

RÉSOLUTIONS ET MODIFICATIONS STATUTAIRE

Congrès statutaire d'Unifor
Toronto (Ontario)
8-12 août 2022

ENSEMBLE  TOGETHER

INDEX

Résolutions

N°	Titre	N° de page
R-1	Nos télécommunications, nos emplois	5
R-2	Réintégrer le Congrès du travail du Canada	6
R-3	Poste d'un TTAC au CEN	7
R-4	Services aux membres et gestion des ressources	8
R-5	Résolution pour les travailleuses et travailleurs des médias	9
R-6	Rebâtir la puissance du secteur automobile canadien	10
R-7	Un membre, un vote	11
R-8	Campagne nationale pour le transport ferroviaire de passagers	12
R-9	Affaires statutaires	13
R-10	Protéger les travailleuses et travailleurs du secteur des transports et les consommateurs contre les coûts élevés et fluctuants du carburant	14
R-11	Campagne « La route est notre lieu de travail »	15
R-12	Donneurs d'organes vivants	16
R-13	Lutter pour l'égalité des salaires, des avantages sociaux et des pensions dans les négociations et dans la législation	17
R-14	Améliorer les pensions maintenant	18
R-15	Réformer les soins de longue durée	19
R-16	Soutenir des investissements fédéraux plus importants dans le transport public	20
R-17	Tenue d'un congrès extraordinaire en raison d'un poste vacant au Conseil exécutif national (CEN)	21
R-18	Négociation de clauses de protection contre l'inflation dans les conventions collectives	22
R-19	Conférence sur la négociation collective	23
R-20	Reconnaissance des membres en règle lors d'un conflit de travail	24
R-21	Mettre sur pied un Service national des travailleuses et travailleurs blessés	25
R-22	Régime national d'assurance-médicaments	26
R-23	Protection des normes de travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie à la demande et des plateformes numériques	27
R-24	Remise des cotisations nationales d'Unifor	28
R-25	Une loi anti-briseurs de grève efficace et un soutien aux grèves	29
R-26	Services de garde d'enfants	30
R-27	Divulgence des dépenses des dirigeantes et dirigeants et des adjointes et adjoints	31
R-28	Application fédérale des règlements de la Loi sur les pêches	32
R-29	Mettre fin au transfert de contrats	33
R-30	Lieux de travail sécuritaires	34
R-31	Campagnes d'adhésion et de syndicalisation	35
R-32	Moderniser le régime d'assurance-emploi	36
R-33	Mobilisation des membres d'Unifor	37
R-34	Transfert de fonds de la Caisse de recrutement à la Caisse générale	38

INDEX

Modification statutaires

N°	Titre	N° de page
C-1	Reformulation	41
C-2	Article 2 : Déclaration de principes - 4. Solidaire	42
C-3	Article 6 : Congrès - A.1 - Convocation au congrès	43
C-4	Article 6 : Congrès - C.1 - Résolutions et modifications statutaires	44
C-5	Article 6 : Congrès - C.3 - Résolutions et modifications statutaires	45
C-6	Article 6 : Congrès - E.2 - Scrutin et élections	46
C-7	Article 7 : Conseil exécutif national	47
C-8	Article 8 : Responsabilités des dirigeantes et dirigeants nationaux - E (1) Salaires et honoraires	48
C-9	Article 8 : Responsabilités des dirigeantes et dirigeants nationaux - E (1) Salaires et honoraires	49
C-10	Article 9 : Conseil canadien	50
C-11	Article 12 : Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités - 3. Travailleuses et travailleurs retraités	51
C-12	Article 12 : Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités - 21. Le comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités	52
C-13	Article 12: Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités - 21. Le comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités	53
C-14	Article 12 : Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités - 21. Le comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités	54
C-15	Article 15 : Sections locales - B (6) Dirigeantes et dirigeants de sections locales	55
C-16	Article 15 : Sections locales - C (19) Responsabilités des dirigeantes et dirigeants de sections locales	56
C-17	Article 16 : Cotisations nationales	57
C-18	Article 17 : Négociation collective (C) Caisse de grève et de défense	58
C-19	Article 17 : Négociation collective (C) Caisse de grève et de défense	59
C-20	Article 17 : Négociation collective (C) Caisse de grève et de défense	60
C-21	Article 18 : Affaires statutaires - (D) Accusations contre un membre du Conseil exécutif national	61

RÉSOLUTIONS

Nos télécommunications, nos emplois

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. défendre la position selon laquelle le gouvernement fédéral devrait maintenir un niveau de responsabilité pour les entreprises qui reçoivent des fonds fédéraux pour construire des infrastructures de télécommunications;
2. défendre la position selon laquelle le gouvernement fédéral devrait mettre en œuvre une loi qui exigerait que toute entreprise de télécommunications canadienne qui reçoit des fonds du gouvernement rende compte publiquement de toutes les opérations sous-traitées, tant au pays qu'à l'étranger;
3. défendre la position selon laquelle une telle législation doit faire partie d'un cadre plus large autour de la diligence raisonnable – des mesures qui exigeraient que les entreprises de télécommunications canadiennes s'assurent que les droits de la personne et les normes du travail sont respectés dans la chaîne d'approvisionnement (y compris le travail sous-traité à l'étranger), sur la base des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne.

PARCE QUE :

- les services de télécommunications sont des services essentiels dans notre société et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a déclaré l'Internet à large bande comme un service de base dans le cadre de son objectif de service universel;
- un financement important à tous les niveaux de gouvernement – y compris plusieurs grands programmes fédéraux – a été consacré à la construction d'une infrastructure à large bande dans tout le pays;
- le financement de l'infrastructure à large bande a été accordé à divers fournisseurs de services de télécommunications sans aucune condition liée à la création de bons emplois locaux;
- les fournisseurs de services canadiens qui reçoivent des fonds gouvernementaux pour des projets ne sont pas empêchés de passer des contrats et de sous-traiter des travaux pour réduire les coûts de main-d'œuvre, ce qui est une réalité de plus en plus importante dans l'industrie;
- certains fournisseurs de services canadiens sous-traitent des travaux à l'étranger afin de réduire davantage leurs coûts d'exploitation, où des normes strictes en matière de travail et de droits de la personne peuvent faire défaut;
- il y a un manque de transparence et de rapports publics en ce qui concerne la sous-traitance ou la délocalisation du travail par les entreprises de télécommunications canadiennes.

Soumise par les sections locales 1-S et 27-C

Résolution - R-2

Réintégrer le Congrès du travail du Canada

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. Réintégrer le Congrès du travail du Canada (CTC) conformément à l'article 19 des statuts d'Unifor : Affiliations.

PARCE QUE :

- le CTC regroupe des dizaines de syndicats nationaux et internationaux, de fédérations provinciales et territoriales du travail et de conseils du travail au niveau communautaire qui sont solidaires;
- le CTC est en mesure de fournir une formation supplémentaire à l'échelle nationale et provinciale, à laquelle nous pouvons accéder pour nos membres;
- le CTC est en mesure d'exercer des pressions et de lutter pour l'amélioration des programmes sociaux et des questions de négociation; il a été et continue d'être à l'origine d'importantes victoires pour les droits des travailleuses et travailleurs;
- nous avons besoin d'un organe central pour représenter et parler au nom des travailleuses et travailleurs.

Soumise par la section locale 1S

Résolution - R-3

Poste d'un TTAC au CEN

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. inclure un membre autochtone au sein du Conseil exécutif national, qui sera sélectionné par le caucus des TTAC lors de leur conférence régulière.

PARCE QUE :

- les décisions relatives aux initiatives autochtones telles que Vérité et Réconciliation sont prises sans les peuples autochtones et leurs enjeux ne sont pas représentés;
- Unifor reconnaît les terres, mais ne reconnaît pas les peuples autochtones ni leurs besoins;
- notre syndicat doit lutter contre l'injustice.

Soumise par la section locale 1-S

Services aux membres et gestion des ressources

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. embaucher davantage de représentantes et représentants nationaux afin d'améliorer les services offerts aux sections locales;
2. revoir sa méthode pour déterminer le nombre de représentantes et représentants nationaux dans les différentes régions, en tenant compte de facteurs tels que, sans s'y limiter, le nombre de conventions collectives à négocier, l'emplacement géographique, la taille des groupes, leur appartenance ou non à une section locale fusionnée, le nombre de nouveaux groupes qui ont été syndiqués, ainsi que la capacité et l'autonomie des sections locales individuelles;
3. s'assurer que, lors de l'affectation des ressources financières de l'organisation, la priorité est donnée à la garantie d'un service de qualité aux sections locales;
4. agir conformément aux priorités mentionnées dans la présente résolution en cas de difficultés financières qui obligent le syndicat à réduire son personnel et/ou ses ressources.

PARCE QUE :

- Unifor est un syndicat qui s'engage à offrir un service de qualité à ses membres;
- le service direct aux membres est principalement assuré par les représentantes et représentants nationaux et l'éducation syndicale offerte aux structures locales;
- pour les membres, le but principal du paiement des cotisations est d'obtenir des conditions de travail avantageuses et un environnement de travail de qualité, qui sont obtenus par la négociation et l'application effective de leur convention collective;
- Unifor est un syndicat qui adhère au principe de l'équilibre travail-famille et cherche à obtenir pour ses membres des conditions de travail qui respectent la santé des travailleuses et travailleurs, y compris leur santé mentale. En tant qu'employeur, Unifor a le devoir de montrer l'exemple avec son propre personnel, en tenant compte du fait qu'au cours des dernières années, un nombre important de représentantes et représentants nationaux ont connu des problèmes de santé liés à la charge de travail;
- la direction d'Unifor ne doit pas déterminer le nombre de représentantes et représentants nationaux à embaucher en se basant exclusivement sur le nombre de membres dans les différentes régions.

