

Programme de négociation collective d'Unifor

2023-2026



- 1 Message de la présidente nationale et des dirigeants nationaux**
- 2 Remerciements**
- 4 Négocier la force ouvrière – Échéancier du projet**
- 8 Contexte économique et état du marché du travail**
 - Emploi **10**
 - Salaires **11**
 - Inflation **12**
 - Inclusivité et droits de la personne **14**
 - Changement climatique et transition industrielle **16**
 - Conclusion **18**
- 20 Enjeux prioritaires et positions du syndicat**
 - Salaires et sécurité du revenu **20**
 - Santé et sécurité **23**
 - Avantages sociaux **27**
 - Régime de retraites et sécurité à la retraite **32**

...Enjeux prioritaires et positions du syndicat

Droits de la personne, inclusion et équité
en milieu de travail **34**

Nouvelles technologies, changements
climatiques et avenir du travail **37**

Recrutement et maintien de la main-d'œuvre **39**

Sécurité d'emploi et travail précaire **42**

Renforcer le syndicat **44**

Conclusion **47**

49 Sommaire des positions du programme de négociation collective d'Unifor

54 Liste de vérification en vue des négociations

Phase 1 : Se préparer aux négociations **54**

Phase 2 : Processus de négociation **56**

Phase 3 : Ratification **57**



Message de la présidente nationale et des dirigeants nationaux

La négociation collective est un outil essentiel pour renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs. Lorsque les travailleuses et travailleurs sont solidaires à la table de négociation, tout le monde en profite. Lorsqu'ils s'unissent pour cibler des préoccupations communes, présenter des solutions créatives et réaliser des gains, nous pouvons nous opposer efficacement contre le pouvoir des grandes entreprises, changer des vies et reprendre le contrôle de conditions économiques autrement précaires et injustes.

Le syndicat Unifor représente 315 000 membres qui sont couverts par quelque 3 000 conventions collectives dans l'ensemble du Canada. À tout moment, des milliers de membres sont engagés dans des négociations collectives. Nous en faisons notre activité première, et chaque négociation est unique. Pour optimiser notre efficacité à la table de négociation, nous sommes conscients que nous devons avoir accès à des ressources considérables, faire preuve de diligence, et adopter un raisonnement stratégique coordonnée entre les sections locales et l'ensemble des industries. C'est dans cet esprit que nous avons déployé le projet « Négocier la force ouvrière », lequel a permis de produire ce nouveau programme national de négociation collective.

Notre programme présente une série de propositions et d'engagements intersectoriels ambitieux que les comités de négociation et les représentantes et représentants syndicaux doivent présenter à la table de négociation. Dans certains cas, le contenu du programme sert de lignes directrices, c'est-à-dire d'attentes quant aux enjeux qui doivent être négociés. Dans d'autres cas, le programme présente des idées créatives sur la manière dont les conventions collectives peuvent mieux répondre aux changements économiques et aux besoins des travailleuses et travailleurs.

Ce programme est le fruit de plus de 5 mois de discussions menées auprès de plus de 1 700 représentantes et représentants de sections locales et de comités de négociation. De février à juin 2023, nous avons tenu 45 séances stratégiques régionales dans diverses communautés partout au Canada. Les membres nous ont parlé des difficultés qu'ils rencontrent au travail, ainsi que de leurs grandes priorités en matière de négociation. Nous savons que les dernières années ont été difficiles pour les travailleuses et travailleurs alors que la pandémie faisait rage et que la situation économique postpandémique a bien peu changé par rapport à ce qu'elle était avant la pandémie. Ces discussions étaient honnêtes et nécessaires.

Les membres ont également profité de l'occasion pour nous faire part de leur vision pour bâtir une économie encore meilleure. Ils nous ont surtout offert des idées judicieuses pour rendre le monde meilleur grâce à la négociation collective et à la solidarité.

Nous sommes très fiers de vous présenter ce rapport final. Nous remercions les membres, les dirigeantes et dirigeants des sections locales, ainsi que les représentantes et représentants syndicaux qui ont rendu ce projet possible et qui ont profité de l'occasion pour bâtir un syndicat plus fort et plus engagé.

En toute solidarité,

Lana Payne, présidente nationale

Len Poirier, secrétaire-trésorier national

Daniel Cloutier, directeur québécois

Remerciements

Le programme national de négociation collective a été rendu possible grâce aux efforts et au dévouement du groupe de travail du programme « Négocier la force ouvrière », des représentantes et représentants nationaux, ainsi que de l'ensemble des membres et des dirigeantes et dirigeants de sections locales.

Coprésidents

Olivier Carrière, adjoint exécutif au directeur québécois

Shane Wark, adjoint aux dirigeantes et dirigeants nationaux

Bureau de la présidente nationale

Roxanne Dubois, adjointe exécutive à la présidente nationale

Directrices et directeurs régionaux

Gavin McGarrigle, directeur de la région de l'Ouest

Jennifer Murray, directrice de la région de l'Atlantique

Naureen Rizvi, directrice de la région de l'Ontario

Présidentes et présidents des conseils régionaux

Shinade Allder, Conseil régional de l'Ontario

Sophie Albert, Conseil régional du Québec

Matt Blois, Conseil régional de l'Atlantique

Guy Desforges, Conseil régional des Prairies

Leanne Marsh, Conseil régional de la Colombie-Britannique

Conseil exécutif national

Dereck Berry, section des travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur

John D'Agnolo, secteur de l'automobile

Dana Dunphy, secteur de l'hôtellerie et des jeux

Chris Garrod, secteur ferroviaire

Yves Guérette, secteur forestier

Julie Kotsis, secteur des médias

Tammy Moore, secteur de l'aviation

Représentantes et représentants

John Breslin, directeur, secteur des métiers spécialisés

Josh Coles, directeur, mobilisation des membres et action politique

Graham Cox, Service de recherche

Anthony Dale, directeur principal, affaires juridiques et statutaires

Angelo DiCaro, directeur, Service de recherche

Robin Fairchild, directrice, Service de l'éducation

Erin Harrison, Service de recherche

Marc Hollin, Service de recherche

Sandeep Kakan, directeur, Service des pensions et des avantages sociaux

Simon Lavigne, Service de recherche

Niki Lundquist, directrice principale, équité et éducation

Karen Marchesky, Service de recherche

Sarah McCue, Service des communications

Kathleen O'Keefe, directrice, Service des communications

Tracey Ramsey, directrice, Service de la condition féminine

Sune Sandbeck, Service de recherche

Vinay Sharma, directeur, Service de la santé, de la sécurité et de l'environnement

Kaylie Tiessen, Service de recherche



WINNIPEG



HALIFAX

Négocier la force ouvrière - Échéancier du projet

Août 2022 - Mandat confié par le congrès statutaire d'Unifor

Les membres des délégations au congrès statutaire d'Unifor qui a lieu en août 2022 ont donné leur aval au Plan d'action 2022-2025 du syndicat. Parmi les engagements énoncés dans le plan d'action, le syndicat national doit mettre à jour le programme national de négociation collective « 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 ».

Décembre 2022 - Création du groupe de travail

En décembre 2022, les dirigeantes et dirigeants nationaux d'Unifor ont invité des dirigeantes et dirigeants élus, des membres du Conseil exécutif national, ainsi que des représentantes et représentants chevronnés à participer à un groupe de travail chargé de superviser la mise à jour du programme national de négociation collective et à la tournée de

consultations des sections locales dans le cadre du projet intitulé « Négocier la force ouvrière ».

Le groupe de travail était chargé de formuler des commentaires et des recommandations sur les actions suivantes :

Organiser un effort de mobilisation à la grandeur du pays qui est aussi inclusif et réceptif que possible pour les membres d'Unifor;

assurer la participation aux réunions régionales et veiller à ce que les programmes permettent un dialogue et des contributions significatives;

relever les principaux thèmes des rapports découlant des réunions régionales afin d'orienter la conception du nouveau programme de négociation;

examiner et commenter les ébauches de documents, ainsi que le programme de négociation lui-même;

élaborer l'ordre du jour d'un sommet national sur la négociation collective.

Janvier et février 2023 - Élaboration du contenu

Au cours des mois de janvier et de février 2023, le Service de recherche et le Service de l'éducation ont préparé une présentation sur le pouvoir de



AMOS



BELLEVILLE

négociation des travailleuses et travailleurs et un ensemble de trois questions de discussion. La présentation et les questions ont été mises à l'essai lors d'une réunion extraordinaire des dirigeantes et dirigeants des sections locales d'Unifor du nord de l'Ontario, ainsi que dans le cadre d'événements organisés par les sections locales à l'occasion de la tournée du directeur québécois d'Unifor. Les commentaires recueillis dans le cadre de ces séances pilotes ont guidé les décisions finales du groupe de travail quant à l'élaboration de la structure des séances stratégiques régionales.

Février 2023 - Promotion des séances stratégiques régionales

Les membres du groupe de travail ont dressé une liste des communautés ciblées, des dates et des lieux des séances stratégiques régionales. L'inscription aux séances était facilitée par le biais d'une page sur le site Web d'Unifor préparée par le Service des communications.

Le bureau de la présidente nationale a envoyé du matériel de sensibilisation aux représentantes et représentants nationaux ainsi qu'aux dirigeantes et dirigeants des sections locales. D'autres efforts de sensibilisation des sections locales ont été déployés par le biais des bureaux des directrices et directeurs régionaux, et les directrices et directeurs locaux ont communiqué directement avec les sections locales.

Février à juin 2023 - Tenue de séances stratégiques régionales dans l'ensemble du Canada

Entre février et juin 2023, une série de 45 séances stratégiques régionales, dont 2 séances virtuelles, ont été organisées dans diverses communautés du pays où le nombre de membres d'Unifor est élevé. L'une des séances virtuelles a sollicité la contribution

des membres des comités permanents en matière d'équité d'Unifor.

Juin 2023 - Informations et commentaires des membres recueillis lors des sessions régionales

Au cours des séances stratégiques régionales, le Service de recherche d'Unifor (ou les personnes désignées) ont pris des notes détaillées des commentaires des membres et des questions qu'ils ont soulevées. Ces notes ont été regroupées et analysées à l'aide d'un programme informatique sur mesure mis au point à l'interne. Le programme a permis de cerner les enjeux et les sujets mentionnés par les membres au cours des multiples séances stratégiques, de dresser une liste des questions les plus souvent abordées, et de regrouper les commentaires des membres en fonction de ces questions.

L'objectif était de produire un document qui présente efficacement les commentaires que les membres ont formulés lors des séances stratégiques. Le rapport d'étape Ce que nous avons entendu a été publié au début de juillet 2023.

Juillet et août 2023 - Préparation du rapport final pour le sommet sur la négociation collective

Sur la base des priorités et des idées des membres, un rapport final sur le programme de négociation collective, comprenant une série de directives et de recommandations spécifiques en matière de négociation, a été préparé. Ce rapport final sera ouvert aux discussions lors du sommet d'Unifor de 2023 sur le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs.



CHARLOTTETOWN



EDMONTON

Contexte économique et état du marché du travail

Depuis 2022, les travailleuses et travailleurs canadiens vivent un contexte économique encourageant, mais également déroutant. Le taux de chômage historiquement bas et le nombre élevé d'emplois vacants laissent croire que la plupart des travailleuses et travailleurs se trouvent dans une position de négociation plus solide qu'ils ne l'ont été pendant des décennies. Cependant, la menace d'une récession provoquée par une politique monétaire imprudente dans la lutte contre l'inflation, ainsi que diverses mesures de restructuration des milieux de travail et de modération salariale imposées par la loi, laisse planer un doute sur la forte reprise économique du Canada à l'issue de la pandémie.

Les difficultés auxquelles les travailleuses et travailleurs ont dû faire face au cours des dernières années ne peuvent pas être surestimées. La pandémie a créé une situation d'urgence en matière de santé publique comme la plupart des Canadiennes et Canadiens n'en avaient jamais connu, mais elle a également déclenché une crise économique sans précédent, accompagnée des taux de chômage les plus élevés depuis les années 1980. La reprise économique qui a suivi a incité les travailleuses et travailleurs, en particulier les femmes et les jeunes, à revenir sur le marché du travail en nombres records en 2022, ramenant les taux de chômage à des niveaux historiquement bas.

Parallèlement, le taux d'inflation élevé (qui atteint aussi des sommets inégalés depuis les années 1980) et

les hausses agressives des taux d'intérêt par la Banque du Canada ont érodé le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs et réduit les budgets familiaux aux produits essentiels comme l'alimentation, le logement et le transport. Pourtant, alors que les travailleuses et travailleurs se serrent la ceinture, des entreprises canadiennes enregistrent des bénéfices records. En fait, ils assument le fardeau des taux d'intérêt élevés pour lutter contre l'inflation alors qu'ils n'en ont jamais été la cause.

“**LE COÛT DE LA VIE EST UN PROBLÈME. NOS SALAIRES N'AUGMENTENT PAS AUSSI RAPIDEMENT QUE L'ÉPICERIE, LE LOGEMENT ET LES AUTRES MARCHANDISES.**

HALIFAX, 19 AVRIL

Dans cet environnement incertain, l'économie canadienne continue d'envoyer des signaux contradictoires. La croissance du produit intérieur brut (PIB) (une mesure de l'activité économique) a ralenti vers la fin de 2022, mais est restée supérieure aux prévisions. L'inflation a également chuté à 3,4 % en mai 2023, sur 12 mois, après avoir atteint un sommet



DURHAM



EDMUNDSTON

de 8,1 % l'été précédent. La croissance de l'emploi est restée forte au premier semestre de 2023, mais des signes indiquent que les conditions sous-jacentes du marché du travail s'affaiblissent, le nombre d'emplois vacants ayant chuté au début de 2023 par rapport aux niveaux pandémiques les plus élevés.

En bref, les membres d'Unifor ont une chance historique d'arracher des gains significatifs des mains de leurs employeurs et de négocier avec succès une part équitable de la récente croissance économique, qui continue de profiter de manière disproportionnée aux Canadiennes et Canadiens les plus riches. Toutefois, comme toujours, ces occasions évolueront inévitablement parallèlement à l'évolution de l'économie, qui est actuellement en pleine mutation.

