Recommandations de la présidente

Conseil canadien – Halifax – Août 2023

Table des matières

[Recommandation 1 – Bâtir une économie qui ne laisse personne pour compte 1](#_Toc141959984)

[Recommandation 2 – Soutenir les travailleuses et travailleurs 2SLGBTQIA+ 2](#_Toc141959985)

[Recommandation 3 – Négocier la force ouvrière 4](#_Toc141959986)

[Recommandation 4 – Recruter de nouveaux membres 5](#_Toc141959987)

# Recommandation 1 – Bâtir une économie qui ne laisse personne pour compte

Les travailleuses et travailleurs vivent diverses difficultés. Qu’il s’agisse des soins de santé, de la crise de l’accessibilité financière ou des transitions industrielles, les travailleuses et travailleurs doivent composer avec des menaces qui pèsent sur leur travail et la sécurité de leurs revenus. Certains responsables et décideurs politiques voudraient nous faire croire que les travailleuses et travailleurs doivent accepter de piètres résultats pour sauver l’économie. Plutôt que de se laisser intimider par ces menaces ou d’accepter la rhétorique, les membres d’Unifor ont fait preuve de résilience et de détermination dans leur lutte pour obtenir ce que tous les travailleurs et travailleuses du Canada méritent : une économie qui offre de bons emplois, des emplois qui subviennent aux besoins des familles, la sécurité du revenu, des soins de santé complets et une amélioration constante de la qualité de vie.

Une économie prospère dans laquelle les travailleuses et travailleurs qualifiés occupent de bons emplois et partagent la prospérité n’est pas le fruit du hasard. La renaissance industrielle actuelle, qui est à l’origine de la transition vers les batteries et les véhicules électriques, est le résultat d’une réflexion stratégique et prospective et d’un investissement public dans la réalisation d’une vision économique. Ce leadership doit servir d’exemple dans l’ensemble de notre économie, notamment dans les secteurs des soins de santé, de l’éducation, de la foresterie, de l’énergie, des transports, du transport en commun, des médias et des télécommunications, ainsi que dans les secteurs élargis de la fabrication et des services.

Les gouvernements doivent être ambitieux. Ils doivent accroître les investissements et établir des normes qui lient les investissements publics aux objectifs sociaux et de développement durable.

À titre de présidente nationale d’Unifor, je recommande qu’Unifor :

* demande à tous les ordres de gouvernement d’élaborer des stratégies industrielles dans les secteurs de la production de biens et de services afin d’attirer les investissements locaux, de créer de bons emplois syndiqués, et de définir des objectifs sociaux et de développement durable. Unifor contribuera à ces efforts en réitérant et en promouvant continuellement les stratégies sectorielles du syndicat, en collaboration avec les conseils industriels;
* exhorte tous les ordres de gouvernement à assumer la responsabilité de la pénurie de main‑d’œuvre dans le secteur public élargi et à élaborer des stratégies globales pour améliorer les conditions de travail et les normes de service;
* conçoive et favorise de solides programmes de soutien à l’adaptation de la main‑d’œuvre à l’échelle de l’économie, y compris des centres d’aide communautaires aux chômeurs gérés par les syndicats qui offrent une panoplie de mesures de soutien à la transition professionnelle pour les travailleuses et travailleurs touchés par la suppression d’emplois, dans le cadre des efforts du syndicat pour favoriser une transition juste et durable;
* exhorte les gouvernements à adopter des conditions strictes et exécutoires afin de garantir que les investissements publics dans les entreprises privées et les programmes publics profitent à l’économie canadienne, servent à défendre les droits des travailleuses et travailleurs, et préservent les bons emplois syndiqués;
* déploie des campagnes visant à tirer parti des marchés publics pour accroître l’empreinte des produits et des services fabriqués au Canada, y compris les trains, les autobus, les wagons et les services de télécommunications, créant ainsi des emplois au Canada et garantissant que les fonds publics maximisent la valeur économique locale plutôt que de viser le coût le plus bas;
* continue de lutter contre la crise de l’accessibilité financière au Canada et ses causes principales en s’attaquant directement aux bénéfices des entreprises, à la financiarisation du marché du logement, au manque de logements abordables et à la hausse des taux d’intérêt, et en veillant à ce que les salaires des travailleuses et travailleurs soient protégés en période d’inflation élevée. Le programme de négociation collective d’Unifor doit s’inscrire dans ces objectifs.

# Recommandation 2 – Soutenir les travailleuses et travailleurs 2SLGBTQIA+

Le Canada, connu pour sa diversité et sa tolérance, a vu une recrudescence des attaques contre les membres de la communauté 2SLGBTQIA+. Malgré certains progrès, la discrimination, les problèmes de santé mentale, les disparités en matière de soins de santé, l’intimidation et l’itinérance persistent pour les personnes de cette communauté.

