

Résolutions

Halifax (Nouvelle-Écosse)
18-20 août 2023



Table des matières

Nº. 1	Soutenir les journalistes et les protéger contre le harcèlement en ligne	2
Nº. 2	Effets négatifs de la privatisation sur les emplois de qualité cessez de sous-traiter SaskTel	4
Nº. 3	Lutter contre la sous-traitance et la délocalisation de bons emplois syndicaux	5
Nº. 4	Cours en ligne pour les alliées proactives et alliés proactifs de tous les groupes en quête d'équité	6
Nº. 5	Régime d'assurance maladie universelle	7
Nº. 6	Régime universel de pension transférable	8
Nº. 7	Défendre les prestations universelles de soins de santé menacées	9
Nº. 8	Réglementation des techniciens dans le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles	10
Nº. 9	Réforme permanente de l'assurance-emploi et des programmes sociaux	11
Nº. 10	Élargissement de la campagne de recrutement des travailleuses et travailleurs d'entrepôts	12
Nº. 11	Congé payé et protégé en cas de fausse couche	13
Nº. 12	Congé préventif pour les travailleuses enceintes dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale	14
Nº. 13	Négocier du langage de télétravail avantageux et bénéfique	15
Nº. 14	Augmenter le capital-décès	16
Nº. 15	Protéger les membres contre les cyberattaques	17
Nº. 16	Avantages sociaux pour les membres en grève	18
Nº. 17	Admissibilité des déléguées et délégués	19

Soutenir les journalistes et les protéger contre le harcèlement en ligne

Le syndicat national Unifor va :

- Soutenir le Conseil des médias dans ses efforts pour lutter contre le harcèlement dont sont victimes les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias, notamment en élaborant et en diffusant une campagne dans les médias qui donne la parole aux journalistes et condamne le harcèlement, la haine et les abus;
- Faire pression sur le gouvernement et les organismes chargés de l'application de la loi pour qu'ils élaborent des lois et des règlements et mettent en place des comités, le cas échéant, afin de soutenir les journalistes qui sont victimes de harcèlement, de punir les responsables de ces actes et d'empêcher toute forme de harcèlement;

Parce que :

- Les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias ont toujours été victimes de haine, de harcèlement et d'abus;
- Le facteur principal de la dernière vague de haine, de harcèlement et d'abus provient de politiciennes et politiciens de la droite alternative (p. ex. Maxime Bernier) qui ont incité leurs adeptes à commettre et à perpétuer des actes de harcèlement et de violence à l'encontre des journalistes;
- Le rapport du Conseil des médias d'Unifor, intitulé *Renverser la tendance : Lutter contre le harcèlement à l'égard des travailleuses et travailleurs du secteur des médias*, publié dans le cadre d'une enquête menée auprès des membres du secteur des médias d'Unifor a révélé ce qui suit :
 - 60,6 % des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sur le terrain. Les attaques allaient d'incidents mineurs à des menaces physiques, des commentaires racistes et des menaces de mort;
 - 50,8 % ont indiqué avoir été victimes de harcèlement en ligne, en particulier;
 - 23,5 % ont révélé être victimes de harcèlement quotidiennement.
- Interrogés sur les conséquences de ce harcèlement :
 - 63,2 % ont déclaré avoir ressenti de la colère;
 - 26,4 % ont dit craindre pour leur sécurité;
 - 25,3 % ont envisagé de quitter le journalisme;
- Ce harcèlement a un effet dissuasif sur nos journalistes qui pourrait les empêcher de raconter nos histoires;
- Une grande partie de ces abus est ancrée dans la suprématie blanche, le racisme, le sexisme, la xénophobie, l'homophobie, la transphobie, l'islamophobie et d'autres systèmes d'oppression;
- Les femmes, les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes issues de la communauté 2SLGBTQIA+ et les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité sont particulièrement affectés par le harcèlement;

- Les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias ont le droit fondamental de travailler dans un milieu exempt de harcèlement. Unifor estime que les entreprises du secteur des médias, les syndicats, les plateformes numériques, les gouvernements, les politiciennes et politiciens, le système de justice pénale, les cours et les tribunaux, et les membres du public ont tous un rôle à jouer pour les protéger.

