibilité financière. Cibler les réponses

politiques à des problèmes spécifiques est un moyen beaucoup plus constructif de réduire la hausse des coûts pour les consommateurs qu'une approche générale. Concentrer nos efforts sur les entreprises qui profitent de la hausse des coûts est un bon point de départ. En fait, les bénéfices des entreprises après impôt sont à leur niveau le plus élevé (en tant que part du PIB du Canada) dans l'histoire documentée, les entreprises pétrolières et gazières, les institutions bancaires et financières et les fournisseurs de produits alimentaires (et leurs dirigeants) en récoltant les avantages. Le gouvernement doit mettre au pas ces profiteurs de l'inflation et des prix.

Principaux faits

7,7 %

En mai 2022, l'inflation d'une année à l'autre au Canada a atteint son plus haut niveau en 39 ans, soit 7,7 %. Selon Banques alimentaires Canada, pour s'adapter à la hausse du coût des marchandises, 1 Canadien sur 5 mange moins qu'il ne le devrait pour joindre les deux bouts. (Sources : Statistique Canada, tableau CANSIM 18 10 0256-01; Banques alimentaires Canada).

2,4 millions

Malgré des progrès constants pour lutter contre l'insécurité du revenu (y compris la grande pauvreté) au Canada, encore 2,4 millions (6,4 %) de Canadiens vivent sous le seuil de la pauvreté officiel, dont un nombre disproportionné d'enfants et de femmes monoparentales. (Source : Carrefour des dimensions de la pauvreté de Statistique Canada).

811 \$

En 2019, les Canadiens ont payé en moyenne 811 \$ US par habitant pour des produits pharmaceutiques au détail, soit le troisième coût en importance au monde. (Source : Panorama de la santé 2021, OCDE).

hausse de
10,9 %

Entre février 2021 et février 2022, les prix des logements neufs au Canada ont augmenté de 10,9 %. D'avril 2021 à avril 2022, les prix des loyers au pays ont augmenté de 9 %, des hausses rapides ayant été observées dans des villes comme Vancouver (23,7 %) et Toronto (17,2 %). (Source : Statistique Canada; Canada Mortgage Trends).

\$ 500 milliards

Les bénéfices des sociétés après impôt ont atteint leur part la plus élevée du PIB au premier trimestre de 2022, pour un total annualisé de plus de 500 milliards de dollars. (Source : Centre for Future Work).

La vision d'Unifor

S'attaquer à la crise de l'abordabilité continuera de servir d'être une priorité pour les syndicats dans les années à venir. Les efforts visant à éviter les solutions réactionnaires, à court terme et générales pour faire baisser les prix à la consommation ne doivent pas se faire au détriment des travailleuses et travailleurs, des emplois ou de la sécurité d'emploi. Le Canada a besoin de solutions durables, à long terme, qui visent à réduire le coût de la vie. Pour ce faire, il faudra socialiser les coûts des biens et des services essentiels comme les services de garde d'enfants, les soins aux personnes âgées et les médicaments sur ordonnance et garantir que les salaires des travailleurs sont protégés contre les flambées de prix inflationnistes (p. ex. en intégrant des rajustements automatiques en fonction de l'inflation dans les transferts de revenus publics et les conventions collectives). L'accès à des services sociaux abordables, à de bons emplois et à des salaires décents reste l'approche politique la plus appropriée pour éradiquer la pauvreté.

Plan d'action d'Unifor

2.1 Adopter des stratégies de négociation qui permettent d'augmenter les salaires et de les protéger contre les pressions inflationnistes et l'augmentation du coût de la vie.

2.2 Faire avancer la campagne du syndicat visant à réformer le régime d'assurance emploi du Canada, dans le but d'en améliorer l'accès et d'augmenter les prestations pour tous les travailleurs et travailleuses du Canada, en mettant particulièrement l'accent sur l'accès des groupes historiquement exclus, dont les femmes, les Autochtones, la main-d'œuvre saisonnière et racialisée, ainsi que les

personnes ayant une incapacité ou occupant un emploi précaire.

2.3 Élaborer la toute première politique d'Unifor sur le logement abordable, qui comprendra un ensemble de recommandations concrètes et orientera une campagne d'action politique menée par les membres. Guidés par les commentaires des membres d'Unifor et le Conseil exécutif national, ces efforts incluront la contribution des militantes et militants pour le droit au logement et celle de partenaires communautaires, dans une optique d'équité. Il permettra d'établir des liens avec les enjeux connexes relatifs à l'urbanisme, à l'aménagement du territoire, aux modèles de propriété novateurs et au transport en commun. Le syndicat présentera une ébauche de la politique aux déléguées et délégués d'Unifor lors du Conseil canadien de 2024.

2.4 Militer en faveur de services sociaux universels, accessibles, abordables et financés par l'État et de leur expansion, notamment par le biais d'une campagne de sensibilisation interne portant sur les avantages économiques et les résultats en matière d'équité pour les travailleuses et travailleurs de l'universalité notamment des soins de santé publics, des soins de longue durée, de l'éducation, des soins aux aînés, des soins dentaires, des services de garde d'enfants et de l'assurance médicaments.