Heureusement, les sections locales peuvent agir, grâce au pouvoir de l’action collective et de la solidarité, pour accroître le soutien et la protection des membres 2SLGBTQIA+.

La vérification de l’équité en matière d’emploi dans les conventions collectives et auprès des membres fournit des perspectives inestimables sur la façon de créer des milieux de travail inclusifs, notamment en recensant les disparités, en modifiant les conventions pour garantir un traitement équitable, en mobilisant les membres 2SLGBTQIA+, en promouvant les initiatives sur la diversité, en défendant la justice sociale et en recrutant des alliés encore plus forts. Privilégier la diversité et l’inclusion donne l’exemple d’une société équitable.

Il est essentiel de protéger l’accès aux soins de santé pour les personnes queers et transgenres. Nous pourrons ainsi lutter contre la discrimination historique, nous protéger contre la désindexation des services, favoriser la santé mentale, et créer un environnement de travail sain et inclusif. L’inclusion d’une telle mesure de protection correspond aux valeurs fondamentales de notre syndicat en matière d’égalité et de justice sociale, de promotion de la santé des membres LGBTQIA+ et de création de milieux de travail inclusifs.

Inspirée des postes d’intervenantes auprès des femmes et d’intervenantes et d’intervenants en justice raciale d’Unifor, cette recommandation aborde les enjeux auxquels font face les membres 2SLGBTQIA+ et suggère d’envisager la création d’un nouveau poste d’intervenante ou d’intervenant. Cette personne offrirait un soutien essentiel et veillerait à ce que les voix des membres 2SLGBTQIA+ soient entendues. Elle serait chargée de promouvoir l’inclusivité, de collaborer avec les dirigeantes et dirigeants à mettre en place des mesures de lutte contre la discrimination, et d’établir des partenariats externes.

L’intervenante ou l’intervenant auprès des membres 2SLGBTQIA+ doit disposer du temps et des ressources nécessaires pour assurer une défense efficace. Ce rôle témoigne de notre engagement en faveur de milieux de travail inclusifs et stimulants pour tous les membres. J’exhorte les comités de négociation à envisager l’intégration de ce poste pour favoriser la diversité et l’égalité et défendre les droits des membres.

Les syndicats ont toujours abordé sur plusieurs fronts les problèmes avec lesquels doivent composer certaines communautés, notamment par le biais de campagnes thématiques et des avancées réalisées au chapitre de la négociation collective. Face à la hausse des attaques à l’encontre des personnes issues de la communauté 2SLGBTQIA+, j’invite les sections locales à intensifier leurs efforts pour soutenir cette communauté et garantir des milieux de travail sûrs, accueillants et fiers pour tout le monde.

À titre de présidente nationale d’Unifor, je recommande que les sections locales :

* réalisent une vérification de l’équité en matière d’emploi dans les conventions collectives et auprès des membres et travaillent activement à recenser les disparités en matière de protection et d’avantages pour les membres 2SLGBTQIA+ en veillant à ce que les demandes de négociation soient inclusives;
* négocient des mesures de protection de l’accès aux soins de santé dans les conventions collectives et à protéger les droits aux services de santé essentiels, tout en protégeant les membres contre une éventuelle désindexation des services par le gouvernement;
* négocient l’intégration d’un rôle d’intervenante ou d’intervenant auprès des membres 2SLGBTQIA+ qui permettrait à la section locale d’aborder les enjeux, de promouvoir l’égalité et de créer des milieux de travail inclusifs pour les membres queers et transgenres.

# Recommandation 3 – Négocier la force ouvrière

L’an dernier, Unifor a entrepris de remanier son programme national de négociation collective en s’inspirant des expériences, des luttes et des meilleures idées des dirigeantes et dirigeants des sections locales, des militantes et militants, ainsi que des membres des comités de négociation. Cette tournée stratégique régionale de plusieurs mois portait sur l’idée voulant que la négociation collective soit essentielle au renforcement du pouvoir des travailleuses et travailleurs.

Les travailleuses et travailleurs font face à des difficultés considérables dans l’économie d’aujourd’hui, où les inégalités chroniques abondent. Les biens et les services sont désormais inaccessibles et hors de portée pour un trop grand nombre de travailleuses et travailleurs et leur famille. Les salaires peinent à suffire, alors que les bénéfices des entreprises dans bon nombre de secteurs atteignent des sommets.

La négociation collective demeure l’outil le plus efficace dont les travailleuses et travailleurs disposent pour s’assurer d’un emploi décent et être traités avec équité et dignité au travail. Cet exercice de transformation remet le pouvoir entre les mains des travailleuses et travailleurs. Au cours de la prochaine année, notre syndicat continuera de peaufiner ses stratégies de négociation, de faire de la sensibilisation et de renforcer les capacités des comités de négociation des sections locales, et d’œuvrer à élargir la couverture des négociations à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs au Canada.