**Respectueusement soumise par:
Sections locales 79-M, 87-M, 240, 700-M & 723-M**

Résolution N^o. 2

Effets négatifs de la privatisation sur les emplois de qualité Cessez de sous-traiter SaskTel

Le syndicat national Unifor va :

- Partager les renseignements de sa campagne sur les impacts négatifs de la privatisation sur les bons emplois et la qualité des services;

Parce que :

- Le gouvernement de Scott Moe met en péril les bons emplois et le service à la clientèle de qualité de SaskTel en ayant recours à la sous-traitance;
- Scott Moe confie des millions de dollars de contrats modestes à la pièce au fil du temps à des entreprises privées;
- Au cours des dernières années (depuis 2009), près de 1 000 emplois de SaskTel auraient été confiés en sous-traitance à des entreprises de l'extérieur de la province ou à l'étranger;
- Lorsque le travail est confié en sous-traitance, il est vendu au plus bas soumissionnaire. Dans la course au plus bas soumissionnaire, les entreprises tournent les coins ronds, de la formation à la charge de travail;
- Après de nombreuses privatisations fragmentaires, SaskTel ne sera plus une société d'État. Elle deviendra une entreprise écran composée de dizaines d'entrepreneurs, dont bon nombre proviendront de l'extérieur de la province et même de la scène internationale. Elle cessera d'être une concurrente de poids de Rogers, de Bell et de TELUS.

**Respectueusement soumise par:
Sections locales 1-S et 2-S**

Résolution N°. 3

Lutter contre la sous-traitance et la délocalisation de bons emplois syndicaux

Le syndicat national Unifor va :

- Soutenir une campagne organisée par les sections locales du secteur des télécommunications partout au Canada pour contrer la sous-traitance et la délocalisation des bons emplois syndiqués;
- Soutenir les efforts de lobbying visant à modifier les lois et les politiques pertinentes pour empêcher la sous-traitance et la délocalisation des bons emplois syndiqués;
- S'engager auprès des responsables gouvernementaux afin de faire valoir que la sous-traitance et la délocalisation ont un impact sur les bons emplois syndiqués dans le but de freiner l'érosion de la main-d'œuvre dans le secteur des télécommunications;

Parce que :

- Les travailleuses et travailleurs du secteur des télécommunications font l'objet d'attaques depuis de nombreuses années;
- Des milliers de bons emplois syndiqués ont été perdus au cours des dernières années;
- De services de télécommunications de qualité et fiables sont essentiels à l'économie canadienne;
- La sous-traitance et la délocalisation de bons emplois dans le secteur des télécommunications se traduisent par un service de qualité inférieure pour la population canadienne;
- Le prix des services de télécommunications au Canada fait partie des plus élevés au monde et la population mérite des services de qualité.

Respectueusement soumise par:

Sections locales 1-S, 2-S, 7, 34-O, 42, 48, 81, 401, 506, 2000-A, 2289, 6000 & 8284

Résolution N°. 4

Cours en ligne pour les alliées proactives et alliés proactifs de tous les groupes en quête d'équité

Le syndicat national Unifor va :

- Créer et maintenir un cours en ligne ouvert à toutes et à tous, conçu pour aider les membres à devenir des alliés proactifs de tous les groupes en quête d'équité au sein de notre Syndicat;

Parce que :

- Unifor se bat pour la dignité, la sécurité, la justice et l'égalité pour tous ses membres; les alliés sont particulièrement importants dans la lutte pour une véritable égalité
- Plusieurs membres ne sont pas certains de leur rôle en tant qu'alliés et ne savent pas comment contribuer;
- L'atmosphère de tension politique actuelle et la montée du populisme ont un effet négatif sur tous les groupes en quête d'équité;
- Aucun de nous n'est libre tant que nous ne le sommes pas tous.

Respectueusement soumise par:
Sections locales 111, 114, 240, 433, 4304 & 6005

Résolution N°. 5

Régime d'assurance maladie universelle

Le syndicat national Unifor va :

- Créer un groupe de travail composé de représentantes et représentants du syndicat national, régional et de membres retraités pour explorer la possibilité de mettre en place un régime d'assurance-maladie abordable auquel les membres et les membres retraités peuvent adhérer.
- Fournir un rapport des conclusions du groupe de travail au Conseil canadien de 2024.

Parce que :

- Plusieurs membres n'ont pas de régime d'assurance-maladie dans leur milieu de travail;
- Plusieurs retraitées et retraités n'ont pas de régime d'assurance-maladie après leur départ à la retraite;
- La déclaration de principes d'Unifor et la philosophie sociale de notre syndicat prévoient que tous les membres, actifs et à la retraite, soient traités de la même manière;
- Nous devons permettre à nos membres et à nos membres retraités de se procurer ces protections.