2.5 Favoriser les relations avec des organismes et des groupes nationaux de lutte contre la pauvreté et soutenir des campagnes nationales visant à éradiquer la pauvreté au Canada. Dans le cadre de ces efforts, le syndicat continuera de faire campagne en faveur de politiques et de programmes fédéraux et provinciaux visant directement les travailleuses et travailleurs à bas salaire et les municipalités à faible revenu. Nous réclamerons, notamment, des

salaires minimums plus élevés, des normes de travail et d'emploi plus rigoureuses, une application plus sévère des lois visant à réduire les abus des employeurs, l'augmentation des prestations d'aide sociale et d'invalidité, des transports en commun abordables ou gratuits, l'élimination des droits de scolarité, des services de garde d'enfants abordables et accessibles, le contrôle du prix des loyers, l'augmentation des prestations de pension de l'État, et des lois sur l'équité en matière d'emploi et de salaires.

2.6 Élaborer un programme détaillé de propositions de politiques fiscales et budgétaires visant à promouvoir l'équité fiscale, à rétablir l'équilibre du régime fiscal afin que les entreprises et les riches paient leur juste part, et à garantir un modèle de développement social inclusif et axé sur les travailleuses et travailleurs.

2.7 Déployer des efforts pour sensibiliser davantage les membres d'Unifor au sujet des

pensions, par le biais d'une variété d'outils éducatifs, de modules de formation et de ressources populaires afin de donner aux travailleuses et travailleurs les moyens de défendre, d'améliorer et d'élargir les régimes de retraite en milieu de travail, en plus de prendre des décisions éclairées concernant leur retraite. En outre, le syndicat poursuivra ses efforts au cours des trois prochaines années pour améliorer le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, la Sécurité de la vieillesse et d'autres politiques afin d'accroître la sécurité de la retraite pour tous. Unifor collaborera avec des organisations partenaires pour promouvoir la formation des syndicats sur les questions touchant l'investissement responsable et la saine gouvernance d'entreprise, et explorer des façons de maximiser les actifs de régime de retraite pour défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs.





Créer des milieux de travail plus justes et plus sécuritaires

Les travailleuses et travailleurs ne peuvent pas renforcer leur pouvoir s'ils sont en concurrence les uns contre les autres. Structurer les milieux de travail de manière à permettre le favoritisme et à offrir des avantages particuliers fondés sur des critères subjectifs contraste fortement avec les principes du syndicalisme.

Permettre que la prospérité d'une personne se fasse au détriment de l'échec d'une autre diminue la solidarité et décourage les travailleurs de trouver des solutions communes aux défis pressants, notamment les divisions régionales (p. ex. région urbaine et rurale) et sectorielles (p. ex. secteur privé et public), celles fondées sur le genre et la race, les divisions générationnelles, ainsi que celles liées au statut d'emploi (p. ex. temps partiel et temps plein, temporaire et permanent, actif et retraité). Unifor, qui aspire à être un syndicat pour tous et toutes, doit s'efforcer de créer un consensus chez les travailleuses et travailleurs, d'empêcher la discordance, et de trouver des moyens de surmonter ces différences là où elles existent.

Les enjeux sont de taille pour les travailleurs canadiens aujourd'hui. La crise climatique, qui affecte déjà les communautés et les écosystèmes au Canada, est un rappel constant de la nécessité de se frayer rapidement, et intelligemment, un chemin vers

la carboneutralité. Pour gérer efficacement cette transition en garantissant le plein emploi, la protection du revenu, l'amélioration des compétences et les droits à la négociation collective, les travailleuses et travailleurs doivent être en première ligne de la discussion et orienter les politiques gouvernementales. Parallèlement, les technologies automatisées progressent rapidement et, si elles ne sont pas gérées adéquatement, menacent de bouleverser les emplois et les moyens de subsistance des travailleuses et travailleurs et de créer de nouveaux dangers pour la santé et la sécurité au travail.

Il n'y a rien de plus irresponsable que les slogans faciles des entreprises modernes pour « aller vite et briser les choses », comme l'a dit le très critiqué Mark Zuckerberg, président-directeur général de Facebook (maintenant Meta). Bien qu'elle se présente comme un appel à l'innovation (sans crainte de représailles en cas d'erreur), elle illustre les intentions impitoyables et manipulatrices des adeptes du capitalisme modernes de l'ère numérique, qui considèrent les règles et la réglementation comme facultatives et volontaires, y compris les droits des travailleuses et travailleurs à des emplois de qualité et à des normes de travail équitables. Comment alors expliquer le piétinement impénitent des droits démocratiques par des entreprises comme Facebook, Amazon, Uber et Tesla? Les règles, la réglementation et les droits existent pour une raison, et doivent être défendus, un acte cherchant à renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs.

Les syndicats excellent lorsqu'ils abordent le travail sous l'angle général de la société et de la justice sociale. Relier les luttes en milieu de travail à des mouvements politiques plus vastes et dirigés par les travailleuses et travailleurs, ici et ailleurs dans le monde, est l'essence même du syndicalisme social, un principe qu'Unifor défend ardemment.

Lorsque Unifor négocie des dispositions contractuelles novatrices, comme des intervenantes et intervenants en justice raciale ou des intervenantes auprès des femmes en milieu de travail, il utilise le pouvoir de la négociation collective pour étayer les luttes pour l'égalité, la sécurité et la justice sociale. Lorsque nous négocions des salaires plus élevés, l'équité salariale et des outils comme le rajustement en fonction du coût de la vie, nous augmentons les salaires du marché qui profitent à tous les travailleurs et travailleuses.