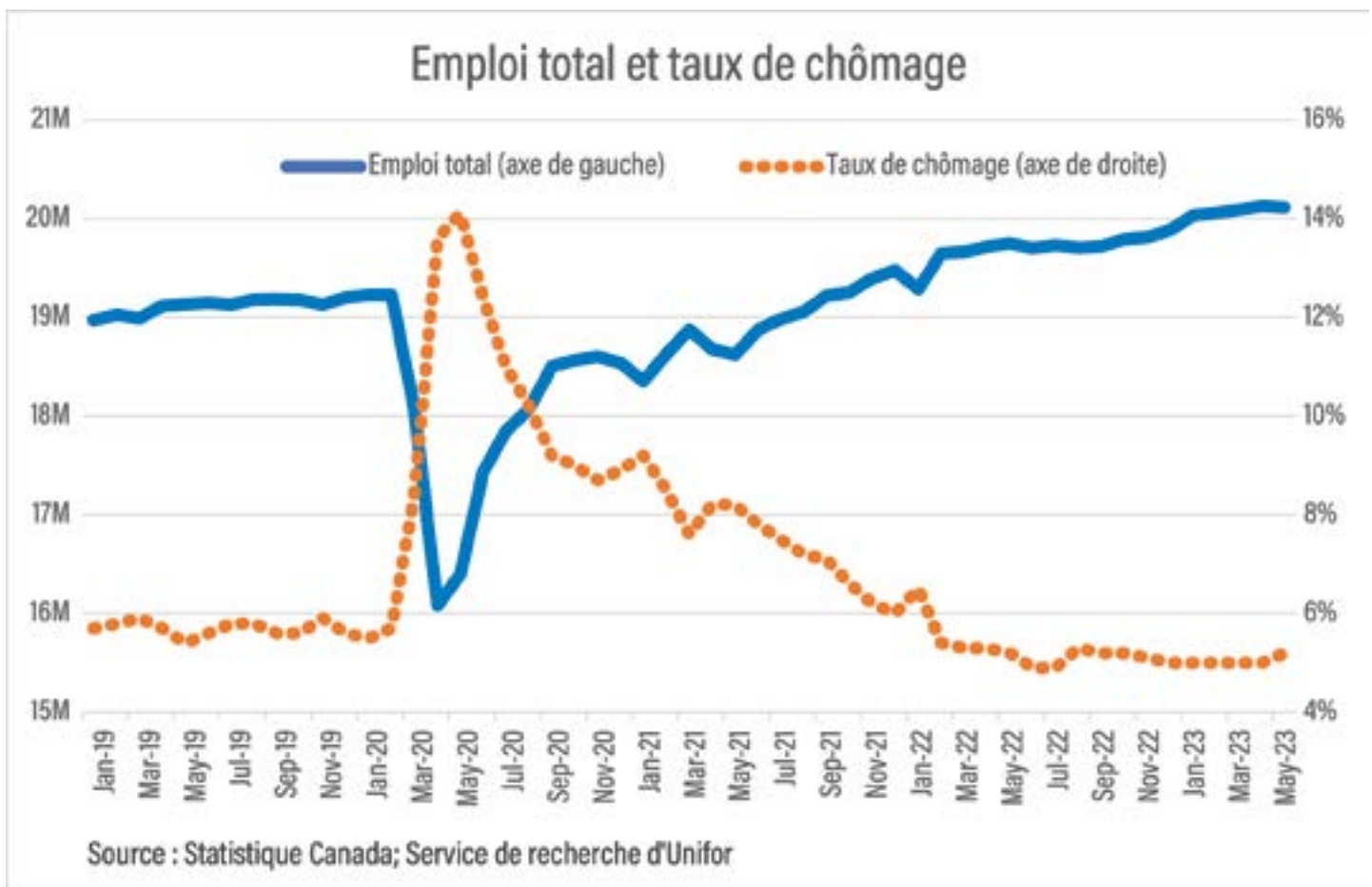
Emploi

Les chiffres de l'emploi au Canada ont dépassé toutes les attentes dans les premiers mois de 2023, la croissance de l'emploi ayant maintenu sa poussée inattendue de 2022. De juin 2022 à avril 2023, période au

cours de laquelle les analystes économiques ont mis en garde à maintes reprises contre un ralentissement imminent, plus de 400 000 emplois ont été créés. Malgré une légère hausse à 5,2 % en mai 2023, le taux de chômage est resté à un niveau presque record de 5,0 % pendant 5 mois entiers de décembre 2022 à avril 2023.

La vitesse à laquelle les conditions du marché du travail ont changé depuis les premiers mois de la pandémie de COVID-19 est véritablement impressionnante. Le taux de chômage a atteint 14,1 % en mai 2020, le niveau le plus élevé depuis que des statistiques comparables sont devenues disponibles dans les années 1970. Toutefois, en juin 2022, le taux de chômage a chuté à 4,9 % et le nombre d'emplois a dépassé le niveau pré-pandémique de près d'un demi-million (voir le graphique 1).

Il faut reconnaître que le gouvernement fédéral a réagi promptement aux urgences sanitaires et économiques et mis en place une série de mesures de sécurité du revenu, notamment la Prestation canadienne d'urgence, la Subvention salariale d'urgence du Canada, ainsi qu'un élargissement temporaire du



régime d'assurance-emploi, qui ont permis d'atténuer les pires effets de la pandémie sur les travailleuses et travailleurs.

La relance économique s'est accompagnée de départs massifs à la retraite en 2022. Le nombre de travailleuses et travailleurs partant à la retraite a augmenté de 32 % par rapport à l'année précédente et le nombre de postes vacants a atteint le chiffre record de 1 million.

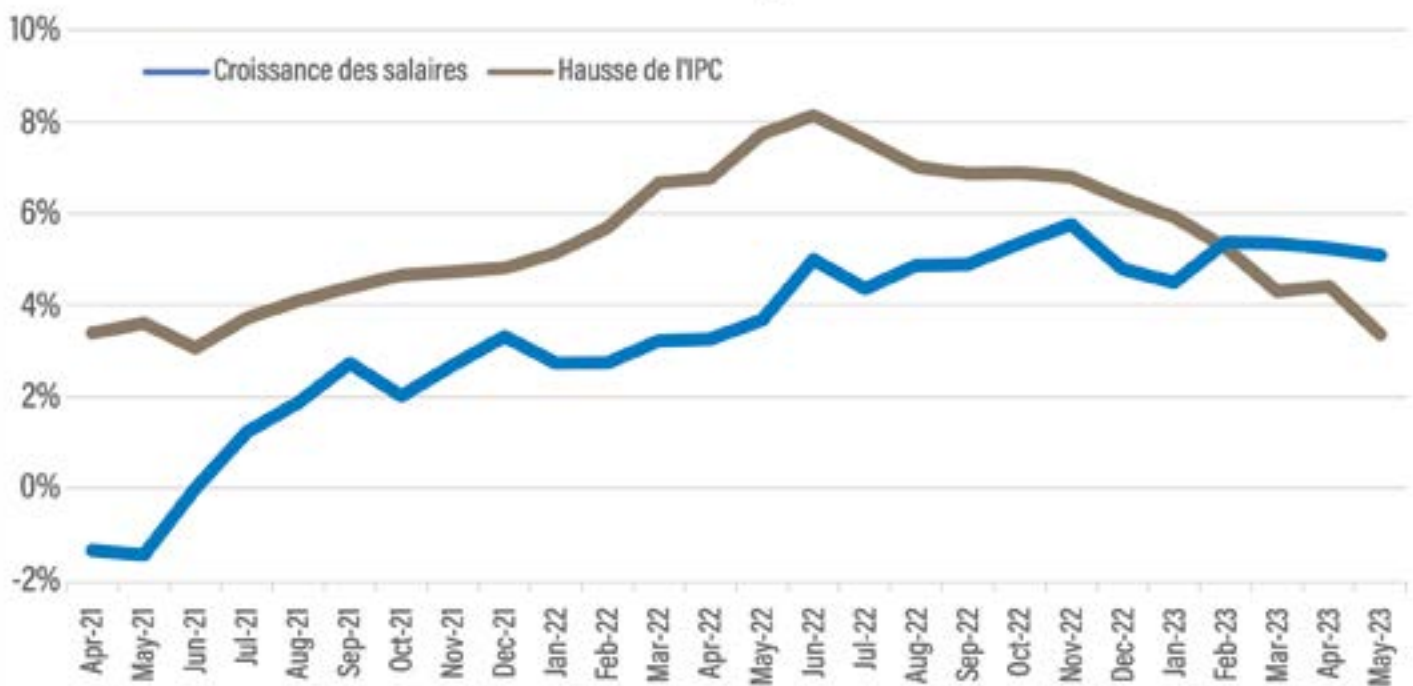
Malheureusement, les appels lancés par les syndicats et les défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs en faveur d'une bonification permanente des mesures de soutien au marché du travail canadien, notamment une réforme de l'assurance-emploi et un meilleur soutien à la transition pour ceux et celles nécessitant une requalification, sont restés vains. Les employeurs ont réussi à détourner le débat sur la politique du travail pour l'orienter vers des préoccupations exagérées relatives aux pénuries de main-d'œuvre plutôt que d'améliorer la qualité des emplois en vue de recruter des travailleuses et travailleurs et de les retenir.

Salaires

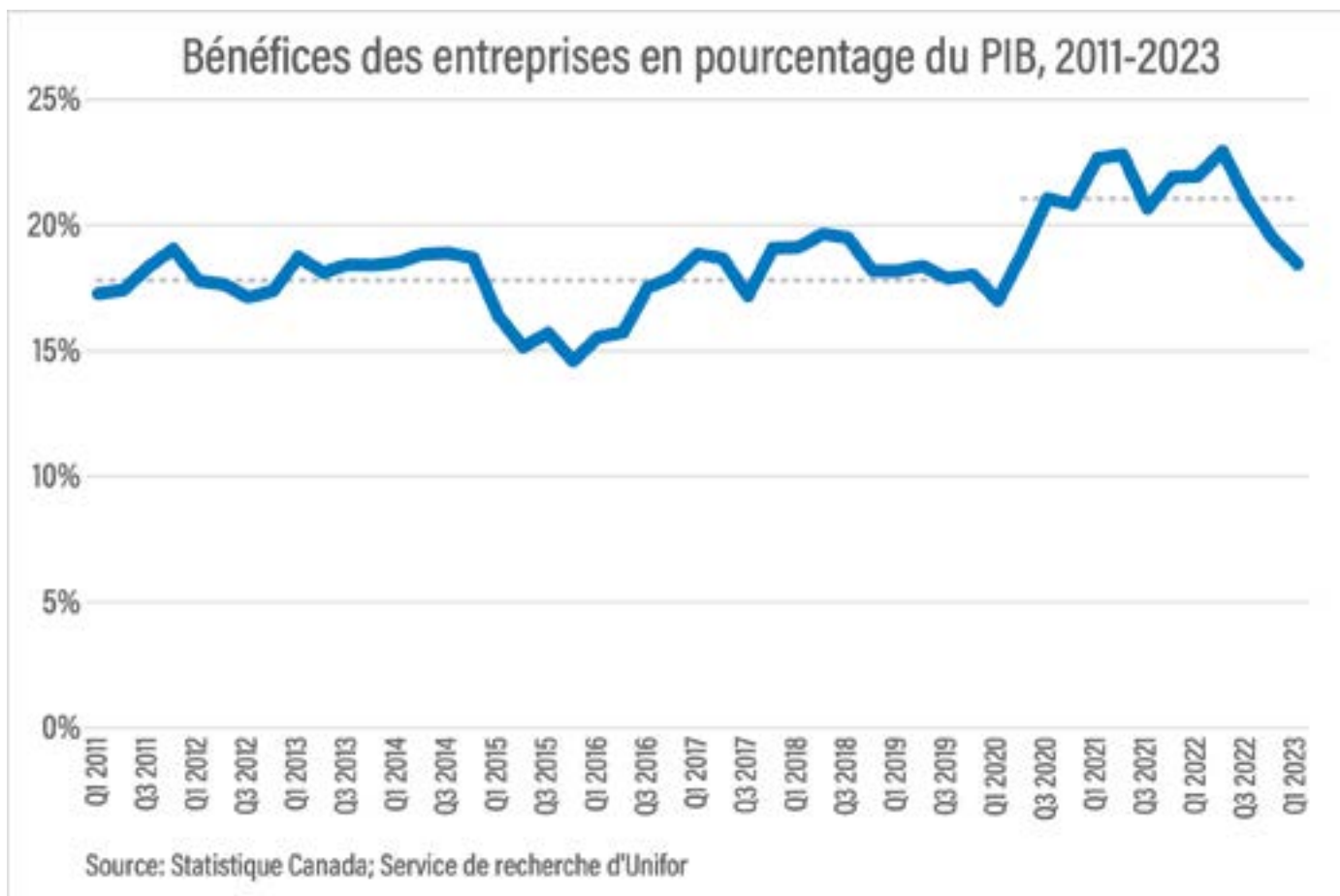
Bien que les hausses moyennes des salaires nominaux aient été relativement fortes depuis la moitié de l'année 2022, ce n'est qu'en février 2023 que les salaires réels, corrigés en fonction de l'inflation, ont commencé à augmenter. La croissance des salaires sur 12 mois est tombée en deçà du taux d'inflation en mars 2021 et est restée à la traîne pendant près de 2 ans avant de se rattraper en février 2023 (voir le graphique 2). En d'autres termes, pendant la majeure partie de 2021 et de 2022, le travailleur moyen au Canada a vu ses revenus diminuer par rapport à la hausse du coût des biens de consommation et des services, chaque dollar achetant moins que le mois précédent. Il reste à voir si les travailleuses et travailleurs pourront récupérer entièrement ce qu'ils ont perdu.

La baisse des salaires réels au cours de cette période a montré l'importance pour les travailleuses et travailleurs syndiqués de négocier dans les conventions collectives des compensations efficaces pour le coût

Croissance des salaires sur 12 mois par rapport à la hausse de l'indice des prix à la consommation



Source: Statistique Canada; Service de recherche d'Unifor



de la vie, y compris des indemnités de vie chère, dont bon nombre avaient été éliminées des conventions collectives ou gelées indéfiniment, en partie en raison de décennies de faible inflation.

Inflation

Les décideurs politiques, l'industrie, les travailleuses et travailleurs et les consommateurs ont tous été affectés par une hausse relativement soudaine de l'inflation en 2021, un phénomène mondial. Alors

que le taux d'inflation au Canada atteint 8,1 % en juin 2022, de nombreux observateurs ont souligné les importantes perturbations provoquées par la pandémie de COVID 19, lesquelles ont entraîné une hausse des prix à différentes étapes de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que des biens de consommation et des services. Toutefois, certains économistes et politiciens conservateurs ont suggéré, sans fondement, que la cause de la hausse des prix était en fait l'aide financière offerte par les gouvernements pendant les pires périodes de la pandémie, ces mêmes programmes qui ont permis aux entreprises de rester solvables et aux travailleuses et travailleurs de disposer d'un revenu suffisant pour payer leurs factures.

En réalité, la hausse de l'inflation était en partie le résultat de la demande refoulée des consommateurs pendant les périodes de confinement de la pandémie, de la flambée des prix du carburant et des produits de base, et des importants goulets d'étranglement de la chaîne d'approvisionnement qui se sont produits au cours de la phase aiguë de la pandémie. Ces

“ NOUS AVONS PERDU LE CONTRÔLE, NOUS DEVONS RETROUVER L'ÉQUILIBRE PAR RAPPORT À L'INFLATION.

MONTRÉAL, 10 FÉVRIER



FREDERICTON



GATINEAU

pressions inflationnistes se sont maintenues lorsque la guerre entre la Russie et l'Ukraine a bouleversé l'approvisionnement mondial en denrées alimentaires, en matières premières et en carburant. Au moment même où les gouvernements du monde entier auraient dû mettre en œuvre leurs plans pour « rebâtir en mieux », les mesures monétaires et fiscales conventionnelles pour répondre à la hausse de l'inflation ont été utilisées pour justifier l'échec de ces plans.

Poussés à la complaisance par les décideurs politiques et les politiciens conservateurs, les gouvernements ont revu leurs ambitions à la baisse et visé un retour au statu quo pré-pandémique. La Banque du Canada a intensifié la lutte des classes en adoptant des politiques monétaires agressives visant à accroître le chômage et rendu les travailleuses et travailleurs responsables des pressions inflationnistes simplement parce qu'ils demandaient une part équitable de la relance économique et le maintien de leur pouvoir d'achat.