Respectueusement soumise par:
Sections locales 219, 240, 444 & 1285

Résolution N°. 6

Régime universel de pension transférable

Le syndicat national Unifor va :

- Créer un groupe de travail composé de représentantes et représentants du syndicat national, régional et de membres retraités pour explorer la possibilité de mettre en place un régime de pension transférable abordable auquel les membres et les membres retraités peuvent adhérer.
- Fournir un rapport des conclusions du groupe de travail au Conseil canadien de 2024.

Parce que :

- Un grand nombre de membres n'ont pas de régime de pension au travail;
- Beaucoup de nos membres ne toucheront pas de pension lorsqu'ils prendront leur retraite;
- Permettre à nos membres de cotiser à un régime de pension s'ils le souhaitent;
- Étudier le modèle du régime de retraite du personnel de la santé de l'Ontario (HOOPP) ou d'autres régimes de retraite similaires dans lesquels les employeurs peuvent également cotiser;
- La déclaration de principes d'Unifor et la philosophie sociale de notre syndicat prévoient que toutes les membres et tous les membres actifs et à la retraite doivent être traités de la même manière.

**Respectueusement soumise par:
Sections locales 240, 444 & 1285**

Résolution N°. 7

Défendre les prestations universelles de soins de santé menacées

Le syndicat national Unifor va :

- Rassembler le mouvement syndical et les groupes alliés afin de lutter contre la privatisation de notre système de santé universel;
- Lancer un appel pour une journée d'action nationale

Parce que :

- Nous constatons que des provinces partout au pays progressent vers la privatisation de services qui font actuellement partie du système de santé public;
- Nous verrons des gens qui devront assumer les frais pour de nouveaux services payés en vertu du régime d'assurance-maladie;
- Les soins de santé privés n'ont jamais fait la preuve qu'ils sont un modèle avantageux pour quiconque.

**Respectueusement soumise par:
Sections locales 240, 444 & 1285**

Résolution N°. 8

Réglementation des techniciens dans le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles

Le syndicat national Unifor va :

- Revendiquer la réglementation et la protection des techniciennes et techniciens dans le secteur automobile.

Parce que :

- Il s'agit d'un métier spécialisé non réglementé, dont les heures de travail et les salaires ne sont pas garantis.

**Respectueusement soumise par:
Section locale 252**

Résolution N°. 9

Réforme permanente de l'assurance-emploi et des programmes sociaux

Le syndicat national Unifor va :

- Faire pression auprès de tous les paliers de gouvernement afin de renforcer le Régime de pensions du Canada (RPC), le Supplément de revenu garanti, la Sécurité de la vieillesse ainsi que les mesures de soutien sociales pour aider les personnes âgées à vivre dans la dignité à la retraite;
- Continuer de militer en faveur d'un régime d'assurance-emploi prévoyant un meilleur accès, ainsi qu'une admissibilité et des prestations accrues;
- Faire pression sur le gouvernement fédéral afin d'obtenir une réforme permanente du régime d'assurance-emploi ainsi que des mesures de soutien pour aider les personnes âgées; et
- Mobiliser les membres pour qu'ils participent aux actions de la campagne sur l'assurance-emploi et la Sécurité de la vieillesse;

Parce que:

- Le RPC a récemment fait l'objet de menaces par les gouvernements de droite alors que des gouvernements fédéraux précédents ont menacé d'augmenter l'âge d'admissibilité pour les prestations de retraite;
- Des rapports récents de Statistique Canada montrent que près d'une Canadienne et d'un Canadien sur cinq sont âgés de 65 ans ou plus et que près d'une personne sur cinq actuellement à la retraite dispose de 25 000 \$ ou moins en épargne ou en placements;
- La pandémie de COVID-19 a mis en lumière à quel point le régime d'assurance-emploi était déficient au Canada en raison de ses critères d'admissibilité restrictifs, de ses faibles taux de prestations et des écarts considérables dans la protection des travailleuses et travailleurs;
- Les membres d'Unifor partout au Canada continuent d'être affectés par un régime d'assurance-emploi qui ne répond pas aux besoins des travailleuses et travailleurs;
- Les syndicats ont l'obligation de militer pour défendre les intérêts de leurs membres et les besoins collectifs des Canadiennes et Canadiens;
- Le syndicalisme social est l'un des principes fondateurs d'Unifor qui s'engage à faire cause commune avec les autres organisations canadiennes progressistes dans le but de réaliser des progrès économiques pour toutes et tous.