De même, lorsque Unifor soutient des efforts communautaires, comme l'initiative « Drag the Red » (fouiller la rivière Rouge du Manitoba à la recherche de preuves de femmes et de filles autochtones disparues et assassinées), ou organise des événements de la fierté qui donnent une voix politique à ceux et celles d'entre nous qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQIA2S+, nous introduisons ces luttes sociales dans nos propres milieux de travail, un cycle vertueux d'autonomisation.

Pour favoriser une prospérité accrue profitant aux travailleurs, y compris des milieux de travail sécuritaires, les syndicats doivent également défendre des bases législatives solides. En usant de notre influence politique (et de nos réussites en matière de négociations) pour accroître la sécurité au travail, le soutien en matière de santé mentale et les congés de maladie payés, nous garantissons que ces normes bonifiées s'appliquent à tous les travailleurs et travailleuses.

La vision d'Unifor

Tout programme conçu pour faire avancer la vision d'Unifor et renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs nécessite une vision à long terme. Les syndicats doivent

réfléchir à l'évolution des tendances sociales, économiques, environnementales et politiques et aborder ces défis avec un sentiment d'urgence. Réfléchir à la meilleure façon de réduire les divisions entre les travailleurs et de renforcer la solidarité sur toute une série de questions de fond comme le changement climatique, l'inégalité des revenus, l'évolution technologique et la justice sociale est un travail syndical essentiel, et le sera toujours. Les travailleurs doivent être pleinement convaincus qu'une blessure à l'un est une blessure à tous, s'ils peuvent espérer créer des milieux de travail plus justes et plus sécuritaires à l'avenir. À cet égard, Unifor doit mener la charge.

Plan d'action d'Unifor

3.1 Lancer, par l'intermédiaire du groupe de travail d'Unifor sur les changements climatiques, un dialogue régulier et intersectoriel sur les politiques climatiques, les stratégies de croissance industrielle propre et la réglementation du marché du travail nécessaires pour soutenir les travailleuses et travailleurs dans la transition vers la carboneutralité. Le groupe de travail, dirigé par le biais du bureau du président, encouragera la participation des sections locales et des membres de la base (y compris la formation et le développement des connaissances des membres), s'efforcera de créer un cadre de politique cohésif et cohérent, et offrira des conseils sur les dispositions de négociation collective, afin d'orienter les interventions d'Unifor auprès des gouvernements, des organisations non gouvernementales et des employeurs.

3.2 Militer en faveur de normes de santé et de sécurité au travail rigoureuses, exhaustives et proactives de classe mondiale dans

Principaux faits

880 000

Environ 880 000 travailleuses et travailleurs au Canada travaillent dans des secteurs vulnérables à la transition climatique (5 % de la main-d'œuvre). Les répercussions seront inégales d'une région à l'autre : par exemple, près des deux tiers des emplois dans le secteur du pétrole et du gaz au Canada sont situés en Alberta. (Source : Institut canadien pour des choix climatiques).

69 %

Les travailleuses et travailleurs des secteurs où les tâches sont les plus susceptibles d'être automatisées, notamment l'hôtellerie (69 %), l'entreposage (61 %), la fabrication (61 %) et les ressources (52 %), continuent de craindre les technologies qui modifient les emplois. (Sources : Brookfield Institute; L'avenir du travail nous appartient d'Unifor).

23 %

Seulement un quart (23 %) des travailleuses et travailleurs au Canada déclarent se sentir à l'aise de parler de leur maladie mentale à leur supérieur, par crainte de représailles et de discrimination. (Source : Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail).

3 sur 10

En date de juin 2022, seulement trois régions du Canada offraient des congés de maladie permanents payés par l'employeur en vertu de la loi, soit la Colombie Britannique (cinq jours), le Québec (deux jours) et l'Île du Prince Édouard (un jour).

925

En 2019, 925 travailleuses et travailleurs au Canada sont décédés à la suite d'un accident ou d'une maladie en milieu de travail. (Source : Rapport sur les taux de décès et de blessures au Canada en 2021 de l'Université de Regina).

375
149

En juin 2022, Unifor a négocié l'inclusion de 375 intervenantes auprès des femmes et de 149 intervenantes et intervenants en justice raciale dans les milieux de travail du Canada.

l'ensemble des provinces et des territoires du pays. Alors que le Canada continue de subir les impacts de la pandémie de COVID-19, le syndicat continuera, parmi sa liste de demandes, de réclamer des législateurs qu'ils obligent les employeurs à mettre en place des plans de prévention des infections en milieu de travail, notamment des dispositions sur le droit de savoir et une enquête impérative en cas de décès. Des dispositions détaillées adaptées aux différents secteurs d'Unifor seront élaborées en collaboration et mises à la disposition des dirigeantes et dirigeants des sections locales et des représentantes et représentants nationaux.

3.3 Faire du syndicat un champion de la sensibilisation prévention et du soutien en matière de santé mentale en améliorant les ressources d'Unifor et en les faisant connaître à toutes les sections locales, en aidant les sections locales à négocier une couverture élargie des prestations en santé mentale ainsi que des dispositions visant à réduire et à gérer le stress en milieu de travail, et en faisant équipe avec des organisations afin d'étendre les services de santé mentale aux communautés marginalisées et vulnérables. Unifor organisera des activités à l'échelle du pays, en mai, à l'occasion de la Semaine de la santé mentale de l'Association canadienne pour la santé mentale (en mai) et le Mois du rétablissement (septembre). De plus, le syndicat fournira des exemples concrets de pratiques exemplaires et de programmes.