Parallèlement, sous le couvert d'une inflation élevée, les entreprises ont augmenté leurs marges bénéficiaires et continuent de crier famine lorsque les travailleuses et travailleurs réclament des hausses salariales pour compenser leur perte de pouvoir d'achat. Alors que les bénéfices en pourcentage du PIB n'ont cessé d'augmenter au cours des dernières décennies, ils ont atteint de nouveaux sommets pendant la pandémie.

“**DANS MON MILIEU DE TRAVAIL (SECTEUR DU TRANSPORT), 90 % DES TRAVAILLEURS SONT DES HOMMES. NOTRE EMPLOYEUR NOUS DIT QUE CES EMPLOIS “NE CONVIENNENT TOUT SIMPLEMENT PAS AUX FEMMES”. C'EST ÉTONNANT QUE L'EMPLOYEUR NE VOIE PAS QUE LES FEMMES PEUVENT FAIRE CE TRAVAIL.**

SÉANCE VIRTUELLE, COMITÉS SUR L'ÉQUITÉ, 6 JUIN

Au cours des 8 années précédant la pandémie, les bénéfices comme proportion du PIB s'élevaient en moyenne à 18 %, mais ils ont grimpé à 21 % en moyenne depuis le deuxième trimestre de 2020.

Plutôt que de tenir compte de ces données en se concentrant sur les bénéfices excessifs et en soulignant le rôle des problèmes de la chaîne d'approvisionnement, la Banque du Canada a commencé à prôner que de limiter la croissance des salaires et de rétablir un taux de chômage « soutenable » constituait le meilleur moyen de lutter contre l'inflation. La Banque continue de hausser les taux d'intérêt et a encouragé de manière éhontée les employeurs à limiter les hausses salariales, bien qu'il n'existe aucune preuve que les salaires des travailleuses et travailleurs ou le faible taux de chômage jouent un rôle inflationniste.

Inclusivité et droits de la personne

Les appels à « rebâtir en mieux » après la pandémie ont engendré un effort pour créer des milieux de travail, des marchés du travail et des institutions plus diversifiés afin de favoriser une croissance économique inclusive. Pendant quelque temps, il était possible d'espérer que le gouvernement et les employeurs, du moins au Canada, collaboreraient avec les syndicats et les communautés pour rendre notre économie plus inclusive et plus équitable.

Dans le contexte de taux de vacances élevés et d'un faible taux de chômage, plusieurs ont vu une occasion d'augmenter la participation au marché du travail et d'améliorer considérablement les résultats en matière d'emploi des groupes en quête d'équité.

Par exemple, les personnes ayant une incapacité et leurs défenseurs ont demandé que les employeurs soient davantage à l'écoute de leurs besoins en matière d'accessibilité afin de mettre fin à l'exclusion inutile de milliers de personnes du marché du travail au pays, une mesure qui permettrait de développer le marché du travail.



VANCOUVER



HALTON

Parallèlement, Statistique Canada a commencé à recueillir et à communiquer des données sur le marché du travail ventilées selon la race, et de nouveaux efforts ont été entrepris pour comprendre la diversité des genres et l'importante présence de personnes issues de la communauté 2SLGBTQIA+ dans le bassin de main-d'œuvre. Les données supplémentaires n'ont fait que confirmer que le racisme systémique, le sexisme et la discrimination à l'égard des membres de la communauté 2SLGBTQIA+ entraînent perpétuellement des résultats inéquitables sur le marché du travail, alors que le salaire et les conditions de travail des personnes noires, autochtones et de couleur, des femmes et des personnes issues de la communauté 2SLGBTQIA+ sont inférieurs à leurs homologues blancs et masculins. Ces travailleuses et travailleurs sont également victimes de discrimination et de harcèlement au travail, ce qui rend le travail et la vie inutilement plus stressants.

Plutôt que d'œuvrer à l'amélioration de la qualité des emplois, à la réduction de la discrimination et à l'amélioration de l'accessibilité et de la sécurité d'emploi, les employeurs ont amené le gouvernement à augmenter l'offre de main-d'œuvre précaire par le biais de mécanismes d'immigration qui mènent le plus souvent à la pauvreté et à l'exploitation.

Aujourd'hui et au cours des années à venir, notre syndicat doit rester vigilant et lutter contre les opinions xénophobes, racistes, sexistes, capacitistes et anti-2SLGBTQIA+ en créant des milieux de travail sûrs et accueillants pour tous et toutes.

Changement climatique et transition industrielle

La pandémie de COVID-19 a entraîné un bref répit dans la croissance des émissions de gaz à effet de serre en raison du ralentissement soudain de l'économie mondiale. Au cours des années qui ont suivi, les enjeux environnementaux et économiques du changement climatique ont rapidement refait surface et s'aggraveront probablement dans les années à venir.

Le Canada a connu des catastrophes climatiques sans précédent, les incendies de forêt et les inondations devenant un phénomène annuel.

Alors que les gouvernements fédéral et provinciaux ont largement abandonné leurs plans de relance les plus ambitieux, la promotion d'une transition vers une économie plus verte et décarbonisée dans le cadre du programme « Rebâtir en mieux » a fait l'objet de véritables mesures. À l'échelle fédérale, le gouvernement a affecté 60 milliards de dollars en crédits d'impôt pour la prochaine décennie afin de soutenir les moyennes et les grandes entreprises et de les inciter à réduire leurs émissions en investissant dans les technologies propres et l'hydrogène vert.

Dans l'industrie automobile, le gouvernement a investi des milliards de dollars pour faciliter la transition vers les véhicules électriques en investissant dans la fabrication et l'infrastructure de recharge. Le gouvernement doit s'appuyer sur ces efforts et étendre le cadre stratégique industriel à l'ensemble de l'économie.

Pendant ce temps, les changements technologiques talonnent sans cesse les travailleuses et travailleurs. L'intelligence artificielle, les véhicules autonomes, la surveillance invasive et la numérisation de tout, des fichiers aux devises, ne sont que quelques-unes des grandes catégories de technologies qui menacent de modifier radicalement, voire d'éliminer, les emplois de milliers de personnes à la grandeur du pays.

C'est dans le contexte de ces changements accélérés que les gouvernements fédéral et provinciaux doivent mettre en place des aides concrètes à la transition pour les travailleuses et travailleurs et une stratégie industrielle plus ambitieuse qui intègre et coordonne de manière cohérente le soutien gouvernemental aux investissements dans les secteurs notamment de l'énergie, de l'automobile, des transports et des minéraux critiques.

Dans ce contexte, de plus en plus de sections locales d'Unifor ont fait part de leur intention de négocier dans leurs conventions collectives des dispositions et des protections relatives à la transition et aux technologies.



QUÉBEC



HAMILTON

Conclusion

Les difficultés et les possibilités économiques à facettes multiples décrites ci-dessus témoignent de la nécessité d'élaborer une stratégie de négociation nationale de grande envergure quant aux types d'enjeux abordés qui cible plusieurs des enjeux structurels du marché du travail auxquels doivent faire face les travailleuses et travailleurs. Le programme doit être audacieux, ambitieux, pertinent et accessible aux membres. Il doit être intersectionnel et reconnaître les impacts différentiels de ces enjeux sur les travailleuses et travailleurs qui sont des femmes, des Autochtones, des Noirs, des personnes de couleur, des migrants, des membres 2SLGBTQIA+ et des personnes ayant une incapacité, pour qui les expériences de la pandémie et de la relance subséquente ont été beaucoup plus difficiles que pour d'autres personnes. Heureusement, la contribution inestimable des membres d'Unifor tout au long des séances de consultation a permis de tracer une voie claire pour aborder ces questions et recenser les principales priorités de négociation pour l'avenir.



SAGUENAY



TROIS RIVIERES

Enjeux prioritaires et positions du syndicat

Salaires et sécurité du revenu

Malgré la relance record du Canada à l'issue de la pandémie de COVID-19, l'incertitude économique persiste pour les travailleuses et travailleurs. D'un océan à l'autre, ils luttent contre la hausse des prix tout en craignant un ralentissement économique majeur. L'inflation demeure élevée et rien ne garantit un retour aux hausses de prix stables et régulières que nous avons connues au cours des dernières décennies. Le prix des produits alimentaires, du carburant et du logement continue d'augmenter, rongant la valeur réelle des revenus des travailleuses et travailleurs. Les gouvernements qui ont écouté les appels de longue date des syndicats et des défenseurs des travailleuses et travailleurs pour rajuster les salaires minimums selon l'inflation ont permis à des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs vulnérables de ne pas sombrer dans la pauvreté. Parallèlement, et pour bon nombre de travailleuses et travailleurs à revenu moyen, ces compensations du coût de la vie (y compris les indemnités de vie chère) se font de plus en plus rares. Le nombre de conventions collectives comportant des indemnités de vie chère est plus faible aujourd'hui qu'il ne l'était il y a plusieurs décennies. Il en va de même pour les régimes de retraite, qui sont moins susceptibles d'offrir des prestations indexées au taux d'inflation.

L'incertitude économique et professionnelle que vivent les membres d'Unifor dans les secteurs vulnérables ou en transition comme les médias, la fabrication, la foresterie, l'énergie et les transports aggrave ce problème.

Les dispositions des conventions collectives relatives à la sécurité d'emploi et à la protection des revenus sont en péril. Les employeurs continuent d'éliminer des dispositions essentielles comme les prestations lors de mises à pied et les indemnités de départ. Aussi, il est de plus en plus difficile d'obtenir des mesures complémentaires comme des compléments de revenu et des paiements pour les périodes d'attente de l'assurance emploi, et bien que d'importants progrès aient été réalisés en matière d'équité salariale, il demeure tout de même des écarts. Il reste encore beaucoup de travail à faire, en particulier pour les travailleuses et travailleurs racialisés, autochtones, ayant une incapacité et issus de la communauté 2SLGBTQIA+.

Lors des séances stratégiques régionales, les membres avaient des divergences d'opinions marquées au sujet des salaires et de la sécurité du revenu. Certains

“ NOTRE POLYVALENCE DEVRAIT ÊTRE RECONNUE PAR DES SALAIRES OU DES PRIMES SALARIALES.

SHERBROOKE, 16 MAI



KAMLOOPS

considèrent qu'il est nécessaire de prioriser les hausses salariales immédiates plutôt que l'épargne et les prestations de retraite. D'autres ont exprimé leur frustration face au refus de leurs employeurs d'éliminer les structures salariales à deux échelons ou les périodes d'intégration exceptionnellement longues, en particulier lorsque le marché du travail est tendu et que le maintien en poste des effectifs est problématique. D'autres encore ont jugé utile de réduire le nombre d'heures de travail, de créer une sécurité d'emploi pour les jeunes travailleuses et travailleurs, et de bonifier les prestations de retraite.

Salaires et sécurité du revenu : Priorités de négociation d'Unifor

Malgré les difficultés que vivent bon nombre des membres d'Unifor, les bénéfices des entreprises continuent d'augmenter. Les propriétaires d'entreprises continuent de s'octroyer des primes importantes et de hausser leurs propres salaires, tout en blâmant

les travailleuses et travailleurs et leurs revendications de hausses salariales pour la hausse des prix. Dans le marché du travail tendu d'aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs ont non seulement la possibilité mais aussi la responsabilité de négocier des salaires et des revenus plus élevés qui tiennent compte de l'augmentation du coût de la vie et de la montée en flèche des bénéfices. Ils doivent également chercher à bonifier les compensations de revenus pendant les périodes de mise à pied, les transitions en milieu de travail et les congés.

Unifor va :

- **négocier des rajustements du marché et des hausses salariales proportionnels à l'inflation.** Unifor s'efforcera de négocier des dispositions qui protègent les salaires contre la hausse des prix et d'autres pressions inflationnistes. Les mesures possibles peuvent inclure notamment des dispositions nouvelles ou reconduites sur les indemnités de vie chère, des paiements spéciaux, la bonification des

allocations de repas et de déplacement et des rajustements automatiques de l'échelle salariale, ainsi que des dispositions visant à protéger les prestations de retraite;

- **négoier l'équité salariale dans les conventions collectives et tenir les employeurs redevables de leurs obligations légales.** Nous devons continuer de négocier l'équité salariale dans nos conventions collectives afin de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, ainsi que d'autres disparités salariales fondées sur le genre. Lorsqu'il existe une loi sur l'équité salariale, nous devons nous assurer que les employeurs s'acquittent de leurs obligations légales, lesquelles comprennent notamment la formation de comités pertinents en milieu de travail, l'élaboration de plans, de processus et d'échéanciers concrets en vue de la mise en œuvre de l'équité salariale, ainsi que la réalisation d'évaluations et de contrôles sur une base régulière;
- **reconnaître et corriger les écarts salariaux dans les groupes en quête d'équité.** Nous devons reconnaître et corriger les écarts salariaux qui

continuent de dévaloriser le travail accompli par les travailleuses et travailleurs de couleur, autochtones et ayant une incapacité, ainsi que les jeunes travailleuses et travailleurs;

- **chercher à éliminer les échelles et les hausses salariales arbitraires et rejeter l'échelle salariale à deux échelons.** Les employeurs continuent de recourir à des échelles salariales interminables pour les nouvelles recrues, sans tenir compte des exigences raisonnables en matière de formation et de perfectionnement ou d'autres considérations liées au milieu de travail (c'est-à-dire des conditions préalables à l'investissement). Dans ce cas, le syndicat cherchera à éliminer ces échelons ou à les réduire considérablement à une durée justifiable. En outre, lorsqu'il existe des dispositions permanentes sur les échelons salariaux, le syndicat s'efforcera de négocier une harmonisation des salaires;
- **rejeter les demandes de l'employeur concernant l'ajout d'échelons.** En plus de chercher à consolider les échelons salariaux, Unifor n'acceptera ni n'examinera aucune demande de l'employeur concernant



les échelons salariaux du personnel contractuel. Les représentantes et représentants doivent informer le bureau de la présidente ou du président national de toute demande de ce type qui serait présentée à la table de négociation;

- **négoier la bonification des taux de rémunération de base et éviter, dans la mesure du possible, les systèmes de rémunération conditionnelle, fondés sur le rendement ou d'autres régimes de rémunération variable.** En veillant à ce que les hausses salariales se reflètent dans les taux de salaire de base des travailleuses et travailleurs salariés ou à salaire horaire, les gains sont souvent plus importants. Les taux de base ont un effet bénéfique de « cumul ». En d'autres termes, lorsque les taux de base augmentent, la valeur des autres avantages liés au salaire dont bénéficient les travailleuses et travailleurs, notamment les vacances, les jours fériés et les heures supplémentaires, augmente également. Inversement, les formes variables de rémunération (p. ex. primes au rendement, partage des bénéfices, rémunération à la pièce, primes de reconnaissance) sont largement soutenues par les employeurs. Ces régimes de rémunération se fondent généralement sur des mesures arbitraires (déterminées par l'employeur) et ne procurent que des avantages temporaires et limités dans le temps. Les comités de négociation doivent faire preuve de prudence lorsque des employeurs proposent de telles dispositions de rémunération conditionnelle. Les comités sont encouragés à cibler la bonification du taux de base de la rémunération, dans la mesure du possible;
- **négoier des dispositions appropriées en matière de sécurité du revenu et de maintien des salaires pour compenser la perte de revenus des membres à la suite d'une mise à pied ou d'un congé.** Ces dispositions peuvent inclure des régimes enregistrés de prestations supplémentaires de chômage, des compléments de revenu, des revenus de transition préalables à la retraite, ou des prestations supplémentaires aux travailleuses et travailleurs en congé de maternité, parental (y compris pour l'adoption) ou pour proches aidants (y compris les soins de compassion);

- **négoier des dispositions relatives à l'indexation du salaire minimum.** Au cours des dernières années, divers gouvernements ont instauré des rajustements automatiques des taux de salaire minimum, une politique utile pour empêcher que le plancher salarial prévu par la loi ne tombe pas en deçà du taux d'inflation. Le syndicat s'efforcera de négocier des dispositions d'indexation du salaire minimum, dans la mesure du possible, notamment des dispositions de « salaire minimum majoré », afin de garantir que les taux de rémunération négociés restent proportionnellement supérieurs au salaire minimum.