Soumise par les sections locales 24-Q, 197, 700, 1213, 1495, 2022 et 8284

Résolution pour les travailleuses et travailleurs des médias

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. soutenir la négociation d'un libellé de convention collective prévoyant un processus clair de signalement et de réponse au harcèlement en ligne et en personne des travailleuses et travailleurs des médias, ainsi que la négociation d'une personne qualifiée pour traiter ces plaintes de harcèlement et d'agression;
2. condamner le harcèlement, les abus et les agressions dont sont victimes les travailleuses et travailleurs des médias;
3. soutenir les actions du Conseil des médias d'Unifor pour combattre la haine, les abus et le harcèlement pour tous les travailleurs et travailleuses des médias au sein d'Unifor, au Canada et dans le monde.

PARCE QUE :

- les travailleuses et travailleurs des médias ont toujours été confrontés à la haine, aux abus et au harcèlement;
- selon un sondage IPSOS, 73 % des travailleuses et travailleurs des médias croient que la fréquence de ce harcèlement et de ces abus a augmenté au cours des deux dernières années;
- soixante pour cent (60 %) des travailleuses et travailleurs des médias d'Unifor qui ont répondu à notre sondage disent avoir été harcelés;
- le facteur principal de la dernière vague de haine, d'abus et de harcèlement provient des politiciens de droite, avec leurs messages de désinformation (p. ex. Maxime Bernier) qui ont incité leurs partisans à commettre et perpétuer le harcèlement et la violence contre les travailleuses et travailleurs des médias, y compris les membres d'Unifor;
- les travailleuses et travailleurs des médias qui sont des femmes, des autochtones, des personnes racialisées ou des membres de groupes en quête d'équité sont touchés de façon disproportionnée par ce harcèlement et ces abus, en ligne ou autrement.

Soumise par la section locale 79-M

Rebâtir la puissance du secteur automobile canadien

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. promouvoir activement les recommandations énoncées dans la nouvelle politique d'Unifor sur le secteur automobile intitulée Tracer la voie vers la reconstruction du puissant secteur canadien de l'automobile;
2. fournir un soutien total aux conseils du secteur de l'automobile et des fournisseurs indépendants de pièces (FIP) d'Unifor dans leurs efforts de lobbying, de mobilisation des parties prenantes et de campagne pour faire croître le secteur automobile canadien, obtenir de nouveaux investissements liés aux véhicules électriques et recruter tous les travailleurs et travailleuses de l'automobile afin qu'ils aient de bons emplois syndiqués;
3. allouer les ressources nécessaires pour soutenir les négociations contractuelles de 2023 du syndicat avec les trois constructeurs automobiles de Détroit afin d'obtenir une solide convention collective pour les membres ainsi que des mandats de production dans chaque établissement représenté par Unifor, avec une attention particulière pour l'usine d'assemblage de Brampton et l'usine de groupes propulseurs de St. Catharines;
4. continuer à coordonner les efforts de négociation syndicale dans toutes les installations du secteur des FIP et prendre des mesures proactives pour soutenir les travailleuses et travailleurs du secteur des pièces automobiles touchés par la transition vers l'électrification, notamment en faisant campagne pour des investissements, de la formation et d'autres mesures d'adaptation.

PARCE QUE :

- l'industrie automobile subit une transformation historique axée sur l'électrification;
- les investissements obtenus par Unifor lors des négociations de 2020-2021 avec les trois constructeurs automobiles de Détroit ont permis d'assurer la croissance future du secteur et la création d'emplois;
- grâce à une planification minutieuse et à des investissements stratégiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement, le Canada peut redevenir la puissance qu'il a déjà été dans le secteur de l'automobile;
- les besoins des travailleuses et travailleurs sont au cœur d'une stratégie de croissance industrielle réussie et durable.

Soumise par les sections locales 88, 195, 240, 444 et 707

Un membre, un vote

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. modifier l'article 6 E (2) des statuts d'Unifor (août 2019) : le scrutin et les élections ne sont plus fondés sur une « base de per capita » des déléguées et délégués mais sur le principe de « un membre, un vote » pour tous les membres en règle de notre grand syndicat.

PARCE QUE :

- la méthode actuelle d'élection des dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux se fait sur la base de per capita des déléguées et délégués;
- tous les membres en règle d'Unifor devraient avoir la possibilité d'élire les dirigeantes et dirigeants de notre syndicat, et non pas seulement une poignée de membres;
- tous les membres en règle d'Unifor devraient avoir la possibilité de définir les statuts d'Unifor en votant sur les résolutions et les amendements lors du congrès statutaire et des conseils régionaux;
- le vote électronique a été utilisé et prouvé dans d'autres situations de vote d'Unifor, comme les votes lors d'assemblées de ratification à grande échelle, afin de s'assurer que tous les membres ont la possibilité de participer à la démocratie, quel que soit leur emplacement physique;
- des réunions sur Zoom et d'autres formes de réunions virtuelles ont été utilisées avec succès et se sont avérées efficaces au cours des deux ou trois dernières années en raison des restrictions de distanciation physique liées à la COVID-19;
- il existe d'autres méthodes de vote à distance, comme le vote par correspondance;
- d'autres syndicats, comme le Syndicat des métallurgistes unis, utilisent un système « un membre, un vote » pour leurs élections locales, régionales et nationales.

Soumise par la section locale 88

Campagne nationale pour le transport ferroviaire de passagers

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. poursuivre l'élaboration, l'affectation de ressources et la promotion d'une vision des services ferroviaires voyageurs nationaux par le biais de la campagne multidimensionnelle Remettre le Canada sur les rails;
2. élargir la campagne pour y inclure un volet de sensibilisation des membres ainsi qu'un effort de mobilisation du public;
3. encourager les sections locales à soutenir la campagne nationale Remettre le Canada sur les rails, à s'y engager et à y prendre part, et demander à leurs membres d'y participer également;
4. mobiliser les sections locales, les membres et d'autres alliés communautaires, syndicaux et politiques pour lutter contre les tentatives du gouvernement fédéral de sous-traiter et de privatiser le service ferroviaire voyageurs dans le corridor Toronto-Québec.

PARCE QUE :

- le Canada a besoin d'un service ferroviaire national de transport de passagers pour assurer un transport public sécuritaire, fiable et rapide d'un océan à l'autre;
- les membres d'Unifor qui travaillent pour VIA Rail défendent depuis longtemps la propriété et l'exploitation publiques du réseau ferroviaire existant, et réclament l'amélioration des services et de l'infrastructure ferroviaires voyageurs du pays;
- au début de 2022, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il sollicitait des offres du secteur privé pour développer, exploiter et maintenir le projet de train à grande fréquence de VIA Rail dans le corridor Toronto-Québec, ce qui, selon notre syndicat, est la première de nombreuses étapes vers la privatisation complète de VIA Rail;
- les membres d'Unifor dans le secteur ferroviaire ont lancé la campagne nationale Remettre le Canada sur les rails pour plaider en faveur de la revitalisation des services ferroviaires voyageurs;
- les conseils régionaux d'Unifor ont adopté des résolutions et des recommandations pour appuyer cette campagne au cours des six derniers mois.

Soumise par la section locale 100

Affaires statutaires

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. enquêter sur la cause des délais excessifs rencontrés par les membres qui demandent la révision d'une décision en vertu de l'article 18 (b) des statuts d'Unifor et de la Politique sur les affaires statutaires;
2. prendre des mesures pour s'assurer que les sections locales et les membres reçoivent les décisions sur les révisions de décision couvertes par l'article 18 (b) des statuts d'Unifor en temps opportun et de manière transparente, y compris l'imposition de délais, l'embauche de personnel supplémentaire, etc.;
3. revoir et modifier la Politique sur les affaires statutaires au besoin et dans le but de s'assurer que le Comité des affaires statutaires puisse traiter rapidement les révisions de décisions.

PARCE QUE :

- les décisions sur la révision d'une décision prennent actuellement un temps excessif et déraisonnable;
- les sections locales et les membres sont empêchés d'aller de l'avant, ce qui crée des divisions supplémentaires;
- les sections locales et les membres demandent plus souvent des mises à jour au Comité des affaires statutaires, ce qui les surcharge davantage;
- le Comité des affaires statutaires est en retard et n'est pas en mesure d'accomplir toutes ses tâches de manière efficace.

Soumise par la section locale 100

Protéger les travailleuses et travailleurs du secteur des transports et les consommateurs contre les coûts élevés et fluctuants du carburant

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. plaider pour que le gouvernement fédéral dépose un projet de loi qui protège les conducteurs propriétaires-exploitants et les autres propriétaires conducteurs de la volatilité et de la montée en flèche des coûts du carburant.
2. plaider pour que cette législation comprenne également des dispositions interdisant aux entreprises de transport de passagers et de marchandises de profiter des coûts élevés du carburant en imposant des « surcharges de carburant » ou des « prix de pointe », car ce ne sont pas elles qui achètent le carburant.
3. plaider pour que toutes les « surcharges de carburant » et tous les « prix de pointe » perçus soient reversés aux propriétaires-exploitants ou aux propriétaires conducteurs qui ont acheté le carburant ou fourni les services.