3.4 Organiser une campagne nationale afin de bonifier les régimes d'indemnisation des accidents du travail, fondée sur un ensemble de principes fondamentaux (notamment un financement durable, une couverture universelle, un traitement équitable et la dignité) et adaptée à chaque province. Le Service de la santé, de la sécurité et de l'environnement d'Unifor dirigera cette initiative, en s'appuyant sur les militantes et

militants d'Unifor, les conseils régionaux et les experts internes en matière d'indemnisation, et avec le soutien de tous les services de ressources du syndicat national.

3.5 Faire progresser la campagne d'Unifor « L'avenir du travail nous appartient » en coordonnant des stratégies et des dialogues sectoriels, dirigés par les conseils industriels, pour relever les défis et exploiter les possibilités qu'offrent les nouvelles technologies et les innovations en milieu de travail. Cette campagne comprendra des actions visant à préserver les champs de pratique des travailleuses et travailleurs des métiers spécialisés et à favoriser de façon proactive la santé et la sécurité des membres. Il faudra également soutenir les stratégies de négociation des sections locales afin de s'assurer que les travailleuses et travailleurs tirent profit des changements technologiques par la bonification du revenu, de la formation et de la sécurité d'emploi. Le syndicat communiquera aux représentantes et représentants et aux sections locales des modèles de dispositions de convention collective afin de les aider dans leur travail à la table de négociation.

3.6 Faire campagne en faveur d'une loi sur l'équité salariale dans l'ensemble des provinces et des territoires après le succès de la campagne d'Unifor pour instaurer l'équité salariale à l'échelle fédérale. En outre, Unifor examinera des moyens de faire progresser l'équité salariale par le biais de ses négociations collectives, dans tous les secteurs, même dans les provinces et les territoires qui n'ont pas encore adopté de loi sur l'équité salariale. Le syndicat continuera d'encourager la participation à ses cours de formation en équité salariale dans le secteur fédéral pour les nouveaux comités d'équité salariale, mais déploiera aussi les outils et les ressources existants élaborés à l'intention des représentantes et représentants et des

comités de négociation des sections locales dans d'autres territoires, en les modifiant au besoin, et offrira une formation adaptée aux différents besoins. Le syndicat présentera un compte rendu sur les progrès réalisés lors du congrès de 2025.

3.7 Continuer d'offrir des cours d'éducation et de formation sur l'équité en matière d'emploi aux représentantes et représentants et aux membres, en particulier dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Le syndicat suivra l'évolution de la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi fédérale, tout en exerçant davantage de pression sur les employeurs qui sont visés par cette loi (ou une loi provinciale connexe) pour qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités. Unifor fera campagne en faveur d'une loi sur l'équité en matière d'emploi dans les provinces et les territoires qui n'ont pas encore adopté de loi en la matière.

3.8 Continuer de négocier des programmes de défense des droits en milieu de travail axés sur l'équité, notamment des postes d'intervenantes auprès des femmes et d'intervenants et intervenants en justice raciale, dans toutes les conventions collectives. Le syndicat continuera de faire connaître ces programmes et leurs résultats positifs lors d'événements syndicaux ainsi qu'auprès de chercheurs, de militants

communautaires, d'alliés et de fédérations syndicales internationales.

3.9 Militer en faveur de normes du travail visant à améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs et travailleuses à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale, ainsi qu'étendre la couverture au plus grand nombre de travailleuses et travailleurs possible. Le syndicat travaillera en collaboration avec les membres de la base, les sections locales et les alliés dans le cadre de campagnes locales et établira également un ensemble de demandes ambitieuses et universelles en matière de protection des travailleuses et travailleurs, qui s'appliqueront dans l'ensemble des provinces et des territoires, portant notamment sur :

- une hausse du salaire minimum;
- la réduction du travail précaire;
- l'interdiction de recourir aux briseurs de grève;
- des horaires de travail équitables;
- l'égalité de traitement et de rémunération;
- des congés de maladie et des congés d'urgence personnelle payés;
- la surveillance et l'application des lois;
- la sécurité au travail




UNIFOR
the Union / le syndicat

**ON
STRIKE**



UNIFOR
the Union / le syndicat

**ON
STRIKE**



Renforcer la démocratie

Les quatre années tumultueuses de Donald Trump à la présidence des États-Unis ont entraîné l'une des manifestations antidémocratiques les plus choquantes de l'histoire récente lorsque des milliers de manifestants violents ont envahi le Capitole le 6 janvier 2021 dans l'espoir de renverser l'élection. Un an plus tard, un défilé de manifestants a encombré les rues du centre-ville d'Ottawa, dont une cohorte exprimant le désir de renverser le gouvernement fédéral. Alimentées par des théories du complot, une méfiance sous-jacente à l'égard de l'autorité et des médias d'information, l'intolérance et la haine, des attitudes violentes et la privation des droits politiques, de telles actions sont (du moins en partie) le symptôme d'une démocratie fracturée.

Les syndicats comptent parmi les organisations les plus démocratiques de la société civile. Nous pratiquons la démocratie tous les jours, qu'il s'agisse des débats et des votes lors des congrès nationaux, de l'élection des délégués syndicaux en milieu de travail ou de la reddition de comptes de nos dirigeants élus. Les syndicats, plus que la plupart des organisations, comprennent que la démocratie n'est pas parfaite, qu'il y a des défis à relever et qu'il faut du soutien, de la diplomatie, des critiques et une participation active pour réussir.