Santé et sécurité

Contribuer à garantir la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs est l'une des priorités de négociation les plus importantes avec lesquelles les syndicats doivent composer.

Les membres d'Unifor travaillent dans des milieux qui présentent des risques réels, non seulement pour leur santé et leur sécurité physique en raison de tâches et de responsabilités professionnelles potentiellement dangereuses, mais aussi de plus en plus pour leur santé mentale et leur bien-être à mesure que les exigences des employeurs en matière de productivité augmentent. Une enquête menée en 2021 par l'organisme Recherche en santé mentale Canada auprès de travailleuses et travailleurs canadiens a révélé qu'un tiers d'entre eux souffraient d'épuisement au travail, un chiffre qui s'élevait à 41 % pour les personnes de couleur, à 43 % pour les personnes 2SLGBTQIA+, à 52 % pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale, et à 46 % pour celles souffrant de douleurs chroniques ou d'une incapacité physique. Cependant, seulement 30 % des milieux de travail ont mis en place une stratégie en matière de santé mentale. Il n'est donc pas surprenant que les membres d'Unifor aient indiqué, dans le cadre des séances stratégiques régionales du syndicat, que la santé mentale faisait partie de leurs principales préoccupations au travail.

La pandémie de COVID-19 a également démontré que la plupart des milieux de travail n'étaient pas adéquatement préparés à une urgence de santé publique et ne disposaient pas de mécanismes de santé et de sécurité suffisants pour prévenir la transmission d'une maladie hautement infectieuse. Bon nombre de membres d'Unifor sont tombés malades et certains ont même tragiquement perdu la vie en raison de l'absence de mesures de prévention de la transmission du virus et d'équipement de protection individuelle et d'une négligence pure et simple de la part des employeurs. Souvent, ce sont les représentantes et représentants syndicaux des sections locales qui sont devenus les principaux défenseurs des politiques d'urgence en matière de santé et de sécurité afin de protéger les travailleuses et travailleurs.

L'évolution du climat et les phénomènes météorologiques de plus en plus extrêmes modifient également la façon dont nous travaillons, en particulier dans les régions du pays où le risque de canicule, d'incendie et d'inondation est élevé. Outre les facteurs de stress traditionnels et les risques pour la santé et la sécurité qui surviennent en milieu de travail, les comités paritaires en santé et sécurité au travail doivent désormais s'attaquer aux risques liés à l'environnement et au climat, lesquels s'avèrent souvent imprévisibles.

Santé et sécurité : Priorités de négociation d'Unifor

À mesure que les milieux et les conditions de travail évoluent, nous devons revoir nos priorités en matière de négociation pour veiller à ce que les travailleuses et travailleurs ne soient pas exposés à des risques indus en matière de santé et de sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Des membres d'Unifor de partout au pays ont relevé de nombreux enjeux en matière de santé et de sécurité qu'ils considèrent comme des préoccupations urgentes qui doivent être abordées dans le cadre de négociations stratégiques, notamment la prévention primaire et l'accès à des mesures de soutien efficaces en santé mentale, du soutien ciblé pour les travailleuses et travailleurs

“DANS NOTRE MILIEU DE TRAVAIL, LES MEMBRES SONT AUX PRISES AVEC DE NOMBREUX PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE. ACTUELLEMENT, NOUS NE RECEVONS QU'UNE PETITE BROCHURE D'INFORMATION DE LA PART DE L'EMPLOYEUR. SI DES RESSOURCES ÉTAIENT NÉGOCIÉES ET EXPOSÉES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE, ALORS LES MEMBRES POURRAIENT AVOIR LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE POUR CHERCHER DU SOUTIEN PAR EUX-MÊMES SANS AVOIR À DEMANDER ET RISQUER D'ÊTRE STIGMATISÉS AU TRAVAIL.

HALIFAX, 19 AVRIL

ayant une incapacité, de couleur et issus de la communauté 2SLGBTQIA+, la nécessité de désigner des défenseurs de la santé mentale en milieu de travail, la protection des travailleuses et travailleurs en cas d'urgence de santé publique, la prise en compte des impacts néfastes des changements technologiques, et la bonification des soins de santé et des prestations en matière de santé mentale.

Unifor va :

- **négoier l'adoption de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.** Nous nous efforcerons de négocier la norme CSA Z1003, « Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail », afin de cerner les risques psychosociaux en milieu de travail qui peuvent causer des problèmes de santé mentale ou y contribuer et de mettre en œuvre des mesures préventives proactives pour les éliminer ou réduire les effets de tous les risques psychosociaux;
- **mettre en garde contre l'utilisation de programmes de sécurité axés sur le comportement.** Notre syndicat élaborera et négociera une



MONTRÉAL

disposition visant à éliminer les programmes de sécurité axés sur le comportement et tout autre programme de l'employeur visant à intégrer une formation à la « résilience » comme solution aux problèmes de santé et de sécurité, y compris les problèmes de santé mentale;

- **négoier des postes de représentantes et représentants en indemnisation des accidents du travail ainsi que des intervenantes et intervenants en santé mentale en milieu de travail.** Ces représentantes et représentants doivent être formés pour aider les membres sur toutes les questions pertinentes et les orienter. Le syndicat doit également exiger que les représentantes et représentants et les intervenantes et intervenants en santé, sécurité et environnement actuels et futurs suivent une formation financée par l'employeur afin de comprendre les difficultés particulières que vivent les travailleuses et travailleurs de couleur, ayant une incapacité et issus de la communauté 2SLGBTQIA+;

- **négoier une formation en milieu de travail et une surveillance des normes de production fondées sur le temps et des charges de travail excessives.** Notre syndicat doit pouvoir influencer les méthodes utilisées par les employeurs pour « accélérer » le travail, les charges de travail excessives, ainsi que les modèles complexes de normes de travail techniques, notamment par la surveillance et la formation fournie par l'employeur, afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité et limiter les sanctions disciplinaires;
- **négoier des dispositions strictes relatives au travail solitaire.** Nous négocierons des dispositions claires garantissant que les membres ne sont pas obligés de travailler seuls ou isolément, dans la mesure du possible. Lorsque le travail solitaire est inévitable, même pour de courtes périodes, nos conventions collectives doivent garantir que des évaluations complètes des risques sont menées conjointement (entre la direction et le syndicat) afin de mettre en place des mesures préventives

“
QUAND LES TRAVAILLEURS SE
SENTENT SOUS-ESTIMÉS, CELA
ENTRAÎNE DES PROBLÈMES DE SANTÉ
MENTALE ET MINE LEUR MORAL.

WINNIPEG, 24 MAI

proactives pour gérer tous les risques et d'élaborer des protocoles de travail sécuritaires;

- **négoier des plans de préparation aux pandémies.** Notre syndicat s'efforcera de négocier des dispositions et des protocoles qui traitent des risques pour la santé et la sécurité en prévision d'urgences de santé publique;
- **négoier des évaluations des risques liés au climat.** Nous négocierons l'inclusion dans les conventions collectives d'évaluations obligatoires des risques liés au climat et aux conditions météorologiques, dans le cadre des responsabilités du comité paritaire en santé et sécurité au travail;
- **négoier des toilettes sécuritaires et des espaces de soutien.** Le syndicat doit négocier des dispositions non sexistes prévoyant l'aménagement de

toilettes sécuritaires et d'espaces de soutien pour les membres 2SLGBTQIA+ qui subissent une recrudescence marquée d'actes de harcèlement et de violence, le cas échéant;

- **négoier une formation rémunérée d'un minimum de 40 heures en matière de santé, de sécurité et d'environnement.** Le syndicat s'efforcera de négocier dans les conventions collectives une formation rémunérée d'un minimum de 40 heures en matière de santé, de sécurité et d'environnement pour l'ensemble des représentantes et représentants syndicaux en santé et sécurité et des membres du comité paritaire en santé et sécurité au travail;
- **négoier des prestations d'assurance-vie bonifiées pour les familles des travailleuses et travailleurs décédés au travail et la tenue d'une enquête obligatoire.** Le syndicat s'efforcera de négocier un facteur de bonification égal à cinq fois le revenu annuel comme prestation d'assurance-vie normalisée pour les personnes à charge des travailleuses et travailleurs décédés au travail. Le syndicat s'efforcera également de négocier l'obligation pour l'employeur d'accepter les demandes d'enquête de la famille ou du syndicat lorsqu'un membre perd la



vie au travail ou décède d'une maladie professionnelle;

- **négoier des restrictions sur le recours aux heures supplémentaires obligatoires.** Afin de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et le travail, de restreindre les heures supplémentaires et d'encourager la création d'emplois, le syndicat s'efforcera de négocier des dispositions relatives aux heures supplémentaires qui sont volontaires pour les membres.

Avantages sociaux

Les avantages sociaux et le soutien en santé mentale sont des sujets de préoccupation importants, après les salaires, que les membres ont soulevés lors des séances stratégiques régionales.

Comme tous les autres biens et services, le coût des prestations de maladie et des autres prestations a augmenté au cours des dernières années. Les membres qui cofinancent leur régime voient des sommes encore plus importantes être déduites de leur salaire chaque année. Par exemple, les primes d'assurance-invalidité de courte et de longue durée ont grimpé en flèche. Comme l'a expliqué un membre d'Unifor à Edmonton, à l'heure actuelle, les personnes qui gagnent le moins paient une part plus importante de leur revenu simplement pour maintenir le niveau actuel des prestations.

Parmi nos membres, la priorité accordée à la bonification des avantages sociaux et à la réduction des taux de cotisation par rapport à la hausse générale des salaires diverge. Il est donc difficile de bonifier les avantages sociaux et d'en faire une priorité à la table de négociation.

Malgré l'augmentation des coûts, bon nombre de régimes n'offrent pas nécessairement la couverture que nos membres recherchent. Par exemple, de nombreux régimes excluent les ordonnances et les interventions chirurgicales d'affirmation de genre, ce qui signifie que certains de nos membres ne sont pas en mesure d'accéder aux services et au soutien

médicaux nécessaires pour faciliter cette transition transformatrice.

L'accès aux avantages sociaux devient de plus en plus difficile en raison de la hausse du nombre d'emplois temporaires, occasionnels et à temps partiel. La plupart des régimes d'avantages sociaux ne sont accessibles qu'aux employés permanents et à temps plein. Par conséquent, les personnes occupant les postes les plus précaires sont souvent exclues de ces régimes et doivent payer de leur poche les médicaments, les services paramédicaux et les soins dentaires.

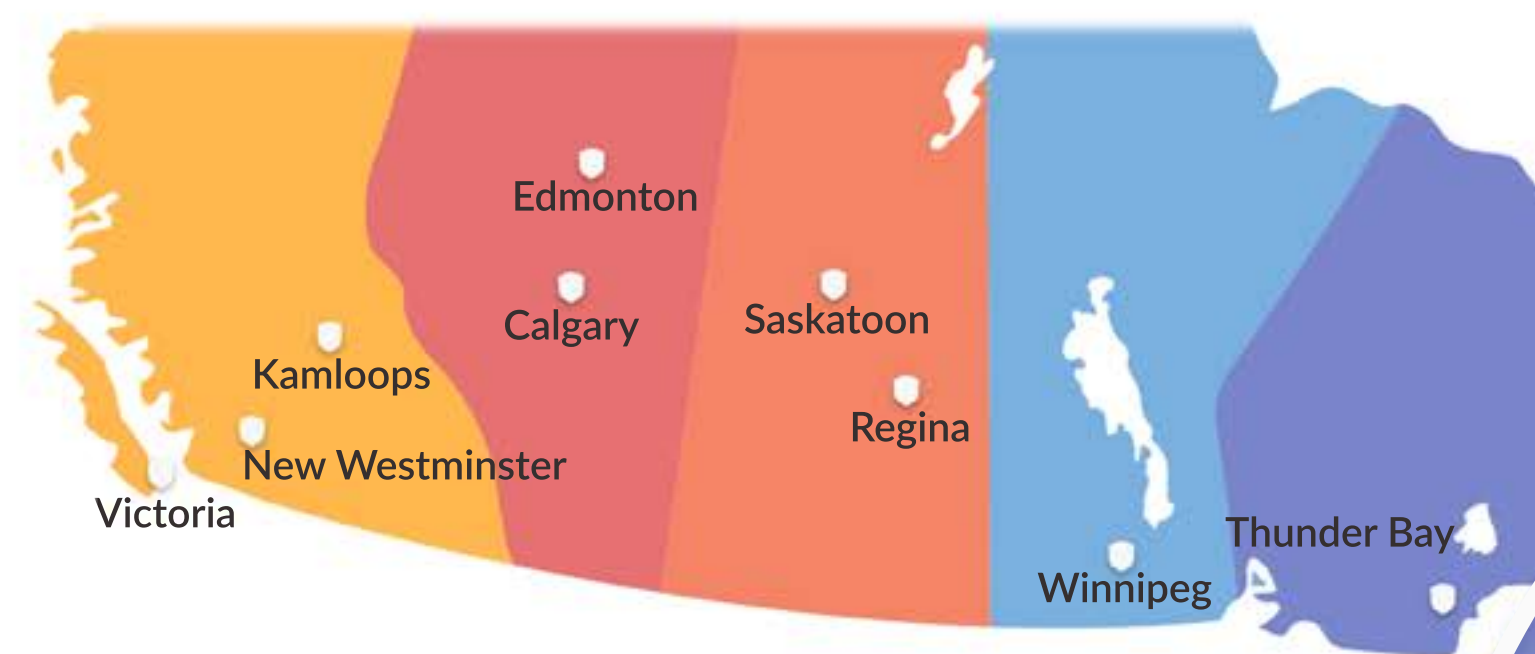
L'épuisement professionnel est de plus en plus fréquent chez les membres. L'augmentation de la violence, du harcèlement et de la violence verbale au travail, en particulier pour les travailleuses et travailleurs en contact avec le public, fait en sorte qu'il est de plus en plus difficile pour eux de se présenter au travail chaque jour. Des avantages sociaux accessibles et abordables deviennent une bouée de sauvetage pour ceux et celles qui en ont besoin, mais semblent hors de portée pour bon nombre d'entre eux.

Avantages sociaux : Priorités de négociation d'Unifor

L'incertitude économique et l'augmentation de la charge de travail ne font qu'exacerber les taux d'épuisement professionnel. Pour plusieurs, l'incapacité de faire face à l'augmentation du coût des biens et des services est une source de stress considérable. Parallèlement, les travailleuses et travailleurs doivent travailler plus longtemps, plus dur et plus vite qu'ils ne l'ont jamais fait auparavant afin de compenser les taux élevés de postes vacants. Très peu de membres d'Unifor estiment que leurs contrats prévoient une couverture adéquate pour les congés de santé mentale. L'absence d'un nombre de congés payés suffisant pour se reposer et récupérer était un thème commun à l'ensemble des séances stratégiques régionales.