Respectueusement soumise par:

Section locale 707

Résolution N°. 10

Élargissement de la campagne de recrutement des travailleuses et travailleurs d'entrepôts

Le syndicat national Unifor va :

- Accroître les efforts de recrutement d'Unifor dans le secteur des entrepôts en vue de l'accréditation de nouvelles unités et de l'accueil de nouveaux membres du secteur de l'entreposage au sein du syndicat; et
- Renforcer notre syndicat dans le secteur de l'entreposage par la sensibilisation des membres, la négociation collective et la coordination dans l'ensemble du secteur; et
- Veiller à ce que les syndicats nationaux, régionaux et les sections locales représentant les membres du secteur de l'entreposage participent à ces efforts.

Parce que :

- Les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail sont négociés collectivement;
- Veiller à ce que tous leurs droits soient protégés grâce au pouvoir de la solidarité
- Éviter qu'une entreprise ne monte les entrepôts les uns contre les autres;
- Protéger les travailleuses et travailleurs dans les entrepôts et prévenir la révocation;
- Remettre en question les pratiques d'embauche et faire pression sur le gouvernement pour empêcher le recours à des travailleuses et travailleurs temporaires.

**Respectueusement soumise par:
Section locale 1285**

Résolution N°. 11

Congé payé et protégé en cas de fausse couche

Le syndicat national Unifor va :

- Fasse pression auprès des responsables aux deux paliers de gouvernement, pour faire changer cette situation dans la législation, dans le but d'appliquer le même traitement aux personnes ayant subi une fausse couche, à tout stade de la grossesse, c'est-à-dire que les coparents aient accès au congé de deuil de cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés.

Parce que :

- Une fausse couche peut arriver à n'importe quel moment d'une grossesse,
- Aucune législation ne prévoit de droit à des congés en cas de fausse couche pour les personnes enceintes travaillant pour une entreprise de juridiction fédérale;
- La Loi sur les normes du travail prévoit : En cas d'interruption de grossesse avant 20 semaines : un congé sans solde d'au plus trois (3) semaines pour la personne enceinte, et aucun congé pour la personne coparent. En cas d'interruption de grossesse après 20 semaines : un congé de deuil de cinq (5) jours dont les deux premiers sont rémunérés pour les coparents et un congé de maternité de dix-huit (18) semaines sans solde pour la personne ayant été enceinte.
- Cet événement peut être extrêmement difficile à vivre, peut nécessiter des traitements médicaux et plusieurs visites médicales, et que les coparents doivent prendre le temps nécessaire pour faire le deuil de cet événement, peu importe qu'il survienne avant ou après vingt (20) semaines.

Respectueusement soumise par:

Section locale 6001

Résolution N°. 12

Congé préventif pour les travailleuses enceintes dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale

Le syndicat Unifor national va :

- Mette sur pied une campagne afin que le gouvernement implante un système de retrait préventif pour les travailleuses enceintes ou allaitant qui travaillent pour un employeur de juridiction fédérale.
- Outils les sections locales à négocier des programmes de maternité sans danger dans leurs conventions collectives.

Parce que :

- Une personne enceinte ou allaitant travaillant dans une entreprise dont les relations de travail relèvent de la juridiction fédérale pourrait rencontrer un danger pour sa grossesse dans certaines situations, dans certains domaines dangereux;
- Il n’y a pas de retrait préventif prévu dans la législation fédérale du travail et que la personne enceinte ou allaitant se retrouve précarisée;
- Cela engendre de l’insécurité qui pourrait être évitée et qu’il serait dans le meilleur des intérêts de protéger ces personnes le plus possible en offrant le retrait préventif.

Respectueusement soumise par:
Section locale 6001

Négocier du langage de télétravail avantageux et bénéfique

Le syndicat Unifor national va :

- Poursuivre les études nécessaires sur l'évolution de l'organisation du travail et marché d'emplois, et créer une stratégie de négociation pour l'instauration, le maintien et l'amélioration du télétravail pour qu'il soit des plus avantageux et aux bénéfices des travailleuses, travailleurs.

Parce que :

- Le télétravail est devenu une condition de travail et de vie (conciliation travail-famille/vie) pour 40% des travailleuses, travailleurs, canadiens depuis la pandémie, qui craignent éventuellement le perdre ou le voir modifier;
- Le télétravail est devenu un enjeu de négociation majeur pour les syndicats du secteur privé et public, et malgré qu'il puisse être conventionné, beaucoup d'employeurs imposent leurs droits de gérance et politiques de télétravail douteuses et sans considération des travailleuses, travailleurs;
- En temps de pénurie de main-d'œuvre, le télétravail plein temps ou selon sa préférence est devenu une condition d'embauche des travailleuses et travailleurs créant une pression sur l'attraction et la rétention d'employés – membres;
- Le télétravail contribue à la réduction des émissions de GES et ne devrait pas faire les frais de la désertification et économie des centres-villes;

Respectueusement soumise par:

Section locale 6001

Résolution N°. 14

Augmenter le capital-décès

Le syndicat Unifor national va :

- Faire des pressions auprès des différents paliers gouvernementaux afin que ce montant soit porté à 5000\$ et qu'il soit non imposable;
- Faire des pressions auprès des fédérations syndicales provinciales pour que ces derniers organisent une campagne nationale pour une prestation de décès bonifiée et non imposable.