Partout dans le monde, la démocratie est menacée. Selon le rapport *Freedom in the World* de 2022, 60 pays ont connu un recul de la démocratie au cours de la dernière année et 40 % de la population vit dans des pays considérés comme « non libres ». Bien sûr,

la démocratie ne se résume pas à la règle de la majorité. La démocratie est un système qui donne la parole aux citoyens, favorise le consentement, oblige les détenteurs du pouvoir à rendre des comptes, et soutient le développement des droits de la personne.

Malheureusement, les entreprises privées (en tant qu'entités non démocratiques) jouent un rôle de plus en plus important dans la société, au détriment des institutions publiques et des gouvernements démocratiquement élus. Pendant près de 40 ans, les nations occidentales, y compris le Canada, ont dû composer avec une campagne idéologique ciblée, menée par des entreprises privées et des politiciens conservateurs, qui visait à saper les gouvernements, les rendant responsables de pratiquement tous les maux économiques. La campagne pour réduire le rôle de la participation et de la surveillance démocratiques a entraîné des attaques contre d'autres institutions, comme les organismes de réglementation de l'intérêt public, les organismes de services publics, les entreprises publiques et (bien sûr) les syndicats.

Une cession constante aux mains du secteur privé d'actifs détenus démocratiquement s'en est suivie, y compris parmi les transporteurs aériens, les chemins de fer, les services de santé et d'éducation, la radiodiffusion et les transports publics. La privatisation et les réductions d'impôts pour les entreprises et les riches, ainsi que le déploiement d'efforts législatifs visant à saboter les syndicats, notamment en restreignant leurs activités politiques, ont servi de subvention publique majeure, accentuant l'inégalité des revenus, privant les gouvernements de ressources financières et transférant la richesse dans les mains de sociétés et d'investisseurs privés.

En fait, il existe encore aujourd'hui au Canada des vestiges de cette stratégie intentionnelle.

Les taux d'imposition des sociétés n'ont jamais été aussi bas, les sociétés ont une influence disproportionnée sur la réglementation de l'industrie et l'établissement de règles, et les gouvernements subissent des pressions constantes pour vendre des actifs à des investisseurs privés (p. ex. la vente proposée du corridor ferroviaire à haute fréquence de VIA Rail entre Québec et Toronto).

Si l'intention des gouvernements conservateurs est d'alimenter la méfiance des citoyens envers les gouvernements, leur déception à l'égard des services publics et leur animosité envers les syndicats démocratiques, comment s'étonner que le monde soit confronté à un déficit démocratique croissant? Demander aux citoyens de défendre des institutions que bon nombre de politiciens ont

passé 40 ans à essayer de démanteler est un défi de taille. Alimenter la méfiance envers le gouvernement et les personnalités publiques ne fait que menacer d'affaiblir la démocratie et d'éroder l'engagement politique. Les récentes élections en Ontario en sont un bon exemple, le taux de participation enregistré étant le plus bas de l'histoire des élections provinciales.

Moins les travailleurs sont exposés à des pratiques démocratiques qui fonctionnent bien, moins ils connaissent le fonctionnement de la démocratie. Moins ils ont confiance dans les systèmes démocratiques, moins ils sont capables de comprendre et d'utiliser les canaux à leur disposition pour faire pression en faveur du changement. Moins la démocratie est un vecteur de changement, moins ils sont susceptibles d'y participer et de la défendre.



Principaux faits

38 %

En 2021, quelque 38 % de la population mondiale vivait dans des pays « non libres », le taux le plus élevé depuis 1997. (Source : Freedom House)

15 %

Depuis 1980, le taux d'imposition fédéral des sociétés au Canada est passé de 40 à 15 %. (Source : Bruce Campbell, Rabble.ca)

<50 %

Malgré les importantes économies d'impôt dont bénéficient les grandes entreprises, les dépenses, en 2019, des entreprises canadiennes en recherche et développement représentaient moins de la moitié de la moyenne (en pourcentage du PIB) des autres pays industrialisés. (Source : Jim Stanford, Centre for Future Work)

15 %

Les taux d'imposition des sociétés sont tombés si bas qu'un groupe de nations mondiales (dirigé par l'OCDE) a proposé de fixer un nouveau plancher d'imposition minimal de 15 % d'ici 2023, quoiqu'il reste encore à voir si tous les gouvernements appliqueront cette règle.

La vision d'Unifor

Unifor doit être prêt à mener une campagne retentissante contre toute tentative de saper la démocratie en milieu de travail, notamment des efforts visant à réduire au silence les voix syndicales sur la scène politique. Le syndicat doit étendre son travail d'engagement des membres et explorer de nouvelles formes de militantisme et de participation. La lutte pour la démocratie exige également que le syndicat adopte une vision sociale élargie. Défendre la démocratie signifie défendre les institutions publiques et les services publics. C'est aussi militer en faveur d'une presse libre et indépendante, et défendre les droits de la personne universels, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Plan d'action d'Unifor

4.1 Mener une campagne offensive contre tout affaiblissement potentiel des libertés syndicales et démocratiques au Canada et les lois injustement discriminatoires à l'égard des syndicats ou qui minent la capacité des syndicats de défendre les intérêts de leurs membres, notamment en adoptant des lois sur le parasitisme économique calquées sur le modèle américain. Toute proposition de ce type présentée par le gouvernement amènera Unifor à réunir un groupe de travail spécial et à organiser un mouvement syndical de grande envergure.