La bonification des avantages sociaux est une victoire obtenue de haute lutte par les travailleuses et

Séances stratégiques régionales



Un total de 45
séances



1 731 participantes et
participants syndicaux

Février

Montréal, le 10 février
Amos, le 13 février
Saguenay, le 14 février
Baie-Comeau, le 15 février
Rimouski, le 16 février
Thunder Bay, le 23 février

Mars

Trois-Rivières, le 13 mars
Québec, le 14 mars
Ste-Thérèse, le 21 mars
Saint-John, le 22 mars
Fredericton, le 23 mars
Edmundston, le 27 mars
Miramichi, le 28 mars
Moncton, le 29 mars

Avril

Windsor, le 3 avril
Kitchener-Waterloo, le 4 avril
Toronto, le 5 avril
Peel, le 6 avril
New Westminster, le 13 avril
Gatineau, le 17 avril
Sydney, le 17 avril
Antigonish, le 18 avril
Halifax, le 19 avril
Niagara, le 19 avril
St-Catharines, le 19 avril
Hamilton, le 20 avril

Mai

Charlottetown, le 8 mai
Victoria, le 8 mai
London, le 10 mai
Ottawa, le 15 mai

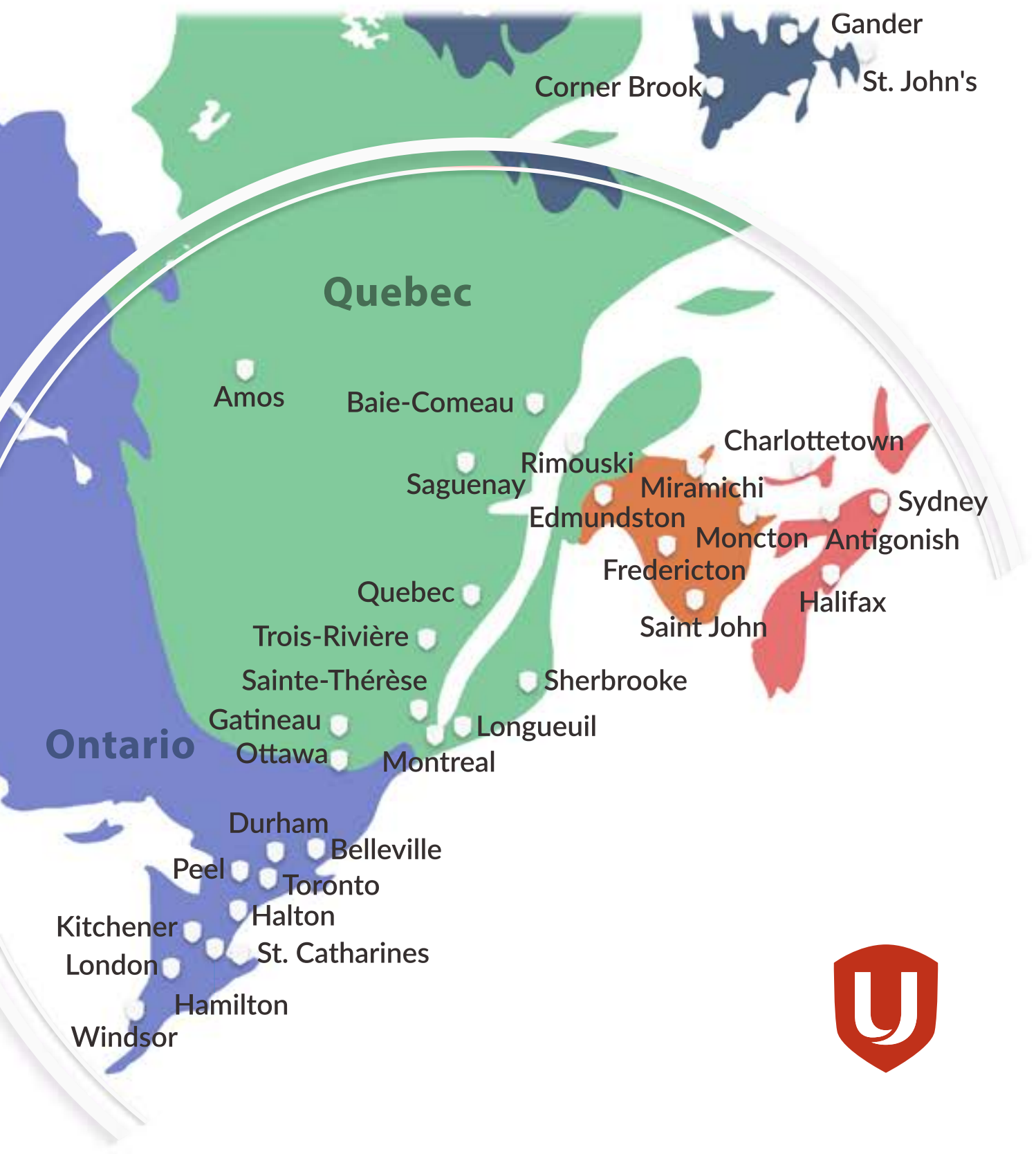
Mai

Edmonton, le 16 mai
Sherbrooke, le 16 mai
St-John's, le 16 mai
Gander, le 17 mai
Saskatoon, le 17 mai
Corner Brook, le 18 mai
Regina, le 18 mai
Kamloops, le 23 mai
Winnipeg, le 24 mai
Calgary, le 25 mai
Durham, le 29 mai
Belleville, le 30 mai

Juin

Séance virtuelle, le 5 juin (National)
Séance virtuelle, le 6 juin (Équité)
Longueuil, le 27 juin

« Négocier la force ouvrière »



travailleurs syndiqués. Nous devons nous efforcer de protéger nos acquis, de les consolider et d'améliorer l'accès à cet aspect des plus importants du régime de rémunération.

Unifor va :

- **négozier 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, lorsqu'il n'en existe pas déjà;
- **négozier un meilleur accès aux avantages sociaux en matière de santé.** Il est essentiel de négocier des dispositions permettant à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs à temps partiel, occasionnels, temporaires et saisonniers d'adhérer à des régimes de soins de santé, et ces dispositions devraient être envisagées à chaque ronde de négociations. Les négociations doivent également concerner les travailleuses et travailleurs actifs âgés de plus de 65 ans qui n'ont pas droit aux prestations;
- **veiller à ce que toutes les conventions collectives prévoient des dispositions relatives à**

“ NOUS DEVONS METTRE FIN À TOUTES LES MESURES DISCRIMINATOIRES LIÉES AUX FONDS DE PENSION.

SAINTE-THÉRÈSE, 21 MARS

L'affirmation de genre dans le cadre du régime d'avantages sociaux. Ces avantages sociaux doivent inclure une assurance-médicaments, les interventions chirurgicales et des mesures de soutien en santé mentale à toutes les étapes;

- **négozier des dispositions bonifiées en matière de congés qui permettent aux membres d'utiliser leurs congés de maladie pour des problèmes de santé mentale.** La priorité absolue de toute négociation doit être de veiller à ce que les membres disposent de suffisamment de congés

payés pour se reposer et se remettre d'épisodes d'épuisement professionnel. Nous continuerons de demander plus de vacances et de congés payés pour des raisons personnelles, et l'élargissement des congés de maladie aux membres à temps partiel et occasionnels;

- **négozier des augmentations de la contribution des employeurs aux avantages sociaux.** Face à l'augmentation des primes, en particulier lorsque les coûts croissants des soins de santé publique sont refilés aux régimes d'avantages sociaux privés, nous résisterons au transfert des coûts des employeurs et demanderons plutôt l'augmentation des taux de cotisation des employeurs dans les conventions collectives où les coûts des avantages sociaux sont partagés afin de réduire les frais à la charge de nos membres. Il peut s'agir de dispositions prévoyant l'indexation automatique des cotisations de l'employeur en fonction de la hausse des taux de primes. Nous négocierons des augmentations de la couverture des soins paramédicaux et dentaires en fonction du coût des services fournis;
- **négozier des dispositions qui répondent aux besoins des jeunes travailleuses et travailleurs et des jeunes familles.** Il est important de prioriser les avantages sociaux qui répondent aux besoins des jeunes travailleuses et travailleurs et des membres qui ont de jeunes enfants. Il peut s'agir d'un congé payé à la suite d'une mortinaissance, de congés parentaux, de congés pour proches aidants, de congés de maladie, de compléments de revenus, de prestations supplémentaires de chômage pendant les périodes de mise à pied, ou encore d'un nombre d'heures garanti;
- **négozier les droits aux congés payés pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.** Ces congés incluent des congés personnels rémunérés, des congés d'urgence rémunérés, des congés de maladie, des congés à salaire différé, des congés sabbatiques, des congés-éducation, des congés de deuil prolongés, ou des congés parentaux;
- **négozier la prolongation des régimes collectifs d'avantages sociaux pour les travailleuses et travailleurs advenant la fermeture de leur**



OTTAWA

milieu de travail. Cette disposition s'applique aux indemnités de départ bonifiées, ainsi qu'aux périodes prolongées de mise à pied et aux situations d'urgence de santé publique;

- **négoier des améliorations à l'assurance invalidité de courte et de longue durée.** Les comités de négociation peuvent examiner les propositions qui exigent que l'employeur assume la totalité des coûts associés aux primes d'assurance invalidité de courte et de longue durée ainsi que négocier des dispositions visant à garantir que ces protections demeurent en phase avec les augmentations salariales négociées et les hausses des prix à la consommation, ainsi qu'à reconnaître les années de service admissibles relativement aux cotisations au régime de retraite selon le revenu présumé. Le coût total de toute portion de l'employé relativement aux cotisations au régime de retraite doit aussi être assumé par l'employeur de façon obligatoire pendant les périodes d'invalidité. Dans la mesure du possible, le syndicat doit participer aux décisions sur la structure et

l'administration des régimes d'assurance invalidité de courte et de longue durée afin de garantir ce qu'il considère comme étant des pratiques de retour au travail et des mesures d'adaptation justes et raisonnables, entre autres dispositifs spécifiques à l'unité de négociation.

- **protéger les prestations pour soins de santé des travailleuses et travailleurs retraités.** Le syndicat veillera, dans la mesure du possible, à ce que les travailleuses et travailleurs retraités conservent leurs droits d'accès à un certain palier de prestations de santé et de maladie nécessaires qui complètent les régimes financés par l'État.

Régime de retraites et sécurité à la retraite

Les régimes de retraite en milieu de travail doivent re-devenir la norme pour les travailleuses et travailleurs plutôt que l'exception. Notre syndicat doit négocier de nouveaux droits à pension lorsqu'il n'en existe pas déjà dans nos conventions collectives. Nous devons également améliorer la couverture des pensions pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs lorsque ces droits font déjà l'objet de négociations. En plus des régimes de retraite publics efficaces comme le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ), Unifor doit veiller à ce que nos membres prennent leur retraite en ayant un revenu sûr et adéquat tout au long de leur vie.

Un trop grand nombre de travailleuses et travailleurs, y compris des membres actifs d'Unifor, n'ont pas ou ont peu accès à un régime de retraite au travail. C'est particulièrement vrai dans les secteurs de l'économie très précaires et faiblement rémunérés, notamment

“ TOUS LES TRAVAILLEURS D'UN LIEU DE TRAVAIL REPRÉSENTÉ PAR UNIFOR DOIVENT BÉNÉFICIER DE TOUS LES AVANTAGES DE LA CONVENTION COLLECTIVE. CELA COMPREND LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES, LES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS ET LES TRAVAILLEURS MIGRANTS. NOUS MÉRITONS TOUS D'AVOIR DES DROITS ET DES PROTECTIONS COMPARABLES AU TRAVAIL

DURHAM, 29 MAI

les industries des services où les groupes en quête d'équité constituent une part dominante de la main d'œuvre. Cette tendance inquiétante pourrait se transformer en un problème sociétal plus important d'écart de richesse et de polarisation puisque de moins en moins de retraités sont en mesure



de maintenir un niveau de vie décent alors qu'ils reçoivent très peu de prestations de retraite, voire aucune.

Les régimes de retraite à prestations déterminées payés par l'employeur, les plus fiables et la norme absolue, ont toujours été au premier plan des négociations. Unifor a fait un travail admirable en défendant et en protégeant ses membres chaque fois que ces droits étaient menacés, même si toutes les luttes n'ont pas été couronnées de succès. Les régimes de retraite moins fiables comme les régimes de retraite à cotisations déterminées et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (ou lorsque les membres ne bénéficient d'aucune sécurité de retraite), doivent faire l'objet d'une révision et d'un examen collectifs. Le syndicat doit évaluer ses stratégies de négociation en matière de pensions, dans le contexte économique actuel, afin de protéger les intérêts de nos membres en matière de retraite.

Les récentes améliorations apportées au RPC et au RRQ sont les bienvenues, mais ne sont pas suffisantes. En d'autres mots, ceux et celles qui ont consacré leur vie professionnelle à la prospérité économique du Canada et y ont contribué méritent de prendre leur retraite dans la dignité.

Lors des séances stratégiques régionales, les membres d'Unifor ont exprimé avec force leurs inquiétudes quant à la diminution des prestations de retraite, tant par les employeurs qu'en raison de l'inflation croissante. Bien qu'il soit très difficile (et coûteux pour les travailleuses et travailleurs actifs) d'inverser des décennies d'érosion des pensions, il incombe au syndicat d'explorer des solutions de rechange novatrices pour renforcer les pensions et la sécurité de la retraite, dans la mesure du possible. Nous devons réexaminer stratégiquement notre rôle dans l'avenir en ce qui concerne les modèles de pensions durables au travail. Présumer que les entreprises et l'industrie financière viendront à la rescousse des travailleuses et travailleurs canadiens à la retraite est un risque que nous ne pouvons tout simplement pas nous permettre de prendre. Grâce à une action collective et à un esprit de solidarité, nous devons éviter de tomber dans le piège du discours perpétué par les entreprises

à la recherche de bénéfices selon lequel les régimes de retraite en milieu de travail coûtent trop cher à assumer.

Régimes de retraite et sécurité à la retraite : priorités de négociation d'Unifor

Malgré la tendance évidente à la baisse des régimes enregistrés de retraite à prestations déterminées au Canada, ces régimes demeurent un élément important du paysage de la retraite au Canada pour des dizaines de milliers de membres d'Unifor et doivent être défendus à tout prix. À mesure que les taux d'intérêt augmentent, l'attrait des régimes à prestations déterminées ou de ceux qui s'en inspirent diminue également. Le syndicat a l'occasion de renforcer les régimes de retraite et la sécurité de la retraite en tant qu'enjeu prioritaire à la table de négociation.