À titre de présidente nationale d’Unifor, je recommande que :

* que les membres délégués d’Unifor appuient le nouveau programme national de négociation collective du syndicat, ainsi que toute modification convenue, tel qu’il a été présenté et examiné lors du tout premier sommet sur la négociation collective qui a eu lieu cette semaine à Halifax;
* qu’Unifor élabore des ressources supplémentaires pour aider les sections locales, les comités de négociation et les représentantes et représentants à présenter les positions décrites dans le programme, le cas échéant, et à surveiller les progrès découlant du programme;
* que les dirigeantes et dirigeants des sections locales diffusent et transmettent le programme de négociation collective aux comités de négociation et à l’ensemble des membres;
* que le syndicat national respecte l’engagement énoncé dans le plan d’action 2022-2025 qui consiste à coordonner un groupe de travail interne chargé d’explorer le concept de négociation globale, son application et la possibilité d’élargir l’accès à la négociation collective pour les travailleuses et travailleurs des secteurs critiques de l’économie.

# Recommandation 4 – Recruter de nouveaux membres

Les statuts d’Unifor nous rappellent que nous avons formé notre syndicat à une époque où les entreprises et les banques semblaient profiter d’un pouvoir illimité et où la majeure partie de la richesse se trouvait entre les mains d’une petite élite trop privilégiée. Le travail acharné et les bons emplois ne suffisaient plus pour joindre les deux bouts.

Dix ans plus tard, le travail acharné et les bons emplois ne suffisent toujours pas pour joindre les deux bouts. À certains égards, la situation des travailleuses et travailleurs ne s’est pas améliorée. L’inflation, alimentée par la cupidité des entreprises, affecte de manière disproportionnée les travailleuses et travailleurs canadiens et les membres des communautés en quête d’équité. Les conséquences du changement climatique se multiplient dans notre quotidien, et un plan de transition global plaçant les travailleuses et travailleurs au cœur des changements et des décisions n'a pas encore vu le jour. La situation globale des travailleuses et travailleurs n’a fait qu’empirer au cours de cette période.

Pendant cette même période d’instabilité, Unifor a démontré qu’il pouvait, en recrutant de façon stratégique, faire une différence dans la vie non seulement des membres, mais aussi de l’ensemble de la population canadienne. Le recrutement stratégique ne se limite pas à l’utilisation traditionnelle du terme par le syndicat : il concerne aussi la mobilisation interne en vue d’importantes rondes de négociations ou du règlement de différends, la mobilisation en temps de crise pour défendre les droits en milieu de travail qui affectent l’ensemble des travailleuses et travailleurs, la mobilisation pour améliorer les normes sur les conditions de travail de nos membres et, bien sûr, le recrutement de nouveaux membres dans notre syndicat. Grâce à ces efforts, Unifor est resté fidèle à ses principes fondateurs : **lorsque nous nous mobilisons, nous gagnons**.

Le taux de syndicalisation est un indice certain de l’amélioration des conditions de vie de la classe moyenne d’un pays et a un lien direct avec la baisse des taux de pauvreté. Le modèle syndical s’est avéré l’un des moyens les plus efficaces de promouvoir l’égalité dans les sociétés modernes.

Le recrutement de nouveaux membres doit être une priorité absolue, une fonction essentielle de nos activités quotidiennes, à tous les échelons de notre syndicat. Ensemble, nous devons promouvoir le recrutement dans l’ensemble du syndicat. Il doit faire partie de l’ensemble de nos conférences, réunions et programmes de formation. Les dirigeantes et dirigeants nationaux et des sections locales, les membres du personnel ainsi que les militantes et militants doivent comprendre qu’une campagne de recrutement réussie est essentielle pour notre avenir.

À titre de présidente nationale d’Unifor, je recommande qu’Unifor :

* réitère son engagement à l’égard des objectifs de recrutement définis lors de notre congrès fondateur en 2013 en faisant du recrutement de nouveaux membres une priorité absolue;
* utilise les ressources octroyées par les statuts à la caisse du recrutement pour renforcer et élargir nos efforts de recrutement par le biais du Service national de recrutement et consacrer des ressources à l’élaboration de modèles nouveaux et uniques tout en travaillant avec les sections locales pour obtenir des résultats positifs;
* utilise des stratégies et des outils novateurs pour favoriser le recrutement en milieu de travail et en ligne. En modernisant nos tactiques et en élargissant notre portée, nous deviendrons une force de recrutement dynamique qui sera le choix évident des travailleuses et travailleurs canadiens;
* lancer un processus interne qui mobilise les dirigeantes et dirigeants du syndicat, le Conseil exécutif national, les représentantes et représentants ainsi que les sections locales afin de formuler des recommandations pour propulser notre syndicat dans les 10 prochaines années de recrutement et de renforcement du pouvoir des travailleuses et travailleurs.