4.2 Continuer de nouer un dialogue avec les membres de la base dans le cadre des campagnes électorales fédérales et provinciales sur les questions jugées essentielles pour faire avancer les intérêts des travailleuses et travailleurs. Le syndicat continuera de mener sa campagne d'appel au vote, ainsi que des stratégies adaptées

à chaque élection, afin d'encourager la participation électorale des membres, d'accroître la sensibilisation aux enjeux, et de former des militantes et militants pour qu'ils participent aux campagnes stratégiques. Au cours de la prochaine année, le syndicat entreprendra une évaluation stratégique pour déterminer la faisabilité d'élargir la campagne d'appel au vote de façon à inclure les élections municipales. Le syndicat évaluera également les résultats de sa campagne d'appel au vote afin de déterminer dans quelle mesure cette campagne permet de mobiliser efficacement les groupes de travailleuses et travailleurs marginalisés et privés de leur droit de vote, notamment les travailleuses et travailleurs racialisés, les nouveaux arrivants, ceux et celles ayant une incapacité, ainsi que les jeunes travailleuses et travailleurs.

4.3 Réitérer notre détermination à lutter contre les projets de privatisation et en faveur de structures de propriété publique, surtout en ce qui concerne les infrastructures essentielles, notamment la propriété publique des routes, des chemins de fer (p. ex. VIA Rail), des ports et des voies navigables, des transports interurbains et urbains, des services publics, de la large bande, des services financiers, des médias (p. ex. Société Radio-Canada), et de la production d'autres biens et services socialement utiles. Le syndicat lancera une initiative de sensibilisation interne qui soulignera les avantages économiques de la propriété publique et du contrôle démocratique des industries clés.

4.4 Offrir un soutien ciblé, notamment des modules spécialisés d'éducation, de formation et de mentorat aux membres d'Unifor qui souhaitent se présenter aux élections. Encourager un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs à représenter tous les ordres de gouvernement peut enrichir le dialogue public sur les droits des travailleuses et travailleurs et influencer l'élaboration de

politiques plus éclairées. Un tel programme peut s'appuyer sur la vaste expérience des militantes et militants et des représentantes et représentants d'Unifor, actuels et anciens, qui ont occupé de tels postes, et doit cibler les membres des groupes sous-représentés en quête d'équité, comme les femmes, les travailleuses et travailleurs racialisés, les membres de la communauté LGBTQ2S+, ceux et celles ayant une incapacité et les jeunes travailleuses et travailleurs.

4.5 Convoquer un groupe de travail composé de dirigeantes et dirigeants d'Unifor, de membres du Conseil exécutif national, de représentantes et représentants d'Unifor, des dirigeantes et dirigeants de certaines sections locales et de militantes et militants de la base dans le but d'élaborer une stratégie et un plan d'action visant à accroître la mobilisation des membres et la participation des sections locales dans tous les aspects du travail du syndicat. Unifor convoquera ce groupe de travail avant la fin de 2022.

4.6 Continuer de militer en faveur de nouvelles locales et d'un journalisme d'information indépendants, professionnels et bien financés, ainsi qu'établir des liens entre des médias d'information de qualité et la force des institutions démocratiques et l'engagement des citoyens. Unifor réitérera son soutien à l'égard de son Plan d'Action Médias et à la lutte globale pour protéger et développer les nouvelles locales au Canada.

4.7 Défendre et protéger les droits de la personne fondamentaux des travailleuses et travailleurs partout au Canada et dans le monde entier, notamment le droit à la justice, à la liberté, à la sécurité, à l'égalité, au respect de la vie privée et à d'autres libertés civiles. Unifor déploiera des efforts pour assurer l'accès universel aux droits de la personne et entreprendra des actions immédiates et décisives contre toute action visant à restreindre ou à affaiblir les droits de la personne, y compris tout déni des droits des personnes ayant une incapacité, ainsi qu'assurer le droit de toutes les femmes à la dignité, à l'autonomie et à l'intégrité corporelle.





Stimuler la solidarité

Il est impossible de restreindre les défis auxquels font face les travailleuses et travailleurs à un seul milieu de travail, à une seule communauté, province ou région. L'engagement profond envers l'équité, la dignité et le travail décent transcende tout emploi particulier et toute frontière internationale. Comprendre les doléances courantes des travailleuses et travailleurs constitue le fondement sur lequel nous bâtissons leur solidarité et leur pouvoir.

Le travail décent est un pilier essentiel des objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies pour 2030, et un cri de ralliement pour les travailleuses et travailleurs qui demandent une économie équitable, sûre et inclusive. La marée montante des formes de travail précaire, y compris la croissance des emplois hyperflexibles recherchés (p. ex. le travail à la demande), afflige les travailleuses et travailleurs de tous les pays. La diminution des taux de syndicalisation, dans la plupart des pays, rend la négociation collective plus difficile, en particulier face aux menaces de privatisation, au recours accru à la sous-traitance, au transfert de contrats, au travail temporaire et à la forte concentration des entreprises. Ces menaces économiques, parmi d'autres, sont les liens qui unissent les travailleurs, quel que soit leur milieu ou nationalité, qu'ils défendent un salaire minimum plus élevé, un meilleur accès aux syndicats et des normes de travail plus strictes, ou qu'ils s'efforcent de mettre en place d'autres modes de commerce et de résister à une mondialisation injuste menée par les entreprises.