PARCE QUE :

- les propriétaires-exploitants et autres conducteurs indépendants ne devraient pas avoir à payer de leur poche des frais de carburant élevés et imprévisibles qui réduisent leur revenu d'emploi global.
- l'application de ces frais et suppléments n'est pas transparente et il est difficile de savoir dans quelle mesure les entreprises et les employeurs utilisent ces frais pour gonfler leurs propres bénéfices.

Soumise par la section locales 111 et 114

Campagne « La route est notre lieu de travail »

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. demander à toutes les sections locales de visiter le site Web de la campagne « La route est notre lieu de travail » et de signer la pétition demandant à leurs ministres des Transports provinciaux respectifs d'investir dans l'aménagement de nouvelles haltes et aires de stationnement sécuritaires pour les camionneurs de longue distance régionaux.
2. partager l'information sur la campagne avec les membres des sections locales par l'entremise des médias sociaux et/ou les bulletins d'information des sections locales.
3. inclure cette question de politique dans toute séance de lobbying nationale d'Unifor avec le ministre fédéral des Transports.

PARCE QUE :

- l'absence d'aires de repos sécuritaires et accessibles pour les camionneurs de longue distance contribue au stress et à la fatigue, ce qui a des répercussions négatives sur leur santé et leur sécurité et met en danger la sécurité publique.
- l'accès à des toilettes propres, à une alimentation de qualité décente et à la sécurité sur le lieu de travail sont des questions qui relèvent à la fois des droits de la personne et des droits des travailleuses et travailleurs.
- le manque d'infrastructures pour soutenir les camionneurs ne fera qu'exacerber le problème de la pénurie de camionneurs et des perturbations des chaînes d'approvisionnement.

Soumise par la section locales 111 et 114

Donneurs d'organes vivants

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il accorde aux donneurs d'organes vivants un congé payé pour se remettre d'une opération chirurgicale, en plus des prestations actuellement offertes par le régime d'assurance-emploi;
2. faire pression sur les ministres provinciaux de la santé pour qu'ils soulignent les avantages à long terme pour le système de santé de la prise en charge de tous les frais accessoires des donneurs vivants, y compris les frais de déplacement, de stationnement et d'hébergement, et encourager l'élaboration d'un programme pancanadien visant à uniformiser les programmes de remboursement entre les provinces;
3. appuyer la négociation d'un libellé de convention collective afin d'inclure spécifiquement un congé payé pour les travailleuses et travailleurs qui se remettent d'un don d'organe vivant.

PARCE QUE :

- environ 3 500 Canadiennes et Canadiens souffrant d'insuffisance rénale sont sur une liste d'attente pour le remplacement d'un organe; 79 sont morts en attendant un don en 2019;
- l'un des principaux obstacles pour devenir un donneur d'organe vivant est la pression financière liée à l'incapacité de travailler après la chirurgie;
- le taux de dons d'organes vivants de 16,3 donneurs par million d'habitants est resté stable depuis 2010, bien que le nombre de Canadiennes et Canadiens vivant avec une insuffisance rénale terminale ait augmenté de 33 % pendant la même période;
- les personnes sous dialyse pour insuffisance rénale sont souvent empêchées de travailler à temps plein en raison du temps qu'elles doivent consacrer à la dialyse à l'hôpital trois fois par semaine;
- le taux de survie à cinq ans des patients atteints d'insuffisance rénale en phase terminale sous dialyse est de 53,2 %, contre 92,4 % pour les patients qui reçoivent un rein d'un donneur vivant;
- la proportion de personnes ayant un emploi passe de 30 % avant la transplantation à 45 % deux ans après la transplantation;
- le coût annuel pour le système de soins de santé d'un seul patient sous dialyse peut dépasser 100 000 \$.

Soumise par la section locale 191

Lutter pour l'égalité des salaires, des avantages sociaux et des pensions dans les négociations et dans la législation

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. lutter pour une législation qui interdise l'inégalité des salaires, des avantages sociaux et des pensions en fonction de la durée de l'emploi;
2. négocier pour le principe syndical fondamental de l'égalité des salaires, des avantages sociaux et des pensions pour les travailleuses et travailleurs qui effectuent le même travail. Nous viserons à revenir à la norme établie dans nos premières conventions collectives qui prévoyaient l'égalité de rémunération à la fin d'une période de probation, ou dès qu'une travailleuse ou un travailleur est capable d'effectuer le travail (sauf lorsqu'une formation continue importante est nécessaire, comme dans les apprentissages);
3. lorsque nous ne sommes pas en mesure de réaliser l'égalité de rémunération, d'avantages sociaux et de pensions à l'issue d'une période de probation, toute augmentation progressive doit aboutir à l'égalité pendant la durée de la convention collective.

PARCE QUE :

- l'inégalité des salaires et des avantages sociaux crée des divisions entre les travailleuses et travailleurs et affaiblit le syndicat;
- des salaires et avantages sociaux inférieurs, ainsi que des pensions inférieures, pour les travailleuses et travailleurs nouvellement embauchés sacrifient les générations futures et entraînent une baisse permanente des niveaux de salaires et d'avantages sociaux;
- le mouvement syndical au Québec a déjà obtenu une loi qui interdit les salaires inférieurs et les pensions inférieures en fonction de la durée de l'emploi;
- les périodes d'augmentation progressive dans certaines conventions collectives sont maintenant de huit ans ou plus – plus que la durée de deux conventions collectives.

Soumise par la section locales 222 et 444

Améliorer les pensions maintenant

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. faire de la négociation d'améliorations substantielles des pensions pour tous les membres retraités actuels et futurs une priorité de négociation;
2. faire de la négociation d'augmentations substantielles de rattrapage des pensions pour les retraités qui n'ont pas eu d'augmentation pendant de nombreuses années, afin de compenser leurs pertes de pouvoir d'achat dues à l'inflation, une priorité;
3. s'efforcer de réduire ou d'éliminer les disparités et les inégalités lorsque des travailleuses et travailleurs ayant des dates d'ancienneté différentes bénéficient de régimes de retraite différents et inégaux; s'efforcer d'intégrer tous les travailleurs et travailleuses possibles dans des régimes de retraite à prestations déterminées.

PARCE QUE :

- les pensions des travailleuses et travailleurs sont attaquées par les employeurs et leurs gouvernements depuis de nombreuses années. Les pensions ont été gelées pour de nombreux retraités actuels, et réduites ou supprimées pour les travailleuses et travailleurs nouvellement embauchés;
- l'ajustement du coût de la vie pour les pensions a été éliminé de certaines de nos conventions collectives, comme par exemple dans le secteur automobile, où les retraités de 2007 et d'avant ont perdu 30 % de la valeur de leurs pensions en raison de l'inflation;
- de nombreux retraités sont confrontés à des difficultés financières en raison de l'augmentation constante du coût de la vie due aux coûts de l'énergie, de l'alimentation et des soins de santé; les travailleuses et travailleurs retraités méritent une sécurité sans difficultés financières à la retraite;
- les bénéfices des entreprises sont plus élevés que jamais, et la rémunération des cadres supérieurs et des actionnaires a grimpé en flèche;
- l'article 3 des statuts d'Unifor énumère comme l'un de nos objectifs : « Inclure dans nos conventions collectives et améliorer nos salaires, nos régimes de retraite, nos avantages sociaux, nos heures de travail, notre sécurité d'emploi et nos conditions de travail par la négociation collective et l'action politique. »

Soumise par la section locales 222 et 444

Réformer les soins de longue durée

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. défendre la position selon laquelle le gouvernement fédéral doit travailler en partenariat avec les provinces et les territoires pour établir des normes minimales de soins quotidiens et une stratégie globale en matière de main-d'œuvre;
2. appuyer la mise en place d'un financement fédéral pour les soins de longue durée qui soit lié à l'adhésion aux principes de la Loi canadienne sur la santé;
3. soutenir l'élimination progressive des soins de longue durée à but lucratif et la transition vers des foyers de soins de longue durée communautaires, publics ou sans but lucratif;
4. appuyer le transfert immédiat de Revera – actuellement détenue par l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public – au secteur public;
5. soutenir des mesures immédiates pour remédier à l'effondrement des effectifs dans le secteur des soins de longue durée en s'attaquant aux problèmes de rémunération et de manque de travail à temps plein, en mettant en place des initiatives de recrutement et de formation intensives et en comblant le retard dans le recrutement de professionnels de la santé formés à l'étranger.

PARCE QUE :

- les personnes âgées méritent de vivre dans la dignité et avec des soins appropriés;
- la pandémie a clairement montré que le système de soins de longue durée du Canada est défaillant;
- le système de soins de longue durée du Canada est un segment important du secteur des soins de santé et devrait être traité comme tel;
- les travailleuses et travailleurs du secteur des soins de longue durée sont depuis longtemps surmenés et sous-payés, et ils ont quitté le secteur en masse tout au long de la pandémie;
- le système actuel a permis aux bénéfices et à la cupidité – en raison des subventions publiques accordées aux propriétaires et aux exploitants à but lucratif – de prendre le pas sur les soins appropriés aux personnes âgées et sur les bonnes conditions de travail des travailleuses et travailleurs;
- les grandes chaînes d'entreprises comme Extendicare, Sienna, Chartwell et Revera, entre autres, ont continué à engranger des bénéfices importants et à verser des dividendes aux actionnaires tout au long de la pandémie;
- le NPD et le Parti libéral ont annoncé une « Entente de soutien et de confiance » en mars 2022, qui comprenait un engagement à déposer une loi sur les soins de longue durée sécuritaire pour veiller à ce que les aînés reçoivent les soins qu'ils méritent.