Unifor va :

- **négozier de nouveaux régimes de retraite au travail, ainsi que défendre et bonifier les régimes existants, dans la mesure du possible.** Alors que les travailleuses et travailleurs exercent une influence sur les négociations dans les secteurs où le recrutement et le maintien des effectifs constituent un défi pour les employeurs et les bénéfices augmentent, il est possible de faire valoir des arguments solides en faveur de la création de nouveaux régimes de retraite et du renforcement des régimes déjà en place;
- **négozier l'élimination des plafonds d'ancienneté.** Dans les régimes de retraite à prestations déterminées à employeur unique, le syndicat s'efforcera d'accroître le revenu de retraite par le biais du régime de retraite;
- **adopter des modèles de régimes de retraite novateurs qui offrent de meilleurs avantages aux membres.** Les régimes de retraite interentreprises et les régimes à prestations cibles parrainés par un syndicat peuvent produire un revenu viager prévisible bien supérieur aux régimes à cotisations

déterminées. Le syndicat doit explorer ces modèles dans la mesure du possible;

- **négozier des règles d'admissibilité aux régimes de retraite plus accessibles.** Les membres, notamment ceux qui travaillent dans des secteurs à bas salaires, peuvent avoir accès à un régime de retraite enregistré, mais ne peuvent pas se qualifier pour y participer. Cette situation crée des problèmes très particuliers pour les groupes en quête d'équité, comme les femmes et les personnes de couleur, qui sont surreprésentées dans les emplois précaires et à temps partiel. Le syndicat doit s'efforcer d'améliorer l'accès aux régimes de retraite en toutes circonstances;
- **élargir l'accès aux ateliers sur la retraite et la planification financière.** Le syndicat peut négocier l'accès des membres qui approchent de la retraite à une formation financée par l'employeur ou à d'autres outils d'éducation financière afin de les aider à planifier leur retraite et à prendre des décisions éclairées pour cette prochaine étape de leur vie;
- **continuer de négocier l'amélioration de la qualité de vie des travailleuses et travailleurs retraités.** À plusieurs reprises, notre syndicat a entrepris de négocier des prestations bonifiées pour les membres retraités et leurs ayants droit survivants. Cet acte de solidarité intergénérationnelle doit se poursuivre, dans la mesure du possible.

- **faire en sorte que les fonds en surplus profitent aux membres du régime.** Les employeurs ne doivent pas être autorisés à utiliser les surplus pour payer d'autres obligations financières ou à toute autre fin, sans l'approbation explicite des travailleuses et travailleurs. Les surplus doivent uniquement servir à améliorer et à garantir la sécurité des membres du régime à la retraite.

Droits de la personne, inclusion et équité en milieu de travail

L'inégalité systémique est un aspect persistant du monde du travail. Les membres en quête d'équité continuent d'être victimes de discrimination, d'exclusion et d'injustice dans leur milieu de travail.

Les gains obtenus de haute lutte sont souvent trop modestes, et l'égalité factuelle et la justice au travail semblent s'éloigner au fur et à mesure que les conditions de travail des membres en quête d'équité se dégradent et qu'ils sont victimes de mauvais traitements.

Les expériences individuelles vécues par nos membres, mises en lumière lors des séances stratégiques régionales organisées à la grandeur du pays, reflètent trop souvent des problèmes systémiques dans nos milieux de travail. L'écart salarial entre les genres persiste. Le chômage, le sous-emploi et les bas salaires continuent d'affecter de manière disproportionnée les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur, les jeunes, et ceux et celles issus de la communauté 2SLGBTQIA+ et ayant une incapacité. Les personnes dont les identités se recoupent font face à des obstacles encore plus importants lorsqu'elles cherchent un emploi et désirent le conserver.

Pour relever ces défis persistants, Unifor doit négocier des dispositions qui répondent directement à la discrimination et au racisme en milieu de travail. Pour être efficaces, les stratégies de négociation doivent également tenir compte de l'équité dans toutes les demandes et les dispositions existantes afin

“ À MESURE QUE LES NOUVELLES TECHNOLOGIES PROGRESSENT, LA SURVEILLANCE DES TRAVAILLEURS PAR LES EMPLOYEURS S'INTENSIFIE, ENTRAÎNANT SOUVENT DES MESURES DISCIPLINAIRES. LE SYNDICAT DOIT FAIRE DAVANTAGE POUR PROTÉGER LA VIE PRIVÉE DE SES MEMBRES ET LES PROTÉGER CONTRE UNE SURVEILLANCE INJUSTE ET DÉRAISONNABLE
CHARLOTTETOWN, 8 MAI



RIMOUSKI

de garantir que les travailleuses et travailleurs marginalisés qui font souvent face à des obstacles supplémentaires en matière d'emploi, ne sont pas laissés pour compte dans nos demandes en faveur d'une véritable justice au travail pour tous les membres. Il faut prêter attention aux besoins des nouveaux Canadiens et des immigrants qui peuvent n'avoir que peu d'expérience des syndicats et se heurter à des obstacles linguistiques qui ont un impact sur les possibilités au sein du milieu de travail et du syndicat, y compris au Québec et dans d'autres communautés francophones prédominantes dans tout le pays.

Des dirigeantes et dirigeants de sections locales et des comités de négociation qui reflètent la diversité des membres sont mieux placés pour faire valoir des demandes qui répondent aux besoins de tous et toutes, en amont et tout au long du processus de négociation.

Nos pourparlers à la table de négociation au chapitre des droits de la personne et de l'équité influencent

également nos efforts de sensibilisation en dehors du travail. Nous continuons d'exprimer des revendications sur des enjeux importants comme la justice en matière de reproduction, de race et d'incapacité, la vérité et la réconciliation, et la sécurité des membres de la communauté 2SLGBTQIA+. Unifor est actif dans la sphère publique au nom de tous les travailleurs et travailleuses, et pas seulement ceux et celles qui bénéficient de la syndicalisation.

Droits de la personne, inclusion et équité en milieu de travail : Priorités de négociation d'Unifor

Pour créer des milieux de travail inclusifs et exempts de discrimination où l'ensemble des travailleuses et travailleurs peuvent s'épanouir, Unifor s'appuie sur son programme de négociation précédent et ses réussites, et se concentre sur les priorités de négociation suivantes.

Unifor va :

- **négoier des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi dans les conventions collectives.** Les dispositions négociées sur l'équité en matière d'emploi doivent porter sur l'embauche ciblée, le maintien en poste et l'avancement des groupes sous représentés;
- **veiller à la collecte de données démographiques des membres et encourager les vérifications pour garantir l'équité en milieu de travail.** La collecte de données démographiques et la réalisation de vérifications sur l'équité au travail permettront de garantir que les programmes et les mesures de soutien répondent aux besoins des membres et des personnes traditionnellement sous-représentés en milieu de travail;
- **négoier des postes d'intervenantes et d'intervenants en milieu de travail.** Notre syndicat doit s'engager à développer nos programmes d'intervenantes auprès des femmes et d'intervenantes et d'intervenants en justice raciale, et négocier non seulement l'intégration de ces postes, mais aussi le

temps nécessaire à la formation et à l'exercice de ces fonctions;

- **négoier des dispositions ciblées en matière de congé afin d'élargir les besoins en matière d'inclusion et d'équité en milieu de travail, ainsi que l'accès aux ressources.** Notre syndicat doit envisager des dispositions exhaustives sur les congés afin de répondre adéquatement aux divers besoins au titre de l'équité, comme des congés pour les pratiques autochtones, des congés culturels, des congés de francisation au Québec, des congés plus longs pour les personnes dont la famille immédiate vit à l'étranger, des congés pour des procédures chirurgicales d'affirmation de genre, des congés menstruels, et d'autres congés de santé reproductive, afin de mieux refléter les réalités d'un plus grand nombre de nos membres;
- **négoier un meilleur accès aux programmes et aux ressources de francisation en milieu de travail, notamment des congés payés pour suivre des formations.** Au Québec, travailler en français est un droit et notre syndicat doit jouer un



rôle important pour s'assurer que les programmes de formation en milieu de travail sont accessibles, dotés de ressources adéquates et adaptés aux besoins de nos membres;

- **intégrer les engagements de longue date d'Unifor en faveur de la vérité et de la réconciliation dans les négociations et les pratiques en milieu de travail.** Notre syndicat favorisera la vérité et la réconciliation dans nos milieux de travail en reconnaissant les territoires traditionnels, en offrant des possibilités de formation, et en encourageant les membres autochtones à s'exprimer dans nos milieux de travail, au sein du syndicat et dans les espaces d'action militante;
- **négoier une formation sur la lutte contre l'oppression.** Notre syndicat s'efforcera de négocier une formation sur la lutte contre l'oppression pour nos membres ainsi que les dirigeantes et dirigeants 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 incluent des personnes d'origines et d'expériences diverses.

Nouvelles technologies, changements climatiques et avenir du travail

Dans l'ensemble du pays, les travailleuses et travailleurs vivront des changements d'emploi en raison des changements climatiques, de la décarbonisation ou des nouvelles technologies. Dans certains cas, ils vivront ces difficultés en même temps.

Les réponses à la crise climatique et à la protection de la biodiversité prennent de plus en plus d'ampleur, des industries entières se préparant à se transformer pour réduire leur impact sur l'environnement. Comme dans la plupart des cas, ce sont les travailleuses et travailleurs qui assument le plus lourd fardeau en raison de la transformation des emplois, des besoins en formation et des menaces de suppression d'emplois.

Tout au long des séances stratégiques régionales au Canada, les membres d'Unifor ont partagé leurs expériences directes des changements technologiques au travail découlant de la décarbonisation (notamment la transition vers les véhicules électriques dans le secteur de l'automobile), de la surveillance invasive, de l'intelligence artificielle et des données massives. Sans surprise, les membres ont décrit ces expériences comme un mélange d'espoir et de crainte, l'espoir qu'il y ait de futurs emplois et une prospérité économique partagée, mais la crainte que les employeurs utilisent cette transformation pour affaiblir les normes de travail, supprimer des emplois et négliger les besoins de la main-d'œuvre.

Dans le secteur des transports, par exemple, bon nombre de travailleuses et travailleurs font constamment l'objet d'une surveillance invasive qui affecte leur autonomie au travail et leur santé mentale. Dans le secteur de l'énergie, les politiques de décarbonisation obligent les employeurs à intégrer des technologies de réduction des émissions dans leurs activités tout en investissant dans des sources d'énergie renouvelable pour l'avenir. Dans l'industrie

“ NOUS AVONS BESOIN QUE LES COMPAGNIES NOUS GARANTISSENT QUE NOUS FAISONS PARTIE DE LEURS PLANS DE TRANSITION ET QUE NOUS OCCUPERONS LES NOUVEAUX EMPLOIS POTENTIELS QUI SERONT CRÉÉS.

EDMONTON, 16 MAI

des télécommunications, les nouvelles technologies facilitent la sous-traitance de bons emplois syndiqués. Dans le secteur des médias, l'intelligence artificielle menace directement les emplois des journalistes et, par extension, la qualité du journalisme. Dans le secteur forestier, la protection de la biodiversité représente un enjeu dans tout le pays. Les travailleuses et travailleurs forestiers doivent avoir une voix quant à la façon dont ces mesures de protection sont

mises en œuvre afin de pouvoir contribuer à façonner l'industrie pour les décennies à venir.

Les changements attribuables à la technologie dans les milieux de travail n'ont rien de nouveau pour les travailleuses et travailleurs canadiens. Nous avons vu les impacts négatifs de ces technologies en l'absence d'une surveillance et d'une réglementation appropriées. Les employeurs profiteront de ces périodes de transformation pour éroder la qualité des emplois, redéfinir les compétences, et affaiblir et attaquer les syndicats. Les technologies, détenues et gérées par les dirigeants d'entreprises, sont avant tout des outils permettant d'accroître les bénéfices, sans tenir compte de leurs impacts sur la société.

Rien n'empêchera les avancées technologiques et les innovations de redéfinir notre travail. En réalité, tout changement n'est pas mauvais. Dans certains cas, il est même souhaitable. L'important, c'est que les travailleuses et travailleurs aient leur mot à dire sur la manière dont les technologies sont déployées, gérées et contrôlées. Ils doivent bénéficier des avantages des nouvelles technologies et éviter les risques qu'elles comportent. Si elles sont menées de manière stratégique, les négociations collectives peuvent permettre aux travailleuses et travailleurs de gérer les transitions au travail et de conserver des emplois syndiqués décents et bien rémunérés.

Nouvelles technologies, changements climatiques et avenir du travail : Priorités de négociation d'Unifor

Notre objectif est d'exploiter les possibilités et d'atténuer les risques que présentent ces transitions économiques.

Les travailleuses et travailleurs doivent prendre part aux discussions sur la transition, que ce soit par le biais d'évaluations locales des risques, d'exigences en matière de recyclage professionnel et de restructuration, ou d'efforts en faveur d'investissements et de mesures de soutien ciblés et globaux. Les transitions industrielles déclenchées par le changement

climatique, la décarbonisation ou les nouvelles technologies doivent permettre de bâtir les industries de demain et d'y situer clairement la place des travailleuses et travailleurs, en saisissant les occasions d'améliorer nos milieux de travail alors que l'économie se transforme.

Depuis des générations, les travailleuses et travailleurs se battent pour avoir leur mot à dire sur des enjeux cruciaux au travail. Ils devront également se battre pour avoir le droit de donner forme aux transitions à venir dans leur milieu de travail.

Unifor va :

- **négoier des comités paritaires pour gérer la transition des milieux de travail.** Des comités paritaires peuvent permettre aux travailleuses et travailleurs de prendre des mesures à l'égard de la décarbonisation et des changements technologiques dans leur milieu de travail grâce à un mécanisme de dialogue plus formel et structuré offrant une transparence accrue et un meilleur partage de l'information entre les parties;
- **exiger que les employeurs informent le syndicat de l'adoption de technologies en milieu de travail.** Les employeurs doivent être tenus d'informer le syndicat des changements technologiques ou opérationnels à venir et de discuter de leur mise en œuvre;
- **obtenir un soutien à la formation, au perfectionnement et à la transition.** Le syndicat doit négocier l'intégration dans les conventions collectives de mesures de soutien à la formation, au perfectionnement et au revenu financées par l'employeur pour aider les travailleuses et travailleurs pendant les périodes d'inactivité. Ces dispositions devraient être utilisées pour éviter, dans la mesure du possible, les mises à pied permanentes et les suppressions d'emplois;
- **étendre la couverture syndicale, au moyen de dispositions élargissant le champ d'exercice, de clauses de neutralité et d'accords de reconnaissance volontaire, aux nouvelles recrues découlant des changements technologiques et des efforts de décarbonisation.** Il faut inclure le

travail fait par les entreprises sous-traitantes et les coentreprises;

- **protéger la confidentialité des données et les droits d'utilisation.** Les comités de négociation doivent négocier des limites claires sur la manière dont les données recueillies par les employeurs peuvent et ne peuvent pas être utilisées, à des fins d'évaluation du rendement, mais aussi par les fournisseurs de services tiers. Les dispositions contractuelles doivent énoncer les exigences en matière de confidentialité des données ainsi que les protocoles de sécurité de l'employeur en matière de stockage des données;
- **mettre à jour les classifications d'emplois pour refléter les nouvelles exigences en matière de compétences, tout en protégeant les champs d'exercice existants pour les travailleuses et travailleurs qualifiés des métiers spécialisés.** La rémunération et les avantages sociaux doivent évoluer au même rythme que la hausse des exigences en matière de compétences dans le contexte des changements technologiques. Toutefois, la

négociation de l'élargissement des exigences en matière de compétences pour les classifications doit permettre de se prémunir contre les charges de travail excessives et de préserver l'intégrité des champs d'exercice des métiers certifiés;

- **négocier des dispositions sur le « droit à la déconnexion ».** Les syndicats doivent veiller à ce que les travailleuses et travailleurs puissent se déconnecter du travail et soient payés lorsqu'ils sont tenus de rester disponibles.

Recrutement et maintien de la main-d'œuvre

La pandémie de COVID-19 a eu un impact majeur sur le marché du travail du Canada, faisant grimper les taux de vacances d'emploi à des niveaux records. Ces pénuries de main d'œuvre s'expliquent notamment par la diminution de l'immigration





ST. CATHARINES

pendant les périodes de confinement pandémique, la hausse massive des changements de carrière dans les secteurs durement touchés (parfois appelée la « grande migration »), et le vieillissement rapide de la main d'œuvre, un problème qui existait déjà avant la pandémie.