Derrière ces problèmes économiques actuels se cachent des défis systémiques plus profonds avec lesquels les travailleurs doivent composer. Les mauvaises conditions du marché du travail sont presque invariablement pires, en moyenne, pour les femmes, les travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés, ceux ayant une incapacité, les jeunes travailleuses et travailleurs, et ceux qui sont sous-représentés et historiquement marginalisés, y compris les migrants. Ces lignes de séparation ne sont pas seulement présentes dans les milieux de travail et les nations, mais aussi entre eux, les divisions étant très marquées entre l'hémisphère nord, plus riche et développé, et l'hémisphère sud, plus pauvre et en développement. Il est primordial de surmonter ces divisions par la solidarité et la célébration de la diversité.

Depuis des décennies, Unifor entretient des liens de solidarité avec des syndicats affiliés au Canada et dans le monde entier, notamment en jouant un rôle actif et participatif dans diverses fédérations syndicales internationales, à savoir des organisations internationales qui défendent les droits des travailleuses et travailleurs dans tous les secteurs industriels et tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le Projet de solidarité nord américaine d'Unifor vise à solidifier les alliances syndicales entre les syndicats aux vues similaires sur le continent, et par le biais du Fonds de justice sociale d'Unifor, le syndicat collabore avec des organisations communautaires du monde entier pour promouvoir le rôle des syndicats, renforcer la démocratie et défendre l'équité, ce qui vient parfaire le travail continu du syndicat auprès des groupes communautaires de justice sociale, des organisations dirigées par des Autochtones et des mouvements sociaux comme « Black Lives Matter » (la vie des Noirs compte), « Justice for Workers » (justice pour les travailleurs) et la fierté.

La pandémie de COVID-19 a remis en question la nature hautement mondialisée et peu réglementée de l'économie actuelle, une économie qui continue de permettre aux entreprises de manipuler les finances, d'éviter les impôts, de maintenir les inégalités salariales et de réprimer les droits des travailleurs. Par exemple, l'Organisation internationale du Travail estime que 25 millions de travailleuses et travailleurs dans le monde sont victimes du travail forcé. Faire campagne pour les droits de la personne fondamentaux dans notre propre pays ou d'autres parties du monde, c'est un peu comme essayer de déplacer une montagne.

Pour la population canadienne, la pandémie a été un rappel brutal de la grande dépendance du Canada à l'égard de la sous-traitance, du risque inhérent pour les chaînes d'approvisionnement mondiales

de biens essentiels (p. ex. microprocesseurs et aliments), des dangers liés à la perte de la capacité locale de construire et d'entretenir les biens sur lesquels les gens comptent en temps de crise, et de la nécessité d'adopter de nouvelles stratégies économiques. Elle a également soulevé des questions difficiles sur les raisons pour lesquelles de telles disparités continuent d'exister, ainsi que des appels à solidifier les liens de solidarité entre les travailleurs. Les appels à l'action ont touché divers fronts politiques, notamment la réforme du commerce (en accordant davantage d'importance aux droits des travailleuses et travailleurs dans les accords commerciaux, comme c'est le cas du nouvel Accord Canada-États-Unis-Mexique), la responsabilité des entreprises dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement, ainsi que la justice sociale (y compris des résultats équitables et l'égalité des chances).

Principaux faits

7

À partir de 2022, Unifor sera affilié à sept fédérations syndicales internationales, soit UNI (Union Network International), IndustriALL, la FIOT (Fédération internationale des ouvriers du transport), l'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois), l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes), l'OIJ (Organisation internationale des journalistes) et la FIACTA (Fédération internationale des associations de contrôleurs du trafic aérien).

> 1 100

Le Fonds de justice sociale d'Unifor (y compris les fonds précédents des TCA et du SCEP) a soutenu plus de 1 100 projets. En 2022, plus de 50 projets sont actifs au Canada et 28 autres à l'échelle internationale.

25
millions

L'Organisation internationale du Travail estime à 25 millions le nombre de victimes du travail forcé dans le monde, les femmes et les filles étant largement surreprésentées puisqu'elles constituent 71 % des victimes. (Source : Organisation internationale du Travail, 2017)

9,5 %

En janvier 2022, à peine 9,5 % des personnes vivant dans les pays les plus pauvres du monde avaient reçu le vaccin contre la COVID-19 en raison, notamment, des disciplines rigides en matière de propriété intellectuelle inscrites dans les traités commerciaux mondiaux. (Source : Yoade Alakija, 2022)

La vision d'Unifor

La solidarité entre les divers groupes de travailleurs reste un élément essentiel pour bâtir un mouvement syndical fort et mondial. Unifor doit encourager la solidarité avec les syndicats, les organisations de travailleurs et les partenaires communautaires qui partagent les mêmes valeurs, principes et priorités. Unifor s'efforcera de renforcer la capacité des communautés vulnérables de garantir les droits de la personne fondamentaux et la justice économique, notamment par le biais du Fonds de justice sociale, et distinguera la solidarité et l'internationalisme d'Unifor des simples actes de charité. Le syndicat continuera de plaider en faveur de politiques de commerce équitable alternatives et habilitantes pour les travailleuses et travailleurs et de demander aux entreprises de rendre compte de leurs pratiques relativement aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Il continuera de collaborer avec les groupes progressistes déterminés à combattre la haine, le racisme et l'islamophobie et de soutenir activement le processus continu de décolonisation et de réconciliation au Canada.