Soumise par la section locale 229

Soutenir des investissements fédéraux plus importants dans le transport public

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. plaider pour une augmentation immédiate du financement fédéral des services de transport en commun dans les régions et les municipalités du Canada;
2. réclamer que le Fonds fédéral permanent pour le transport en commun annoncé en 2021 soit flexible afin qu'il puisse être utilisé pour soutenir les infrastructures de transport en commun, l'entretien, le renouvellement du parc automobile et les opérations de transport en commun;
3. continuer à faire valoir les demandes politiques contenues dans notre Politique nationale du transport en commun auprès des décideurs fédéraux, notamment en veillant à ce que l'achat de nouveaux véhicules de transport en commun soutienne les emplois locaux dans le secteur manufacturier canadien.

PARCE QUE :

- la pandémie a durement touché les organismes de transport en commun en termes de baisse de fréquentation et de revenus. Les autorités locales et les opérateurs de transport en commun ont donc réduit la fréquence des services, supprimé des itinéraires et augmenté la menace de privatisation du transport en commun et de sous-traitance des itinéraires. Tout cela a eu des répercussions négatives sur les travailleuses et travailleurs du transport en commun, les usagers et d'autres groupes vulnérables comme les personnes âgées, les travailleuses et travailleurs à faible revenu et les étudiants;
- soutenir un transport en commun solide, c'est soutenir de bons emplois verts, réduire la congestion routière et représente un moyen clé pour le Canada d'atteindre ses objectifs de réduction des émissions de carbone;
- un transport en commun abordable, fiable et accessible favorise la croissance économique, améliore la qualité de vie des travailleuses et travailleurs et renforce les collectivités.

Soumise par la section locales 111, 114 et 333-BC

Tenue d'un congrès extraordinaire en raison d'un poste vacant au Conseil exécutif national (CEN)

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. modifier le fait qu'un congrès extraordinaire pour pourvoir un poste vacant au sein du CEN ne peut être convoqué si un congrès national est convoqué dans les 12 mois suivant ledit congrès extraordinaire;
2. faire en sorte que le Conseil exécutif national choisisse une dirigeante ou un dirigeant sur une base temporaire pour s'assurer que les activités quotidiennes du syndicat sont assumées, pour un maximum de 12 mois jusqu'aux élections normales du congrès national.

PARCE QUE :

- le départ de la présidente ou du président national au cours de son mandat déclenche présentement une élection pour le poste vacant;
- le Conseil exécutif national est la plus haute autorité d'Unifor entre les congrès et a la capacité de diriger les autres dirigeantes et dirigeants nationaux dans l'exercice de leurs fonctions;
- le fait de combler le poste vacant pour une période de moins de 12 mois est une dépense coûteuse pour chaque section locale et pour le syndicat national dans son ensemble. Les sections locales et le syndicat national doivent demeurer responsables sur le plan financier;
- la tenue de deux élections pour le même poste en moins d'un an est inutile au bon fonctionnement du syndicat national;
- une personne qui assumerait ces responsabilités n'aurait pas suffisamment de temps pour apprendre les fonctions du poste et exercer son mandat en moins de 12 mois et devrait par la suite faire face à une autre élection lors du congrès national habituel où tous les postes sont à pourvoir par élection ou réélection.

Soumise par la section locale 333-BC

Négociation de clauses de protection contre l'inflation dans les conventions collectives

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. soutenir la négociation d'une clause de protection contre l'inflation dans les conventions collectives d'Unifor, dans le cadre des efforts plus larges de défense des intérêts du syndicat en matière de revenu et de sécurité sociale, d'accessibilité financière et de normes de travail équitables;
2. préparer des ressources qui aident les comités de négociation à comprendre l'effet de l'inflation sur les salaires, ainsi que les diverses formes de mécanismes d'ajustement selon le coût de la vie;
3. fournir un soutien supplémentaire aux comités de négociation par l'intermédiaire des services de la recherche et des pensions et avantages sociaux, selon les besoins;
4. informer tout le personnel et les sections locales des ressources disponibles.

PARCE QUE :

- le taux d'inflation d'une année sur l'autre a dépassé les 5 % en janvier 2022, ce qui a aggravé les problèmes actuels liés à l'augmentation du coût de la vie, à l'accessibilité financière et aux salaires équitables, en particulier pour les travailleuses et travailleurs à bas salaires dans le commerce de détail et d'autres secteurs;
- les données d'Unifor montrent que seulement 8 % des conventions collectives d'Unifor contiennent actuellement une clause d'indemnité de vie chère (IVC);
- certaines dispositions relatives à l'indemnité de vie chère qui demeurent actives dans les conventions collectives d'Unifor ont été négociées il y a des décennies et ont été affaiblies au fil du temps;
- la capacité d'Unifor à négocier des taux de salaire supérieurs à l'inflation et d'autres mesures de protection contre l'inflation, y compris les échelles salariales « salaire minimum plus » a permis d'améliorer considérablement la rémunération des travailleuses et travailleurs et doit s'étendre à l'ensemble du syndicat.

Soumise par la section locale 414

Conférence sur la négociation collective

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. organiser une conférence sur la négociation collective à partir de 2023 et tous les trois ans par la suite.

PARCE QUE :

- ce sera l'occasion de réunir l'ensemble de notre syndicat pour établir un cadre de négociation collective pour tous les secteurs de notre syndicat et de montrer à tous les employeurs qu'Unifor est uni dans ces efforts.

**Soumise par la section locale 444 et la section des travailleuses
et travailleurs retraités de la section locale 444 d'Unifor**

Reconnaissance des membres en règle lors d'un conflit de travail

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. respecter les statuts et règlements d'Unifor et modifier la Politique de la Caisse de grève et de défense en reconnaissant tous les membres en règle qui sont admissibles aux prestations de grève, en autant qu'ils remplissent leurs obligations, notamment être présents sur la ligne de piquetage;
2. retirer le point no 8 du Résumé de la politique de grève.

PARCE QUE :

- les membres de l'unité Gate Gourmet ont subi un lock-out sauvage le 10 novembre 2021;
- Unifor a refusé d'accorder la prestation de grève à nos membres en mise-à-pied qui étaient présents sur la ligne de piquetage en invoquant l'article 40 de la Politique de la Caisse de grève et de défense;
- cette politique a été adoptée par le Conseil exécutif national (CEN), mais elle ne respecte pas les statuts et règlements d'Unifor à l'article 5 B-11;
- cet article stipule qu'un membre demeure en règle sans verser de cotisation pendant la période de mise-à-pied aussi longtemps qu'il a des droits de rappel comme prévu à sa convention collective;
- les employeurs pourraient mettre à pied nos membres à la veille d'un conflit dans le but d'affaiblir le rapport de force du syndicat.

Soumise par la section locale 698

Mettre sur pied un Service national des travailleuses et travailleurs blessés

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. mettre sur pied et doter en personnel un Service national des travailleuses et travailleurs blessés dans les 60 jours civils suivant la fin du congrès de 2022. La fonction principale de ce Service sera de représenter les travailleuses et travailleurs blessés tout au long du processus d'indemnisation des travailleuses et travailleurs applicable.

PARCE QUE :

- les membres qui souffrent d'une maladie ou d'une blessure résultant d'un incident sur le lieu de travail se heurtent souvent à des obstacles qui les empêchent d'obtenir une représentation qualifiée et adéquate au cours de la procédure de demande d'indemnisation ou d'appel, ce qui leur fait courir un risque sérieux de perte économique et de déficience physique et/ou psychologique à long terme;
- la plupart des sections locales n'ont pas la capacité de soutenir ces travailleuses et travailleurs par l'intermédiaire d'une représentante ou d'un représentant dûment qualifié;
- Unifor a la responsabilité morale de soutenir ces travailleuses et travailleurs lorsqu'ils en ont besoin.

Soumise par la section locale 1090

Régime national d'assurance-médicaments

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. défendre la position selon laquelle le gouvernement fédéral doit établir un régime national d'assurance-médicaments sans plus attendre. Ce régime devrait être public, universel, complet, accessible, portable et fondé sur les recommandations du Conseil consultatif sur l'assurance-médicaments;
2. défendre la position selon laquelle le gouvernement fédéral doit fournir des fonds et coordonner avec les provinces et les territoires pour s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses mis à pied deviennent admissibles à la couverture des régimes provinciaux d'assurance-médicaments existants, à titre de mesure d'urgence.

PARCE QUE :

- le Canada est le seul pays au monde doté d'un régime national d'assurance-maladie qui ne dispose pas d'un régime national d'assurance-médicaments;
- avant la pandémie, plus de huit millions de Canadiennes et Canadiens n'avaient pas d'assurance pour les médicaments sur ordonnance et on estime que trois millions de Canadiennes et Canadiens ne prenaient pas les médicaments prescrits par leur médecin parce qu'ils ne pouvaient pas se les payer;
- le risque de ne pas avoir d'assurance pour les médicaments est élevé chez les Canadiennes et Canadiens à faible revenu, notamment les travailleuses et travailleurs du secteur des services, les personnes ayant un emploi précaire et les travailleuses et travailleurs saisonniers;
- un régime national d'assurance-médicaments permettrait d'améliorer les résultats en matière de santé et d'accroître l'efficacité du système de soins de santé du Canada grâce à l'achat en gros, à l'élimination du dédoublement et du transfert des coûts entre les payeurs existants et à la promotion de l'intégration entre les fournisseurs de soins de santé;
- un régime national d'assurance-médicaments permet aux Canadiennes et Canadiens, aux employeurs, aux gouvernements provinciaux et territoriaux et au gouvernement fédéral de réaliser d'importantes économies;
- le Parti libéral s'est engagé – au cours de deux cycles électoraux – à mettre en œuvre un régime public universel d'assurance-médicaments, notamment en s'engageant à appliquer les mesures décrites par le Comité consultatif sur la mise en œuvre d'un régime d'assurance-médicaments en 2019;
- le NPD et le Parti libéral ont annoncé une « Entente de soutien et de confiance » en mars 2022, qui comprenait un engagement à adopter une loi sur l'assurance-médicaments du Canada d'ici la fin de 2023 et à charger l'Agence nationale des médicaments d'élaborer une liste nationale de médicaments essentiels et un plan d'achat en gros d'ici la fin de l'entente.