Les pénuries de main-d'œuvre sont plus marquées dans certains secteurs que d'autres, en raison de la nature du travail, des certifications et des niveaux de compétence requis, de la qualité des emplois (rémunération, avantages sociaux, heures de travail, conditions de travail), et de la localisation des emplois. Parallèlement, les taux élevés d'emplois vacants dans certains secteurs témoignent d'une « pénurie de bons emplois » plutôt que d'une pénurie de main d'œuvre.

Alors que de plus en plus de travailleuses et travailleurs sont prêts à changer d'emploi, voire de carrière, pour trouver un meilleur travail, de nouveaux défis attendent les employeurs au chapitre du recrutement

de talents et de leur maintien en poste. La nouvelle génération de travailleuses et travailleurs exige un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, la possibilité de travailler à la maison, des horaires et des heures de travail stables, ainsi que des emplois à temps plein. Le Canada abrite déjà une population diversifiée de travailleuses et travailleurs, qui devrait l'être encore davantage au cours des années à venir. Les employeurs devront favoriser des milieux de travail plus inclusifs, plus bienveillants et plus accommodants, non seulement pour offrir l'égalité des chances et de bons emplois aux groupes en quête d'équité, mais aussi pour puiser dans un bassin de main-d'œuvre dont les compétences, les connaissances et les expériences sont très recherchées.

Ces enjeux sont désormais au cœur du recrutement et du maintien des effectifs dans tout milieu de travail et figurent parmi les priorités les plus importantes pour les membres d'Unifor au Canada.

Recrutement et maintien de la main-d'œuvre : Priorités de négociation d'Unifor

Certains employeurs ont réagi aux pénuries de main-d'œuvre en bonifiant les salaires et les avantages sociaux, en établissant des modalités de travail flexibles, y compris le travail à domicile, en assouplissant les horaires pour améliorer l'équilibre entre le travail et la vie privée, et en offrant davantage de possibilités de formation et de perfectionnement. Malheureusement, d'autres employeurs ont même accepté des taux de roulement de personnel plus élevés, entraînant une charge de travail insoutenable pour les autres employés et réduisant la qualité de l'environnement de travail.

Les priorités des nouveaux et des jeunes travailleurs et travailleuses diffèrent de celles des générations

“ L'OFFRE LIMITÉE DE LOGEMENTS, LE MANQUE D'ACCÈS AUX SERVICES, LE PROBLÈME RELATIF À L'ATTRACTION ET À LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE, TOUT CELA SE FAIT SENTIR PLUS INTENSÉMENT DANS LES RÉGIONS ÉLOIGNÉES.

BAIE-COMEAU, 15 FÉVRIER

précédentes, et ces priorités doivent se refléter dans les conventions collectives et le travail du syndicat. Un bon salaire, des avantages sociaux et une stabilité d'emploi demeurent des priorités, mais l'équilibre entre le travail et la vie privée est un enjeu majeur pour les nouveaux et les jeunes travailleurs et travailleuses. En outre, les jeunes considèrent que l'attribution des congés et la rigidité des horaires sont des points de frictions majeurs et souvent à l'origine d'un changement d'emploi. Les employeurs doivent se concentrer sur le recrutement et le maintien en poste plutôt que

d'accepter le roulement de personnel comme une nouvelle réalité.

Les priorités d'Unifor en matière de négociation doivent inclure des mesures visant à résoudre ces problèmes de recrutement et de maintien en poste. Les programmes de travail à domicile (lorsque c'est possible), les horaires flexibles, l'attribution variable des vacances et des dispositions qui créent des possibilités de formation et de perfectionnement font partie des options possibles.

Unifor va :

- **Créer et améliorer les clauses de convention collective sur la formation, en mettant l'accent sur la nécessité de développer des parcours professionnels.** Les nouveaux et les jeunes travailleurs et travailleuses sont plus susceptibles de conserver un emploi lorsqu'ils voient clairement la voie à suivre au chapitre de l'avancement et du développement de carrière;
- **rechercher les possibilités de mettre en œuvre ou de renforcer les programmes de travail à domicile, dans la mesure du possible.** Tout programme de travail à domicile doit respecter les paramètres de la convention collective, demeurer volontaire et offrir une plus grande marge de manœuvre aux travailleuses et travailleurs. Les programmes de travail à domicile doivent également protéger la vie privée des travailleuses et travailleurs et ne pas occasionner de frais supplémentaires aux travailleuses et travailleurs. De plus, le syndicat doit intégrer aux conventions collectives une interdiction ou un moratoire à l'égard de la sous-traitance pour les travailleuses et travailleurs individuels ou les groupes de travailleuses et travailleurs qui choisissent de travailler à distance;
- **intégrer des dispositions novatrices et souples en matière d'horaires, dans la mesure du possible.** Ces mesures pourraient améliorer l'équilibre entre le travail et la vie privée, en particulier pour les nouveaux et les jeunes travailleurs et travailleuses, notamment les semaines de travail comprimées et celles qui permettent aux plus âgés de quitter progressivement le marché du travail (tout en offrant

une sécurité d'emploi aux plus jeunes). Cependant, le syndicat doit aussi s'assurer que ces dispositions ne contribuent pas à la précarité de l'emploi, n'entraînent pas une diminution des heures de travail et ne nuisent pas à la création d'emplois stables à temps plein;

- **favoriser une plus grande représentation proportionnelle des membres dans le processus de négociation, y compris à la table de négociation.** Les pratiques participatives et démocratiques du syndicat en matière de négociation l'ont bien servi par le passé. Cependant, pour comprendre et répondre adéquatement aux divers besoins des membres, un engagement actif et direct des groupes en quête d'équité et des groupes (souvent) marginalisés est nécessaire. L'intégration d'un ensemble représentatif de voix dans le processus de négociation peut garantir que les résultats de la négociation collective répondent mieux aux besoins des membres;
- **valoriser, à la table de négociation, le lien entre de solides conventions collectives et une main-d'œuvre stable.** Les conventions collectives qui prévoient des salaires et des avantages sociaux concurrentiels, un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée, des possibilités de travail à domicile, des horaires et un nombre d'heures de travail stables, et des possibilités d'emploi à temps plein font partie de la solution au problème de recrutement et de maintien en poste;
- **négocier des programmes d'apprentissage obligatoires.** Le syndicat peut soutenir et favoriser le recrutement et le maintien en poste de travailleuses et travailleurs des métiers spécialisés en négociant l'engagement des employeurs à embaucher de nouveaux apprentis, dans la mesure du possible.

Sécurité d'emploi et travail précaire

Face aux nouvelles technologies qui incitent à la sous-traitance ou la facilitent, il est essentiel que

notre syndicat continue de renforcer les dispositions relatives à la sécurité d'emploi dans les conventions collectives. Les employeurs qui cherchent à accroître la productivité utilisent les nouvelles technologies pour confier en sous-traitance le travail à des tiers, précariser le travail et accroître la flexibilité. Ces changements contournent les dispositions des conventions collectives et les lois qui sont lentes à répondre aux enjeux économiques actuels.

La précarité accrue par l'utilisation de plateformes numériques et la classification erronée des entrepreneurs qui fournissent des travailleuses et travailleurs aux employeurs pour des emplois uniques incitent les employeurs à précariser la main-d'œuvre. Il peut en découler une fragmentation de la main-d'œuvre et une réduction de la couverture syndicale, en particulier si les dispositions définissant le champ d'exercice des conventions collectives ne couvrent pas le personnel à temps partiel et occasionnel ou d'autres groupes de travailleuses et travailleurs atypiques.

Les conventions collectives qui soutiennent le droit exclusif au travail, empêchent ou découragent la sous-traitance et facilitent la mise en œuvre de négociations sectorielles ou de contrat type de regroupements d'entreprises peuvent en partie contrecarrer la hausse du travail précaire. L'élargissement des conventions collectives aux travailleuses et travailleurs occasionnels et dont les postes sont mal classifiés

“ LES EMPLOYEURS CHERCHENT DE PLUS EN PLUS À EMBAUCHER DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS, ET ILS CONTACTENT DES AGENCES DE PLACEMENT. NOUS DEVONS UTILISER NOS PROPRES SECTIONS LOCALES POUR FAVORISER L'EMBAUCHE ET LE RECYCLAGE DES TRAVAILLEURS DANS DE NOUVEAUX EMPLOIS, SURTOUT DANS LES SECTEURS EN TRANSITION.

WINDSOR, 3 AVRIL



mettra fin à la pression à la baisse sur les salaires et renforcera le pouvoir collectif lors des négociations. Face aux changements démographiques, et comme l'ont indiqué les membres d'Unifor lors des séances stratégiques régionales, l'absence de transfert de connaissances d'une génération à l'autre peut également induire à la sous-traitance ou à la détérioration des normes de travail. Si les membres chevronnés ont la possibilité de former les nouveaux travailleurs et travailleuses en cours d'emploi, la sous-traitance n'entraînera probablement pas une perte d'emplois. Les employeurs devraient être tenus d'assurer le chevauchement des générations en milieu de travail. L'introduction de nouvelles technologies et les nouveaux investissements révèlent que le travail d'une classification spécifique d'emploi peut évoluer en cours de carrière. C'est pourquoi la définition du travail des classifications figurant dans les conventions collectives d'Unifor doit suivre l'évolution des compétences requises pour faire le travail. La

rémunération de ces classifications doit suivre l'évolution des compétences nécessaires pour faire le travail couvert par la classification.

Sécurité d'emploi et travail précaire : priorités de négociation d'Unifor

Pour lutter efficacement contre la pression incessante en faveur du travail précaire, occasionnel ou confié en sous-traitance et renforcer les droits de négociation collective pour les nouvelles classifications d'emplois, nous devons nous concentrer sur les priorités de négociation suivantes.

Unifor va :

- **assurer une évaluation régulière et une mise à jour des compétences de classification et des responsabilités professionnelles.** Le syndicat s'efforcera d'énoncer une définition claire des compétences dans les sondages préalables aux

négociations afin de s'assurer que les définitions des classifications sont mises à jour pour décrire correctement les compétences nécessaires à l'exécution de la tâche. Ces évaluations doivent faire en sorte de protéger les champs d'exercice relatifs aux métiers spécialisés;

- **négocier des dispositions sur le droit exclusif au travail afin d'empêcher la sous traitance.** Le syndicat envisagera de négocier des dispositions qui limitent explicitement la capacité des employeurs de supprimer des emplois pendant les périodes de transition ou de restructuration. Cette approche comprendra également des propositions visant à augmenter considérablement les coûts pour les employeurs qui choisissent de confier en sous-traitance du travail pouvant être fait à l'interne par les membres de l'unité de négociation;
- **négocier la planification de la relève et la formation intergénérationnelle.** Le syndicat s'efforcera de négocier des dispositions contractuelles qui facilitent la formation des nouvelles recrues au sein même des classifications et entre les générations;
- **encourager la création d'emplois permanents à temps plein.** Unifor s'efforcera de négocier des restrictions claires et sans ambiguïté sur le recours au personnel à temps partiel ou temporaire, ainsi que l'affichage automatique de postes à temps plein (offrant tous les avantages et droits prévus) chaque fois que des travailleuses et travailleurs sont utilisés abusivement pour faire un travail à temps plein au sein de l'unité de négociation;
- **négocier des dispositions prévoyant un salaire égal pour un travail égal.** Le syndicat négociera, dans la mesure du possible, des dispositions contractuelles garantissant que les travailleuses et travailleurs qui font un travail similaire dans le cadre d'un emploi permanent à temps plein, dont les compétences, les responsabilités et les conditions de travail sont les mêmes, reçoivent le même salaire, quel que soit leur statut d'emploi (p. ex. temps partiel, temporaires, saisonniers ou contractuels);
- **négocier l'élimination des écarts de rémunération pour les métiers spécialisés.** Le syndicat

continuera de négocier des primes salariales et l'élimination d'autres écarts de rémunération pour les métiers spécialisés accrédités, en reconnaissance des compétences spécialisées;

- **négocier des dispositions globales et inclusives sur le champ d'exercice.** Le syndicat s'efforcera de modifier les dispositions relatives au champ d'exercice afin d'inclure les travailleuses et travailleurs temporaires, contractuels, sur appel et migrants temporaires;
- **négocier des accords de travail partagé, dans la mesure du possible, pour éviter les mises à pied.** En cas de ralentissement économique, le syndicat doit envisager de déposer une demande d'accord de travail partagé, par le biais du gouvernement fédéral, comme solution de rechange aux mises à pied et dans le but de réduire l'impact financier sur les membres dans le milieu de travail.

Renforcer le syndicat

Pour négocier efficacement, il faut d'abord bâtir un syndicat fort, à la fois actif en milieu de travail et à l'écoute des besoins des membres. Le travail quotidien accompli par les dirigeantes et dirigeants élus, les délégations syndicales et les membres des comités est la pierre angulaire de notre mouvement. Ce travail a évolué au fil des ans et, à mesure que le rythme des transformations s'accélère, les nouveaux défis exigent des solutions novatrices et les ressources nécessaires pour les concrétiser.

“ IL FAUT QUE LES NOUVEAUX MEMBRES AIENT LA POSSIBILITÉ DE SE VOIR COMME DES MEMBRES D'UNIFOR DÈS QU'ILS COMMENCENT KITCHENER-WATERLOO, 4 AVRIL

La pandémie de COVID-19 a bouleversé bon nombre d'activités syndicales essentielles et transformé

les interactions avec les membres. Pour certains, elle a exacerbé les enjeux qui se jouaient déjà en milieu de travail. Pour d'autres, elle a jeté la lumière sur de nouvelles possibilités et des moyens efficaces de s'engager auprès d'un plus grand nombre de membres, en particulier ceux qui étaient parfois complètement exclus des discussions syndicales.

L'éducation reste la clé d'une représentation syndicale forte et d'une négociation réussie. Pour obtenir les résultats qu'ils souhaitent à la table de négociation, les membres réalisent qu'ils doivent mieux comprendre le mouvement syndical, ses combats, ses victoires et ses pertes dans le but de déterminer où ils se situent dans une économie qui évolue rapidement. De la formation de base au mentorat, en passant par le partage d'expériences tactiques et stratégiques, les compétences renforcent le pouvoir des travailleuses et travailleurs.

L'accessibilité, un autre élément fondamental, doit également être favorisée. Essentiellement, il y a un travail de terrain à faire : les délégations syndicales doivent se mobiliser dans les milieux de travail et dialoguer avec les membres des enjeux prioritaires. Un tel travail exige du dévouement, mais surtout, du temps et des ressources. Alors que les questions relatives au milieu de travail et aux membres sont désormais plus complexes, les dispositions relatives au congé pour activités syndicales doivent refléter ces besoins croissants et préserver la santé mentale des personnes chargées de ces tâches essentielles.

Pour être accessible, il faut trouver de nouveaux moyens de communication et faire bon usage de la technologie. Jamais dans l'histoire il n'y a eu autant de moyens de se connecter les uns aux autres, mais pour certains, la communication et la sensibilisation des membres demeurent une tâche colossale. Il s'agit également de tirer parti de la diversité de nos membres en repensant les pratiques d'orientation des nouvelles recrues et en favorisant la présence de toutes les voix dans les espaces de mobilisation syndicale. Encore une fois, ces éléments sont essentiels pour maintenir notre pouvoir et exercer notre influence à la table de négociation.