Plan d'action d'Unifor

5.1 articiper pleinement aux efforts de toutes les fédérations syndicales internationales auxquelles Unifor est affilié. Unifor jouera un rôle actif dans toutes les structures démocratiques appropriées, guidera le travail d'élaboration des politiques, et appuiera l'ensemble des campagnes et des projets pertinents dans le but de resserrer les liens avec les militantes et militants syndicaux du monde entier. Le syndicat s'engagera à affecter des dirigeantes et dirigeants du syndicat national, des conseils régionaux, des conseils industriels et des sections locales

aux comités des fédérations syndicales internationales pertinents, y compris des représentantes et représentants d'Unifor, et à assurer une représentation auprès des groupes en quête d'équité. Le syndicat tiendra également une liste détaillée des représentantes et représentants des comités et mettra en place des protocoles de reddition de comptes auprès du Conseil exécutif national et des membres de la base.

5.2 Créer un groupe de travail au sein du Conseil exécutif national chargé d'examiner les diverses relations et alliances stratégiques d'Unifor en collaboration avec les syndicats affiliés et les organismes communautaires, d'évaluer les demandes de fusions et d'affiliations spéciales (et d'en rendre compte), et de fournir une orientation stratégique sur les relations d'Unifor avec les centrales syndicales.

5.3 S'opposer activement à la mondialisation des entreprises et proposer des solutions de rechange aux accords commerciaux et aux politiques qui mettent les emplois en péril. Unifor continuera de militer en faveur de politiques commerciales qui favorisent activement des normes rigoureuses et exécutoires en matière de travail, d'environnement et d'autonomie locale, tout en faisant campagne contre les règles commerciales qui nuisent aux travailleuses et travailleurs, minent la négociation collective, facilitent la sous-traitance et contribuent à l'accroissement des inégalités. Le syndicat continuera de surveiller les négociations commerciales, d'établir des voies de communication et de solidarité avec des partenaires communautaires et des travailleuses et travailleurs du monde entier aux vues similaires, et de promouvoir une vision d'avenir du commerce équitable.

5.4 Continuer d'appuyer les efforts nationaux en vue de la réconciliation et de

l'autodétermination des Autochtones, tout en veillant à ce que le travail de solidarité soit fondé sur les principes énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Il demandera au gouvernement fédéral de réaliser de meilleurs progrès à l'égard des 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, ainsi que des recommandations de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Un soutien continu sera offert pour améliorer la qualité de vie de tous les peuples autochtones du Canada, notamment en améliorant la qualité de l'eau potable dans les réserves, en créant des possibilités d'emploi valorisant, en améliorant les conditions de logement, et en mettant fin aux conséquences de la violence coloniale qui continuent, encore aujourd'hui, à avoir un impact négatif sur les communautés autochtones.

5.5 Accroître le travail du syndicat et réitérer son engagement envers la lutte contre le racisme en favorisant la justice raciale dans

les milieux de travail. Unifor collaborera avec des militantes et militants, des intervenantes et intervenants en justice raciale et des membres des comités permanents des travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur pour élaborer une nouvelle trousse d'outils sur la justice raciale. Cette ressource fournira aux membres les informations nécessaires pour devenir des champions de la lutte contre le racisme dans leurs sections locales, leurs milieux de travail et leurs collectivités. Le syndicat fera campagne à l'échelle provinciale en faveur de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans de lutte contre le racisme, et solidifiera également ses relations avec les groupes locaux et nationaux axés sur la lutte contre la haine, le racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie. Ce travail consistera notamment à sensibiliser les membres à la montée des nationalistes de droite et des suprémacistes blancs qui représentent un danger croissant pour la démocratie et nos communautés.








stand up for
crown workers
myCrowns.ca




Conclusion

Les syndicats doivent jouer un rôle de plus en plus important dans la société afin d'étendre l'influence des travailleuses et travailleurs pour changer les marées économiques, d'obtenir des résultats justes et équitables en milieu de travail, et de rééquilibrer les inégalités croissantes. Lors de son congrès fondateur en 2013, Unifor a promis de mener ce combat, et il l'a fait, avec succès. Mais ce travail n'est jamais terminé, et nous devons aller de l'avant pour tenir les engagements que nous avons pris.

Ce programme servira de feuille de route et de ligne directrice pour le travail du syndicat au cours des trois prochaines années. Il propose

des recommandations aux dirigeantes et dirigeants du syndicat ainsi qu'à ces militantes et militants sur les étapes nécessaires pour faire avancer la mission d'Unifor, et orienter les futures initiatives, mais sans nuire aux efforts quotidiens essentiels du syndicat, ni à l'attention immédiate que méritent les nouvelles crises ou les défis imprévus.

Aujourd'hui, le paysage change. Dans un monde toujours aux prises avec une pandémie, une crise d'abordabilité et de profondes failles dans notre démocratie, les travailleuses et travailleurs doivent faire face à de nouvelles pressions. Pour rester fidèle à ses préceptes fondateurs, et être une force de changement positif dans l'économie, Unifor doit explorer de nouvelles campagnes et initiatives audacieuses pour faire évoluer nos milieux de travail.





 **TOGETHER
ENSEMBLE**
CONVENTION  CONGRÈS 2022