Soumise par la section locale 1359

Protection des normes de travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie à la demande et des plateformes numériques

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. défendre des normes justes et égales pour les travailleuses et travailleurs de l'économie à la demande, y compris ceux employés par des plateformes numériques, et les travailleuses et travailleurs indépendants, ainsi que l'accès à la négociation collective en vertu de la législation du travail provinciale ou fédérale;
2. résister aux tentatives des entreprises de plateformes numériques de proposer et de transformer une législation du travail qui instaure une main-d'œuvre à deux vitesses bénéficiant de moins de protections et de droits (par exemple, le modèle Flexible Work+ d'Uber);
3. continuer à explorer des moyens nouveaux et créatifs de faire progresser les droits des travailleuses et travailleurs de l'économie à la demande en améliorant l'accès au lieu de travail, à la sécurité du revenu et aux soutiens sociaux, ainsi qu'en soutenant les efforts de syndicalisation par la base, au Canada et dans le monde entier;
4. faire pression sur les organismes de réglementation de l'assurance pour que les compagnies d'assurance offrent aux chauffeurs de taxi un produit d'assurance similaire à celui qui est maintenant offert aux chauffeurs de covoiturage.

PARCE QUE :

- les emplois de l'économie à la demande sont en hausse et représentent une part importante de la main-d'œuvre canadienne (plus de 8 % selon les dernières données de Statistique Canada);
- les entreprises numériques exploitent les lacunes des lois sur l'emploi et le travail pour classer à tort les travailleuses et travailleurs comme des entrepreneurs indépendants, leur refusant ainsi l'accès aux protections sur le lieu de travail, aux normes d'emploi de base et à la négociation collective;
- l'absence de protections plus fortes et de réglementations plus strictes pour les travailleuses et travailleurs indépendants au Canada peut avoir un effet profondément négatif pour tous les travailleurs et travailleuses, en offrant aux employeurs la possibilité de sous-traiter davantage de segments de leur main-d'œuvre, ouvrant ainsi la voie à l'exploitation des travailleuses et travailleurs;
- à l'heure actuelle, les règles du jeu sont inégales entre les chauffeurs de taxi et les chauffeurs de véhicules de covoiturage, la principale différence entre les deux étant l'assurance. Les chauffeurs de taxi doivent souscrire une assurance commerciale qui coûte jusqu'à 16 000 \$ par an en Ontario, tandis que les chauffeurs de covoiturage ont accès à un produit d'assurance hybride qui leur coûte en moyenne moins de 2 000 \$ par an. Les deux types de chauffeurs offrent le même service au même client, mais l'assurance est astronomique pour les chauffeurs de taxi.

Résolution - R-24

Remise des cotisations nationales d'Unifor

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. modifier temporairement la remise des cotisations nationales des sections locales au syndicat national de 54 % à 52 % pour les exercices 2023 et 2024, soit la même période approximative pendant laquelle les sections locales d'Unifor ont subi les effets financiers négatifs de la pandémie mondiale de COVID-19;
2. rétablir la structure des cotisations au même taux de 54 % par la suite, conformément aux statuts d'Unifor.

PARCE QUE :

- la COVID-19 et la pandémie mondiale ont eu d'énormes répercussions sur la santé et des effets financiers négatifs sur le monde, le Canada et Unifor et ses sections locales;
- la COVID-19 et la pandémie mondiale ont exercé des pressions financières et une charge de travail accrues sur le personnel et les représentantes et représentants des sections locales;
- les sections locales ont subi les effets néfastes de la réduction des revenus provenant de la collecte des cotisations syndicales.

Soumise par la section locale 1959

Une loi anti-briseurs de grève efficace et un soutien aux grèves

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. Créer un comité de travail composé d'un échantillon représentatif de dirigeantes et dirigeants, dont le mandat sera le suivant :
 - a. se réunir à une fréquence déterminée par le comité,
 - b. identifier la portée des problèmes à discuter conformément à la présente résolution,
 - c. élaborer des stratégies et des recommandations écrites,
 - d. solliciter les commentaires et les suggestions des présidentes et présidents de nos sections locales,
 - e. présenter un rapport complet au Conseil exécutif national.
2. affecter les ressources nécessaires à la mise en œuvre des actions qui relèvent de l'autorité du CEN;
3. renvoyer les actions qui ne relèvent pas de l'autorité du CEN au(x) forum(s) approprié(s).

PARCE QUE :

- l'ajout d'une loi anti-briseurs de grève efficace dans toutes nos juridictions renforcera notre capacité à apporter des changements positifs lors des négociations collectives et parce que trouver un moyen d'aborder la perte que les travailleuses et travailleurs subissent en soutenant nos lignes de piquetage renforcera notre capacité à faire pression sur les employeurs pendant une grève, pour qu'ils acceptent nos revendications;
- toutes nos juridictions n'ont pas actuellement de loi anti-briseurs de grève;
- la loi qui existe dans certaines de nos juridictions est inadéquate et offre des échappatoires permettant aux employeurs de poursuivre leurs activités pendant un conflit de travail;
- dans certaines juridictions, même avec une loi anti-briseurs de grève, des entrepreneurs légitimes syndiqués sont en mesure de franchir légalement nos lignes de piquetage pour continuer à effectuer le travail qu'ils faisaient avant le conflit ou, dans certains cas, le travail qui a été déclaré essentiel;
- les membres syndiqués qui travaillent pour ces entrepreneurs n'auraient aucune source de revenu s'ils choisissaient d'appuyer notre grève et de refuser de franchir notre ligne de piquetage;
- nous devons aborder ces questions de manière stratégique et réfléchie.

Soumise par la section locale 2301

Services de garde d'enfants

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. encourager ses membres à s'inscrire et à participer aux campagnes de défense des droits élaborées par l'organisation Un enfant, une place (anciennement connue sous le nom d'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance);
2. faire un don de 10 000 \$ à l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance afin de soutenir les efforts de campagne de Un enfant, une place;
3. encourager les sections locales d'Unifor à faire une contribution financière à l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance pour soutenir les efforts de la campagne Un enfant, une place.

PARCE QUE :

- lors des précédentes assemblées du Conseil canadien et des congrès d'Unifor, le syndicat national d'Unifor, ses bureaux régionaux et ses sections locales affiliées se sont généreusement engagés à verser des fonds à la campagne Un enfant, une place;
- les services de garde d'enfants de qualité sont trop souvent inaccessibles et inabordables pour les familles canadiennes, y compris pour les membres d'Unifor;
- la défense des services de garde d'enfants est d'autant plus importante cette année, alors que les gouvernements provinciaux et territoriaux signent des accords pluriannuels sur les services de garde d'enfants avec le gouvernement fédéral;
- l'organisation Un enfant, une place est une organisation nationale sans but lucratif, fondée sur l'adhésion et la représentation régionale, qui se consacre à la défense d'un système de services de garde d'enfants de qualité, sans but lucratif et financé par les deniers publics.

Soumise par la section locale 4501

Divulgence des dépenses des dirigeantes et dirigeants et des adjointes et adjoints

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. divulguer la ventilation détaillée des dépenses de chacun des six principaux dirigeants et dirigeantes élus, et de leurs adjointes et adjoints respectifs. Ces dépenses seront ventilées dans le rapport financier de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier pour les conseils et les congrès et seront remises aux sections locales et aux organismes subordonnés au plus tard 90 jours avant lesdits congrès et conseils.

PARCE QUE :

- ces dernières années, nous avons assisté à des scandales concernant les TUA et le gaspillage des cotisations syndicales pour des événements, des voyages, des achats, des parties de golf, etc. Certains de ces dirigeants élus des TUA ont été condamnés à des peines de prison pour avoir dépensé et utilisé les cotisations à des fins personnelles;
- l'article 2, section 6, des statuts stipule qu'Unifor s'engage à assurer une gouvernance saine, une représentation équitable et des règles et pratiques claires. Nous sommes redevables et responsables pour toutes nos décisions et nos actions. Nos procédures sont transparentes.

Soumise par la section locale 8300

Application fédérale des règlements de la Loi sur les pêches

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. Faire pression sur le ministère des Pêches et des Océans, ainsi que sur les ministres et sénateurs fédéraux, pour qu'ils assurent une mise en œuvre significative de la réglementation relative aux propriétaires-exploitants, afin de protéger les propriétaires-exploitants et de pénaliser ceux qui mettent en place des accords de contrôle illégaux.

PARCE QUE :

- la protection et l'intégrité de la pêche de nos propriétaires-exploitants dépendent du maintien des avantages des permis de pêche côtière dans les mains des propriétaires-exploitants indépendants;
- après des décennies d'action politique de la part d'Unifor et de nos homologues nationaux, des modifications réglementaires à la Loi sur les pêches sont entrées en vigueur en avril 2021 afin de protéger spécifiquement les pêcheurs propriétaires-exploitants contre le contrôle prédateur et l'exploitation d'autres personnes, en particulier les entreprises de transformation;
- il incombe au ministère des Pêches et des Océans d'appliquer ces règlements dans toute la mesure permise par la loi.