Parce que :

- Le montant de la prestation de décès n'a pas changé depuis de nombreuses années; et
- Ce montant de 2500\$ devrait servir à permettre de payer des funérailles décentes; et
- Le cout des frais funéraires en 1998 variait de 2500\$ a 5000\$; et
- Ce même coût aujourd'hui varie entre 5000\$ et 10000\$

Respectueusement soumise par:
Section locale 62

Résolution N°. 15

Protéger les membres contre les cyberattaques

Le syndicat national Unifor va :

- Nommer, dans un délai de 60 jours, un comité composé de représentantes et représentants du Service de recherche et du Service des technologies de l'information. Ce comité étudiera la question et rédigera un rapport complet contenant des recommandations et des solutions appropriées que tous les employeurs devraient mettre en place lorsqu'ils font l'objet d'une cyberattaque et qu'il est confirmé que des renseignements personnels et confidentiels de nos membres ont été compromis ou risquent de l'être, ou qu'il n'y a pas de confirmation à savoir s'ils l'ont été ou non.
- Soumettre une copie du rapport au Conseil exécutif national aux fins d'approbation et de mise en œuvre. Une fois approuvé, le rapport sera transmis à l'ensemble des représentantes et représentants nationaux et des sections locales en guise de référence.
- Établir une « boîte à outils pour la négociation » comprenant des propositions de formulations visant à renforcer les protections prévues par les conventions collectives.
- Faire pression sur les gouvernements provinciaux et fédéral, selon le besoin, pour qu'ils renforcent la législation applicable afin de s'assurer que l'employeur s'y conforme.

Parce que :

- Le nombre de cyberattaques contre les institutions et les employeurs canadiens est en forte augmentation;
- Les membres d'Unifor exigent et s'attendent - avec raison - que leurs renseignements personnels et confidentiels soient pleinement protégés et que toutes les mesures raisonnables et appropriées soient prises lorsque leur employeur ne protège pas ces renseignements, même en l'absence de négligence de la part de l'employeur.

Respectueusement soumise par:

Section locale 1090

Résolution No. 16

Avantages sociaux pour les membres en grève

Le syndicat Unifor national va :

- Payer dorénavant la prime d'assurances salaire (prestations hebdomadaires d'invalidité) à l'employeur, afin que celle-ci demeure toujours en vigueur.

Parce que :

- Durant un conflit Unifor rembourse les primes pour les protections suivantes : Hospitalisation, assurance médicaments, assurance vie collective, indemnités en cas de décès ou de mutilation par accident et les frais engagés à l'extérieur de la province.
- Unifor a des liens étroits avec la Compagnie d'assurances Greenshield.
- Durant le conflit de la section locale 177 et d'Ash Grove une de nos membres a reçu un diagnostic de cancer
- Lors du retour au travail notre assureur (la Sunlife) n'a jamais voulu l'accepter en invalidité.
- La section locale a dû obliger l'employeur à prendre une assurance invalidité avec un autre assureur et d'en payer la prime
- Si rien n'avait été fait ce membre n'aurait eu aucun salaire durant des mois.

Respectueusement soumise par:
Section locale 177

Résolution N°. 17

Admissibilité des déléguées et délégués

Le syndicat national Unifor va :

- Modifier le nombre de déléguées et délégués au Conseil canadien établi à l'article 9.8 des Statuts d'Unifor pour que le nombre de déléguées et délégués représentant les sections locales soit le même que celui établi à l'article 6.B.3 des Statuts d'Unifor.

Parce que :

- Le nombre de déléguées et délégués pour chaque section locale diffère selon l'article 6.B.3 des Statuts d'Unifor.
- Cela permettra à un plus grand nombre de membres d'Unifor d'assister au Conseil canadien et de participer au processus démocratique de notre syndicat.
- Les Statuts prévoient un plus grand nombre de déléguées et délégués en fonction du nombre de membres.
- Se préparer au prochain Congrès d'Unifor et mettre à jour l'article 9.8 des Statuts d'Unifor.

**Respectueusement soumise par:
Section locale 6008**



Igsepb343
Imprimé par :
sepb343