“ LE MOUVEMENT SYNDICAL NE VA PAS BIEN QUAND LES MEMBRES N'ONT PAS D'ESPOIR. NOUS DEVONS DONNER DE L'ESPOIR AUX TRAVAILLEURS POUR QU'ILS CROIENT AU POUVOIR QU'ILS ONT DANS LEURS MAINS. C'EST COMME ÇA QUE NOUS GAGNERONS.

HALTON, 24 AVRIL

Pour que les négociations soient fructueuses, il faut jeter les bonnes bases. Il est essentiel d'évaluer correctement le contexte de la négociation. Pour ce faire, il doit y avoir un meilleur partage de l'information entre les sections locales d'Unifor qui opèrent dans le même secteur, et il est nécessaire d'envisager la création de nouveaux forums de négociation stratégiques. Les considérations financières sont également essentielles. Elles peuvent sérieusement miner la détermination des membres à se battre, surtout en période d'incertitude économique. Abordées au début du processus par la mise en place d'une caisse de grève, elles donnent confiance et envoient un signal fort à l'employeur.

Renforcer le syndicat : Priorités de négociation d'Unifor

Les membres qui ont participé aux séances stratégiques régionales dans l'ensemble du pays envoient un message clair : les principes de base sont importants. La nécessité d'inclure dans les conventions collectives des dispositions qui offrent aux membres davantage de possibilités de faire un travail syndical efficace est toujours une question de premier plan.

Parallèlement, un large éventail d'options en matière d'éducation et de formation, une présence syndicale active dans le milieu de travail, des moyens technologiques et de communication actualisés, une plus grande reconnaissance de la diversité des membres, une meilleure coordination interne et une

préparation précoce déterminée ont également été considérés comme des facteurs clés de succès à la table de négociation.

Unifor va :

- **négoier un plus grand nombre de postes de représentantes et représentants en milieu de travail.** Le travail accompli par les dirigeantes et dirigeants élus, les délégations syndicales et les membres des comités est à la base de tous nos gains collectifs. Une représentation accrue des membres est nécessaire pour aborder les enjeux du milieu de travail, qu'elles concernent la santé, la sécurité, l'équité, les femmes, les avantages sociaux, les métiers spécialisés ou d'autres questions liées à la négociation;
- **négoier une hausse du temps rémunéré consacré aux activités syndicales pour les représentantes et représentants, y compris pendant les heures de travail prévues à l'horaire.** Les enjeux qui concernent le milieu de travail sont plus nombreux, mais ils sont également plus complexes. Les membres chargés de résoudre ces problèmes ont besoin de temps et de ressources supplémentaires pour être efficaces et maintenir un équilibre entre le travail, les activités syndicales et leur vie personnelle.
- **négoier des congés-éducation payés financés par l'employeur.** Des membres informés, compétents et confiants font partie intégrante d'un processus de négociation réussi. S'il existe déjà un congé-éducation payé, les comités des sections locales devraient s'efforcer d'augmenter les cotisations et d'explorer d'autres mesures pour rendre les possibilités d'éducation plus accessibles aux membres;
- **négoier un programme de sensibilisation aux métiers spécialisés et aux technologies d'Unifor à l'intention des femmes d'une durée de 40 heures.** Accroître la diversité, en particulier la participation des femmes aux métiers spécialisés, est une priorité pour le syndicat. La négociation des cotisations de l'employeur et de l'accès des membres au programme de 40 heures destinées aux femmes

dans les métiers spécialisés permet d'obtenir des renseignements utiles et d'ouvrir la voie à une hausse du nombre de femmes dans les métiers spécialisés;

- **négoier les cotisations de l'employeur au Fonds de justice sociale (FJS).** Le FJS du syndicat offre solidarité et soutien aux travailleuses et travailleurs et aux communautés du pays et à l'étranger pour le développement, l'aide d'urgence et la lutte pour la justice socioéconomique. Si l'employeur verse déjà des cotisations dans le FJS, les comités des sections locales doivent s'efforcer d'augmenter les cotisations de l'employeur au FJS;
- **négoier des dispositions relatives à l'orientation des nouveaux membres par le syndicat en milieu de travail.** Les employeurs doivent permettre aux syndicats de se mobiliser et accorder du temps rémunéré aux nouveaux employés pour qu'ils rencontrent les représentantes et représentants élus du milieu de travail et se familiarisent avec le syndicat dès l'embauche. Ce premier contact est essentiel pour établir la pertinence du syndicat et instaurer la confiance;
- **négoier des dispositions facilitant l'accès du syndicat à des listes à jour des membres.** Les employeurs doivent permettre aux syndicats d'accéder facilement et rapidement à des renseignements à jour sur leurs membres, régulièrement et pendant toute la durée de la convention collective;
- **renforcer la collaboration interne en matière de négociation et explorer les structures au titre de la négociation stratégique.** Le partage de renseignements stratégiques entre les sections locales d'un même secteur ou employeur peut faciliter le processus décisionnel et améliorer les résultats tactiques, en particulier parmi les membres inexpérimentés des comités de négociation. Les conseils industriels d'Unifor sont les mieux placés pour favoriser ce dialogue. Il est également essentiel d'explorer d'autres stratégies de négociation ambitieuses, notamment de nouvelles méthodes de recrutement, une législation élargie en matière de négociation et des accords sectoriels établis par les syndicats, afin d'inclure un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs sous la protection contractuelle

démocratique d'Unifor, y compris les travailleuses et travailleurs non syndiqués, les entrepreneurs et le personnel dont les postes sont mal classifiés.

Conclusion

La négociation collective joue un rôle à la fois central et essentiel dans le travail du syndicat. La vision fondatrice du syndicat il y a 10 ans consistait notamment à définir les moyens par lesquels il pouvait tirer parti du pouvoir de ses 315 000 membres sur le marché du travail, une vision toujours aussi pertinente aujourd'hui.

Le programme de négociation collective actualisé d'Unifor est le fruit d'un plan de mobilisation des membres ciblé et exhaustif, d'une durée d'un an et sans précédent. Les priorités fondamentales énoncées dans ce programme ont été établies par les membres d'Unifor eux-mêmes, dont des dirigeantes et dirigeants de sections locales, des représentantes et représentants élus des comités de négociation, et des militantes et militants. Les idées et les positions présentées reflètent également les idées proposées dans le cadre des 45 séances stratégiques régionales

par des travailleuses et travailleurs de première ligne de ce qui s'avère être une grave crise de l'accessibilité financière, une crise climatique, une économie de plus en plus précaire et inégale, et un pays qui est encore sous le choc des répercussions de la pandémie.

Ce programme a pour but d'orienter et d'inspirer les membres qui entameront des négociations au cours des trois prochaines années. Les positions présentées dans le document sont ambitieuses (les attentes sont élevées au chapitre des demandes contractuelles visant à créer des milieux de travail plus équitables, plus sûrs et plus inclusifs) et pratiques (les propositions sont, dans de nombreux cas, très spécifiques et réalisables).

Au cours des mois et des années à venir, des ressources supplémentaires seront préparées et mises à la disposition des comités de négociation afin de faire progresser les objectifs du programme et du syndicat dans son ensemble. Notre syndicat poursuit son travail en vue d'obtenir des gains significatifs pour ses membres, et de continuer d'accroître les attentes des travailleuses et travailleurs. Nous célébrerons les victoires tout en réitérant notre engagement dans la lutte pour l'équité, la justice et l'égalité pour les travailleuses et travailleurs partout dans le monde.

Sommaire des positions du programme de négociation collective d'Unifor

Salaires et sécurité du revenu

Unifor va :

- négocier des rajustements du marché et des hausses salariales proportionnels à l'inflation;
- négocier l'équité salariale dans les conventions collectives et tenir les employeurs redevables de leurs obligations légales;
- reconnaître et corriger les écarts salariaux dans les groupes en quête d'équité;
- chercher à éliminer les échelles et les hausses salariales arbitraires et rejeter l'échelle salariale à deux échelons;
- rejeter les demandes de l'employeur concernant l'ajout d'échelons;
- négocier la bonification des taux de rémunération de base et éviter, dans la mesure du possible, les systèmes de rémunération conditionnelle, fondés sur le rendement ou d'autres régimes de rémunération variable;
- négocier des dispositions appropriées en matière de sécurité du revenu et de maintien des salaires pour compenser la perte de revenus des membres à la suite d'une mise à pied ou d'un congé;
- négocier des dispositions relatives à l'indexation du salaire minimum.

Santé et sécurité

Unifor va :

- négocier l'adoption de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail;
- mettre en garde contre l'utilisation de programmes de sécurité axés sur le comportement;
- négocier des postes de représentantes et représentants en indemnisation des accidents du travail ainsi que des intervenantes et intervenants en santé mentale en milieu de travail;

- négocier une formation en milieu de travail et une surveillance des normes de production fondées sur le temps et des charges de travail excessives;
- négocier des dispositions strictes relatives au travail solitaire;
- négocier des plans de préparation aux pandémies;
- négocier des évaluations des risques liés au climat;
- négocier une formation rémunérée d'un minimum de 40 heures en matière de santé, de sécurité et d'environnement;
- négocier des prestations d'assurance-vie bonifiées pour les familles des travailleuses et travailleurs décédés au travail et la tenue d'une enquête obligatoire;
- négocier des restrictions sur le recours aux heures supplémentaires obligatoires.

Avantages sociaux

Unifor va :

- négocier des régimes collectifs d'avantages sociaux en milieu de travail;
- négocier un meilleur accès aux avantages sociaux en matière de santé;
- veiller à ce que toutes les conventions collectives prévoient des dispositions relatives à l'affirmation de genre dans le cadre du régime d'avantages sociaux;
- négocier des dispositions bonifiées en matière de congés qui permettent aux membres d'utiliser leurs congés de maladie pour des problèmes de santé mentale;
- négocier la hausse des taux de cotisation des employeurs au titre des avantages sociaux;
- négocier des dispositions qui répondent aux besoins des jeunes travailleuses et travailleurs et des jeunes familles;
- négocier les droits aux congés payés pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs;
- négocier la prolongation des régimes collectifs d'avantages sociaux pour les travailleuses et travailleurs advenant la fermeture de leur milieu de travail;
- protéger les prestations pour soins de santé des travailleuses et travailleurs retraités,
- négocier des améliorations à l'assurance invalidité de courte et de longue durée.

Régimes de retraite et sécurité de la retraite

Unifor va :

- négocier de nouveaux régimes de retraite au travail, ainsi que défendre et bonifier les régimes existants, dans la mesure du possible;
- négocier l'élimination des plafonds d'ancienneté;
- adopter des modèles de régimes de retraite novateurs qui offrent de meilleurs avantages aux membres;

- négocier des règles d'admissibilité aux régimes de retraite plus accessibles;
- élargir l'accès aux ateliers sur la retraite et la planification financière;
- continuer de négocier l'amélioration de la qualité de vie des travailleuses et travailleurs retraités;
- faire en sorte que les fonds en surplus profitent aux membres du régime.

Droits de la personne, inclusion et équité en milieu de travail

Unifor va :

- négocier des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi dans les conventions collectives;
- veiller à la collecte de données démographiques sur les membres et encourager les vérifications au titre de l'équité en milieu de travail;
- négocier des postes d'intervenantes et d'intervenants en milieu de travail;
- négocier des dispositions ciblées en matière de congé afin d'élargir les besoins en matière d'inclusion et d'équité en milieu de travail, ainsi que l'accès aux ressources;
- négocier un meilleur accès aux programmes et aux ressources de francisation en milieu de travail, notamment des congés payés pour suivre des formations;
- intégrer les engagements de longue date d'Unifor en faveur de la vérité et de la réconciliation dans les négociations et les pratiques en milieu de travail;
- négocier une formation sur la lutte contre l'oppression.

Nouvelles technologies, changements climatiques et avenir du travail

Unifor va :

- négocier des comités paritaires pour gérer la transition des milieux de travail;
- exiger que les employeurs informent le syndicat de l'adoption de technologies en milieu de travail;
- obtenir un soutien à la formation, au perfectionnement et à la transition;
- étendre la couverture syndicale, au moyen de dispositions élargissant le champ d'exercice, de clauses de neutralité et d'accords de reconnaissance volontaire, aux nouvelles recrues découlant des changements technologiques et des efforts de décarbonisation;
- protéger la confidentialité des données et les droits d'utilisation;
- mettre à jour les classifications d'emplois pour refléter les nouvelles exigences en matière de compétences, tout en protégeant les champs d'exercice existants pour les travailleuses et travailleurs qualifiés des métiers spécialisés;
- négocier des dispositions sur le « droit à la déconnexion ».

Recrutement et maintien en poste

Unifor va :

- élaborer et bonifier des dispositions contractuelles au titre des possibilités de formation et de perfectionnement et insister sur la nécessité de créer des parcours de carrière;
- rechercher les possibilités de mettre en œuvre ou de renforcer les programmes de travail à domicile, dans la mesure du possible;
- intégrer des dispositions novatrices et souples en matière d'horaires, dans la mesure du possible;
- favoriser une plus grande représentation proportionnelle des membres dans le processus de négociation, y compris à la table de négociation;
- valoriser, à la table de négociation, le lien entre de solides conventions collectives et une main-d'œuvre stable;
- négocier des programmes d'apprentissage obligatoires.

Sécurité d'emploi et travail précaire

Unifor va :

- garantir l'évaluation et la mise à jour régulières des compétences énoncées et des responsabilités professionnelles;
- négocier des dispositions sur le droit exclusif au travail afin d'empêcher la sous-traitance;
- négocier la planification de la relève et la formation intergénérationnelle;
- encourager la création d'emplois permanents à temps plein;
- négocier des dispositions prévoyant un salaire égal pour un travail égal;
- négocier l'élimination des écarts de rémunération pour les métiers spécialisés;
- négocier des dispositions globales et inclusives sur le champ d'exercice;
- négocier des accords de travail partagé, dans la mesure du possible, pour éviter les mises à pied.

Renforcer le syndicat

Unifor va :

- négocier un plus grand nombre de postes de représentantes et représentants en milieu de travail;
- négocier une hausse du temps rémunéré consacré aux activités syndicales pour les représentantes et représentants, y compris pendant les heures de travail prévues à l'horaire;
- négocier des congés-éducation payés financés par l'employeur;
- négocier un programme de sensibilisation aux métiers spécialisés et aux technologies d'Unifor à l'intention des femmes d'une durée de 40 heures;
- négocier les cotisations de l'employeur au Fonds de justice sociale;

- négocier des dispositions relatives à l'orientation des nouveaux membres par le syndicat en milieu de travail;
- négocier des dispositions facilitant l'accès du syndicat à des listes à jour des membres;
- renforcer la collaboration interne en matière de négociation et explorer les structures au titre de la négociation stratégique.

Liste de vérification en vue des négociations

Il faut noter que la législation, les politiques, les procédures et les échéances régissant le processus de négociation collective diffèrent selon qu'il s'agit d'une instance fédérale ou provinciale. Les représentantes et représentants nationaux seront en mesure de fournir des renseignements pour l'instance concernée.

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.

Fournir des séances de formation sur la négociation aux membres du comité

Une compréhension des notions de base du processus de négociation collective représente un point de départ utile pour les nouveaux membres du comité. Une formation d'introduction sur le fonctionnement de la négociation collective, les antécédents de négociation dans une unité en particulier, la stratégie du syndicat et d'autres facteurs pertinents peut contribuer à créer un comité plus solidaire et engagé.

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.

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.

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

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

☐ **Informez 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**