Soumise par le SPATA-Unifor

Mettre fin au transfert de contrats

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il adopte une législation visant à mettre fin au transfert de contrats.

PARCE QUE :

- les multinationales sont en mesure d'utiliser des contrats à court terme avec des sous-traitants dans le but de pouvoir rapidement résilier, renouveler ou remplacer les sous-traitants;
- lorsqu'un contrat avec un sous-traitant est résilié et transféré à un autre fournisseur de services, les travailleuses et travailleurs concernés ne savent pas s'ils seront maintenus en poste, s'ils doivent postuler à nouveau pour leur emploi ou s'ils peuvent conserver les avantages liés à leur appartenance à un syndicat;
- le transfert de contrats est un moyen pour les employeurs de réduire la main-d'œuvre syndiquée et de réduire les salaires pour augmenter leurs profits.

Soumise par le SPATA-Unifor

Lieux de travail sécuritaires

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il protège les travailleuses et travailleurs afin de s'assurer qu'aucune travailleuse ou aucun travailleur blessé ne reçoive une indemnité inférieure au salaire minimum d'une province par rapport au nombre d'heures que la travailleuse ou le travailleur blessé a travaillées sur une base régulière;
2. élaborer et offrir des cours et de la formation pour fournir aux membres des informations sur leurs droits de refuser d'exécuter un travail dangereux, sur l'obligation d'accommodement, sur ce qu'ils doivent faire s'ils ont été blessés au travail, et sur tout autre contenu pertinent, selon les besoins.

PARCE QUE ::

- les syndicats ont une longue et fière histoire de lutte pour les droits des travailleuses et travailleurs en matière de santé et de sécurité;
- la législation en matière de santé et de sécurité comprend des règlements obligeant les employeurs à maintenir un lieu de travail sécuritaire, à fournir une protection contre la violence, le harcèlement et la discrimination, et à protéger les droits des travailleuses et travailleurs à un lieu de travail sécuritaire;
- les membres d'Unifor dans divers secteurs continuent de connaître des taux d'incidents élevés lorsqu'ils sont au travail sans que l'employeur ne fournisse les conditions appropriées pour éviter les blessures;
- la pandémie de COVID-19 a radicalement modifié nos lieux de travail et le besoin de politiques adaptées pour protéger les travailleuses et travailleurs lors de futures urgences de santé publique;
- il ne devrait pas être demandé aux travailleuses et travailleurs blessés de survivre avec une indemnisation inférieure au salaire minimum.

Soumise par le SPATA-Unifor

Campagnes d'adhésion et de syndicalisation

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. accroître les efforts de recrutement afin d'encourager davantage de travailleuses et travailleurs à se syndiquer avec Unifor dans tout le pays.

PARCE QUE ::

- Unifor a été un phare de la syndicalisation des travailleuses et travailleurs d'un océan à l'autre depuis son congrès de fondation en 2013;
- les syndicats reposent sur le principe fondamental selon lequel nous sommes plus forts lorsque nous travaillons ensemble et que l'union fait la force;
- les syndicats négocient des conventions collectives qui couvrent les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail afin de protéger les travailleuses et travailleurs de l'exploitation et de tenir les employeurs responsables du respect de ces conventions.

Soumise par le SPATA-Unifor

Résolution - R-32

Moderniser le régime d'assurance-emploi

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. travailler avec d'autres intervenants pour faire pression sur le gouvernement fédéral afin de moderniser le régime d'assurance-emploi au Canada pour s'assurer qu'aucune travailleuse et qu'aucun travailleur n'est laissé pour compte.

PARCE QUE :

- pendant la pandémie, le Canada a perdu près de trois millions d'emplois et de nombreux travailleurs et travailleuses ont été contraints de s'en remettre au régime d'assurance-emploi, qui s'est avéré incapable de les protéger;
- le régime d'assurance-emploi doit changer pour permettre une plus grande accessibilité, une meilleure inclusion et une souplesse accrue, ainsi que l'élargissement général des prestations;
- le régime d'assurance-emploi doit fonctionner de manière à soutenir les travailleuses et travailleurs et à offrir une stabilité économique solide et adaptée.

Soumise par le SPATA-Unifor

Mobilisation des membres d'Unifor

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. Lancer dans l'ensemble du syndicat une évaluation des outils dont dispose actuellement le syndicat pour mobiliser les membres de la base et les sections locales, ainsi que développer des recommandations pour accroître les moyens pour les membres de participer, d'interagir et de contribuer activement à façonner leur syndicat.
2. Mener un examen à jour de la participation des sections locales aux événements, aux congrès, aux cours et aux conseils.
3. Chercher activement à donner le pouvoir d'agir aux sections locales au moyen d'une nouvelle approche relative aux ateliers et à la formation axée sur les compétences, avec l'intention d'éliminer les obstacles, de créer un contexte propice aux interactions et d'accroître la participation des membres et des sections locales.

PARCE QUE :

- Depuis 2020, les membres n'ont pas été en mesure de se rassembler comme auparavant, et notre syndicat a adapté ses stratégies de mobilisation en raison de la pandémie.
- Depuis sa fondation, notre syndicat a réalisé des gains à la table de négociation, cherché à faire progresser des enjeux politiques complexes ainsi que défendu la création et la protection de bons emplois à long terme au Canada.
- Bien que notre syndicat ait obtenu du succès pour ses membres sur tous ces fronts et bien d'autres, il restera toujours beaucoup de travail à accomplir pour éliminer les obstacles à la participation et accroître l'accès et le niveau de participation aux activités de notre syndicat pour tous les membres.
- Nous croyons fondamentalement qu'un syndicat a le pouvoir de réaliser la justice économique, sociale et raciale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs au Canada.
- Nous nous engageons à bâtir un syndicat fort, compétent et audacieux qui mise sur les principes fondamentaux pour faire progresser l'ensemble de la société.

Soumise par le Conseil exécutif national

Transfert de fonds de la Caisse de recrutement à la Caisse générale

LE SYNDICAT NATIONAL D'UNIFOR VA :

1. Transférer 33 millions de dollars de fonds propres de la Caisse de recrutement vers les fonds propres de la Caisse générale. Ce qui laisse un solde de fonds propres de 10 millions de dollars dans la Caisse de recrutement.

PARCE QUE :

- Depuis la création d'Unifor, la Caisse générale, qui finance la plupart des activités quotidiennes du syndicat, la dotation en personnel, les conférences, les dépenses immobilières, les campagnes, etc. a connu de nombreuses années de déficits de fonctionnement.
- Par contre, la Caisse de recrutement a enregistré des excédents chaque année.
- Après neuf ans d'existence d'Unifor, nous avons une bonne vue d'ensemble de l'affectation des cotisations nationales du syndicat en fonction des besoins, des tendances et des orientations.
- La Caisse de recrutement n'a jamais dépensé près de son allocation annuelle et, par conséquent, le solde de départ de 10 millions de dollars est passé à 43 millions de dollars à la fin de 2021.
- Des fonds propres supplémentaires dans la Caisse générale donnent au syndicat une plus grande flexibilité en période de ralentissement économique, comme ce fut le cas pendant la pandémie.

Soumise par le Conseil exécutif national

MODIFICATION STATUTAIRES

Modification statutaire - C-1

Que toutes les occurrences de « il/elle », « il ou elle » ou d'autres pronoms genrés utilisés dans les statuts **soient remplacées par un terme non généré**, afin que les statuts soient conformes à ce que le syndicat requiert de toutes les sections locales et des conventions collectives.

Soumise par la section locale 111

Modification statutaire - C-2

Article 2 : Déclaration de principes – 4. Solidaire

4. Unifor est plus qu'un rassemblement de membres individuels. Il est à l'image de nos relations, comment nous agissons et prenons soin de nous. Nous nous engageons à être solidaires les uns envers les autres. Cela se reflète dans les expressions « confrère » et « consœur », dans nos liens quotidiens de camaraderie et d'amitié, dans notre respect et notre soutien mutuels, dans nos gestes de collaboration et d'entraide et dans notre engagement à lutter contre le harcèlement.

Modifier comme suit :

4. Unifor est plus qu'un rassemblement de membres individuels. Il est à l'image de nos relations, comment nous agissons et prenons soin de nous. Nous nous engageons à être solidaires les uns envers les autres. Cela se reflète dans les expressions « confrère », « consœur » **et « fratrie »**, dans nos liens quotidiens de camaraderie et d'amitié, dans notre respect et notre soutien mutuels, dans nos gestes de collaboration et d'entraide et dans notre engagement à lutter contre le harcèlement.

Soumise par la section locale 111

Modification statutaire - C-3

Article 6 : Congrès - A.1 - Convocation au congrès

1. Sous la direction de la présidente ou du président, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier envoie un avis de convocation au congrès à toutes les sections locales et aux organismes subordonnés au moins 150 jours avant la date d'ouverture.

Modifier comme suit :

1. Sous la direction de la présidente ou du président, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier envoie un avis de convocation au congrès à toutes les sections locales et aux organismes subordonnés au moins **120** jours avant la date d'ouverture.

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-4

Article 6 : Congrès - C.1 - Résolutions et modifications statutaires

1. Les résolutions et les modifications statutaires proposées par les sections locales ou les organismes subordonnés sont approuvées par une assemblée des membres, signées par une dirigeante ou un dirigeant de la section locale et soumises à la secrétaire-trésorière

Modifier comme suit :

1. Les résolutions et les modifications statutaires proposées par les sections locales ou les organismes subordonnés sont approuvées par une assemblée des membres, signées par une dirigeante ou un dirigeant de la section locale et soumises à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier au plus tard **60** jours avant l'ouverture du congrès.

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-5

Article 6 : Congrès - C.3 - Résolutions et modifications statutaires

3. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier envoie à toutes les sections locales et à tous les organismes subordonnés toutes les résolutions ou les modifications statutaires au plus tard 60 jours avant l'ouverture du congrès.

Modifier comme suit :

3. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier envoie à toutes les sections locales et à tous les organismes subordonnés toutes les résolutions ou les modifications statutaires au plus tard **30** jours avant l'ouverture du congrès.

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-6

Article 6 : Congrès - E.2 - Scrutin et élections

2. Les postes de président, de secrétaire-trésorier, de directeur québécois et de directeurs régionaux sont élus par scrutin secret ou par un système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita.

Modifier comme suit :

2. Les postes de président, de secrétaire-trésorier, de directeur québécois et de directeurs régionaux sont élus **par tous les membres en règle**, par scrutin secret ou par un système de vote confidentiel et sécurisé, **sur la base d'un membre, un vote** ~~une base de per capita~~.

Soumise par la section locale 88

Modification statutaire - C-7

Article 7 : Conseil exécutif national

1. Le Conseil exécutif national rassemble l'équipe de dirigeantes et dirigeants d'Unifor. Tout en représentant des groupes distincts au sein du syndicat, tous les membres du Conseil exécutif national ont la responsabilité et le devoir de promouvoir et protéger les intérêts de l'ensemble des membres.
2. Le Conseil exécutif national est la plus haute autorité d'Unifor entre les congrès.
3. Le Conseil exécutif national se réunit au moins trois fois par année. Il peut organiser des réunions extraordinaires, au besoin.
4. Lorsqu'il sera entièrement constitué, le Conseil exécutif national comptera 25 membres et visera une représentation juste en termes de secteurs industriels, de genres, de régions et de groupes recherchant l'équité.
5. Le mandat de tous les membres du Conseil exécutif national est de trois ans.

Modifier comme suit :

1. Le Conseil exécutif national rassemble l'équipe de dirigeantes et dirigeants d'Unifor. Tout en représentant des groupes distincts au sein du syndicat, tous les membres du Conseil exécutif national ont la responsabilité et le devoir de promouvoir et protéger les intérêts de l'ensemble des membres.
2. **Le Conseil exécutif national doit respecter le rôle du congrès dans l'élection des membres du CEN et, à cette fin, il ne doit pas participer activement à la campagne préélectorale d'une candidate ou d'un candidat, ni soutenir une candidate ou un candidat, et il ne doit pas non plus permettre que l'argent des membres ou les ressources du syndicat soient utilisés au nom d'une candidate ou d'un candidat à une élection.**
3. Le Conseil exécutif national est la plus haute autorité d'Unifor entre les congrès.
4. Le Conseil exécutif national se réunit au moins trois fois par année. Il peut organiser des réunions extraordinaires, au besoin.
5. Lorsqu'il sera entièrement constitué, le Conseil exécutif national comptera 25 membres et visera une représentation juste en termes de secteurs industriels, de genres, de régions et de groupes recherchant l'équité.
6. Le mandat de tous les membres du Conseil exécutif national est de trois ans.

Soumise par la section locale 2301

Modification statutaire - C-8

Article 8 : Responsabilités des dirigeantes et dirigeants nationaux - E (1) Salaires et honoraires

1. Les salaires annuels des dirigeantes et dirigeants nationaux et des directrices et directeurs régionaux, à compter du 1er janvier 2019, sont de :

Modifier comme suit :

1. Les salaires annuels des dirigeantes et dirigeants nationaux et des directrices et directeurs régionaux, à compter du **1er janvier 2022**, sont de :

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-9

Article 8 : Responsabilités des dirigeantes et dirigeants nationaux - E (1) Salaires et honoraires

1. Les salaires annuels des dirigeantes et dirigeants nationaux et des directrices et directeurs régionaux, à compter du 1er janvier 2019, sont de :
 - présidente ou président : 166 571,41 \$
 - secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier : 153 640,40 \$
 - directrice ou directeur québécois : 145 099,92 \$
 - directrices et directeurs régionaux : 139 761,71 \$

Modifier comme suit :

1. Les salaires annuels des dirigeantes et dirigeants nationaux et des directrices et directeurs régionaux, à compter du **1er janvier 2022**, sont de :
 - présidente ou président : **168 237,16 \$**
 - secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier : **155 176,84 \$**
 - directrice ou directeur québécois : **146 550,82 \$**
 - directrices et directeurs régionaux : **141 159,20 \$**

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-10

Article 9 : Conseil canadien

8. Le nombre de déléguées et délégués des sections locales admissibles au Conseil canadien est établi comme suit :
- sections locales ayant entre 1 et 500 membres - 1 déléguée ou délégué
 - sections locales ayant entre 501 et 999 membres - 2 déléguées et délégués
 - sections locales ayant entre 1 000 et 2 999 membres - 4 déléguées et délégués
 - sections locales ayant 3 000 membres ou plus - 6 déléguées et délégués

Les sections locales peuvent demander à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier d'envoyer une déléguée ou un délégué supplémentaire qui est une femme ou une personne d'un groupe recherchant l'équité avec droit de parole et droit d'un vote. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier peut limiter le nombre de ces déléguées et délégués selon les contraintes de coûts et d'espace.

Modifier comme suit :

- 8. Le nombre de déléguées et délégués et le droit de vote sont basés sur la moyenne des paiements de cotisations nationales reçus par le syndicat national au cours de l'année civile précédant le Conseil canadien, à l'exclusion de toute période au cours de laquelle les paiements de cotisations nationales ont été interrompus par un conflit de travail.**
- sections locales ayant entre 1 et 500 membres - 1 déléguée ou délégué
 - sections locales ayant entre 501 et 999 membres - 2 déléguées et délégués
 - sections locales ayant entre 1 000 et 2 999 membres - 4 déléguées et délégués
 - sections locales ayant 3 000 membres ou plus - 6 déléguées et délégués

Les sections locales peuvent demander à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier d'envoyer une déléguée ou un délégué supplémentaire qui est une femme ou une personne d'un groupe recherchant l'équité avec droit de parole et droit d'un vote. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier peut limiter le nombre de ces déléguées et délégués selon les contraintes de coûts et d'espace.

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-11

Article 12 : Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités - 3. Travailleuses et travailleurs retraités

3. Un membre qui prend sa retraite a droit au « statut de membre retraité » et n'est pas tenu de payer de cotisations. Le membre retraité possède tous les privilèges des membres, à l'exception du droit de voter sur les demandes relatives aux conventions collectives, les votes de grève, la ratification de conventions collectives et les questions relatives à l'administration d'une convention collective. En outre, un membre retraité ne peut pas présenter sa candidature à un poste à l'exécutif d'une section locale et n'a pas le droit de voter pour élire les représentantes et représentants en milieu de travail.

Modifier comme suit :

3. Un membre qui prend sa retraite a droit au « statut de membre retraité » et n'est pas tenu de payer de cotisations. Le membre retraité possède tous les privilèges des membres, à l'exception du droit de voter sur les demandes relatives aux conventions collectives, les votes de grève, la ratification de conventions collectives et les questions relatives à l'administration d'une convention collective. En outre, un membre retraité **peut voter pour des candidates et candidats à l'exécutif, mais** ne peut pas présenter sa candidature à un poste à l'exécutif d'une section locale et **ne peut pas présenter sa candidature ou** voter pour élire les représentantes et représentants en milieu de travail.

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-12

Article 12 : Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités - 21. Le comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités

21. Le comité exécutif est formé d'une présidente ou d'un président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président, d'une secrétaire ou d'un secrétaire et de sept membres hors cadre. Les autres postes du comité exécutif sont comblés lors de l'assemblée annuelle du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités immédiatement après le congrès du syndicat national.

Modifier comme suit :

21. Le comité exécutif est formé d'une présidente ou d'un président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président, d'une secrétaire ou d'un secrétaire, ~~et de sept membres hors cadre~~ **et de représentantes et représentants de chacune des régions, la région du Québec, la région de la Colombie-Britannique, la région des Prairies, la région de l'Ontario et la région de l'Atlantique, d'une représentante ou d'un représentant des travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur, et de cinq membres ordinaires dont l'un est une représentante ou un représentant retraité LGBTQ. La région du Québec détermine son processus et le Conseil national des travailleuses et travailleurs l'approuve.** Les autres postes du comité exécutif sont comblés lors de l'assemblée annuelle du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités immédiatement après le congrès du syndicat national.

Soumise par la section locale 199 et la section des travailleuses et travailleurs retraités de la section locale 199, par la section locale 222 et la section des travailleuses et travailleurs retraités de la section locale 222, par la section locale 240 et la section des travailleuses et travailleurs retraités de la section locale 240

Modification statutaire - C-13

Article 12: Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités – 21. Le comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités

21. Le comité exécutif est formé d'une présidente ou d'un président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président, d'une secrétaire ou d'un secrétaire et de sept membres hors cadre. Les autres postes du comité exécutif sont comblés lors de l'assemblée annuelle du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités immédiatement après le congrès du syndicat national.

Modifier comme suit :

21. Le comité exécutif est formé d'une présidente ou d'un président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président, d'une secrétaire ou d'un secrétaire, ~~et de sept membres hors cadre~~ **d'une représentation de chacune de nos régions – la région du Québec (qui détermine son processus et que le Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités approuve), la région de la Colombie-Britannique, la région des Prairies, la région de l'Ontario – , d'une représentante ou d'un représentant des travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur, et de cinq membres ordinaires.**

PARCE QUE :

- Pour représenter tous les travailleurs et travailleuses retraités d'Unifor d'un océan à l'autre, il est important de garantir une représentation de chaque région de notre syndicat ainsi que de nos groupes recherchant l'équité qui sont le visage du syndicat.

Soumise par la section locale 444 et la section des travailleuses et travailleurs retraités de la section locale 444

Modification statutaire - C-14

Article 12 : Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités – 21. Le comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités

21. Le comité exécutif est formé d'une présidente ou d'un président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président, d'une secrétaire ou d'un secrétaire et de sept membres hors cadre. Les autres postes du comité exécutif sont comblés lors de l'assemblée annuelle du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités immédiatement après le congrès du syndicat national.

Modifier comme suit :

21. Le comité exécutif est formé d'une présidente ou d'un président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président, d'une secrétaire ou d'un secrétaire, ~~et de sept membres hors cadre~~ **et de représentantes et représentants de chacune des régions, la région du Québec, la région de la Colombie-Britannique, la région des Prairies, la région de l'Ontario et la région de l'Atlantique, d'une représentante ou d'un représentant des travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur, d'une représentante ou d'un représentant LGBTQ et de quatre membres ordinaires. La région du Québec déterminera son processus et le Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités l'approuve.**

Soumise par la section locale 707 et la section des travailleuses et travailleurs retraités de la section locale 707

Modification statutaire - C-15

Article 15 : Sections locales – B (6) Dirigeantes et dirigeants de sections locales

6. Une section locale peut prévoir dans ses règlements qu'un membre doit être en règle pour une période continue qui ne peut dépasser un an pour poser sa candidature ou à occuper un poste. Les règlements de la section locale peuvent préciser les conditions du statut de membre en règle, sous réserve de l'article 5.

Modifier comme suit :

6. Une section locale peut prévoir dans ses règlements qu'un membre doit être en règle pour une période continue qui ne peut dépasser un an pour poser sa candidature ou à occuper un poste. **Cela ne s'applique pas aux sections locales nouvellement créées et ne concerne que les postes de dirigeant au comité exécutif d'une section locale.** Les règlements de la section locale peuvent préciser les conditions du statut de membre en règle, sous réserve de l'article 5.

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-16

Article 15 : Sections locales - C (19) Responsabilités des dirigeantes et dirigeants de sections locales

19. Tous les postes vacants de la section locale sont comblés rapidement par des élections, à moins que les règlements de la section locale prévoient d'autres moyens, en temps opportun, pour combler le poste vacant jusqu'à la fin du mandat.

Modifier comme suit :

19. Tous les postes vacants de la section locale, **sauf le poste de président de la section locale**, sont comblés rapidement par des élections, à moins que les règlements de la section locale prévoient d'autres moyens, en temps opportun, pour combler le poste vacant jusqu'à la fin du mandat. **Si le poste de président de la section locale devient vacant, la vice-présidente ou le vice-président comblera le poste vacant pour le reste du mandat en cours. S'il y a plus d'une ou d'un vice-président, les règlements de la section locale établissent une procédure équitable pour déterminer quel vice-présidente ou vice-président occupera le poste vacant.**

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-17

Article 16 : Cotisations nationales

15. Le syndicat national répartit la part de ses cotisations dans les caisses suivantes, selon les proportions indiquées :
- Caisse générale : 77,5 ou 75 %
 - Caisse de grève et de défense : 7,5 % ou 10 %
 - Caisse de recrutement : 10 %
 - Caisse d'éducation : 3,75 %
 - Caisse du congrès : 1,25 %

Si les fonds de la Caisse de grève et de défense tombent à 140 000 000,00 \$ pendant deux trimestres consécutifs, la part des cotisations augmentera à 10 %. Elle sera maintenue à 10 % jusqu'à ce que les fonds de la Caisse de grève et de défense remontent à 155 000 000,00 \$ pendant deux semestres consécutifs, au terme desquels la part des cotisations sera ramenée à 75 %. Chaque fois qu'un rajustement de 2,5 % est apporté à la Caisse de grève et de défense, une compensation égale est versée à la Caisse générale.

Modifier comme suit :

15. Le syndicat national répartit la part de ses cotisations dans les caisses suivantes, selon les proportions indiquées :
- Caisse générale : **80 %** ou **77,5 %**
 - Caisse de grève et de défense : 7,5 % ou 10 %
 - Caisse de recrutement : **7,5 %**
 - Caisse d'éducation : 3,75 %
 - Caisse du congrès : 1,25 %

Si les fonds de la Caisse de grève et de défense tombent à 140 000 000,00 \$ pendant deux trimestres consécutifs, la part des cotisations augmentera à 10 %. Elle sera maintenue à 10 % jusqu'à ce que les fonds de la Caisse de grève et de défense remontent à 155 000 000,00 \$ pendant deux semestres consécutifs, au terme desquels la part des cotisations sera ramenée à 75 %. Chaque fois qu'un rajustement de 2,5 % est apporté à la Caisse de grève et de défense, une compensation égale est versée à la Caisse générale.

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-18

Article 17 : Négociation collective (C) Caisse de grève et de défense

4. La Caisse de grève et de défense verse des prestations de 300 \$ par semaine de grève autorisée ou de lock-out, calculées au prorata du nombre de jours, y compris la première semaine, et verse une aide additionnelle pour soins médicaux, de santé ou autre aide spéciale telle que prévue à la Politique de la Caisse de grève et de défense et selon les critères établis par le Conseil exécutif national.

Modifier comme suit :

4. La Caisse de grève et de défense verse des prestations de **350 \$** par semaine de grève autorisée ou de lock-out, calculées au prorata du nombre de jours, y compris la première semaine, et verse une aide additionnelle pour soins médicaux, de santé ou autre aide spéciale telle que prévue à la Politique de la Caisse de grève et de défense et selon les critères établis par le Conseil exécutif national.

Ajouter :

- **Les prestations de grève et de lock-out sont indexées en fonction du coût de la vie selon l'indice des prix à la consommation (IPC) chaque année et toutes les sections locales d'Unifor sont informées du montant au même moment.**

Soumise par la section locale 9114

Modification statutaire - C-19

Article 17 : Négociation collective (C) Caisse de grève et de défense

5. Les prestations de grève cessent après la date de retour au travail de la section locale ou de l'unité de négociation, sans toutefois excéder 28 jours après la date de ratification.

Modifier comme suit :

5. Le **paiement des prestations de grève cesse à la date de retour au travail de chaque membre**, après la date de retour au travail de la section locale ou de l'unité de négociation, sans toutefois excéder 28 jours après la date de ratification.

Soumise par le Conseil exécutif national

Modification statutaire - C-20

Article 17 : Négociation collective (C) Caisse de grève et de défense

5. Les prestations de grève cessent après la date de retour au travail de la section locale ou de l'unité de négociation, sans toutefois excéder 28 jours après la date de ratification.

Modifier comme suit :

5. Les prestations de grève cessent **selon les situations suivantes** ~~après la date de retour au travail de la section locale ou de l'unité de négociation, sans toutefois excéder 28 jours après la date de ratification:~~
 - i. **à la date de retour au travail de chaque membre, ou**
 - ii. **à la date à laquelle chaque membre est admissible à l'assurance-emploi.**

Soumise par la section locale 2301

Modification statutaire - C-21

Article 18 : Affaires statutaires – (D) Accusations contre un membre du Conseil exécutif national

1. Une accusation peut être portée contre une dirigeante ou un dirigeant national, une directrice ou un directeur régional ou un autre membre du Conseil exécutif national s'il y a raison de croire qu'une violation des responsabilités prévues aux présents statuts ou d'une violation au Code d'éthique a eu lieu. L'accusation doit être déposée dans les 30 jours suivant la violation alléguée des statuts ou de la connaissance de la violation. Elle doit être déposée par écrit, signée et fournir les détails de la violation alléguée ainsi que l'article ou la partie des statuts ou du Code d'éthique qui s'y rattache.
2. Une accusation contre une dirigeante ou un dirigeant national, une directrice ou un directeur régional ou un autre membre du Conseil exécutif national peut être déposée par tout groupe de cinq membres du Conseil exécutif national.
6. Le Conseil exécutif national doit rendre sa décision par écrit qui peut :
 - rejeter l'accusation;
 - référer le dossier à la Commission indépendante d'appel pour un examen supplémentaire des pratiques éthiques et du Code d'éthique;
 - réprimander la dirigeante ou le dirigeant national, la directrice ou le directeur régional ou un autre membre du Conseil exécutif national;
 - suspendre ou démettre de ses fonctions, par un vote des deux tiers, la dirigeante ou le dirigeant national, la directrice ou le directeur régional ou le membre du Conseil exécutif national;
 - expulser du syndicat, par un vote des deux tiers, la dirigeante ou le dirigeant national, la directrice ou le directeur régional ou un membre du Conseil exécutif national.
7. Si le Conseil exécutif national a suspendu ou démis de ses fonctions la présidente ou le président, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier, une directrice ou un directeur régional ou un membre du Conseil exécutif national, la personne accusée peut en appeler de cette décision lors de la prochaine assemblée du Conseil canadien ou du prochain congrès, le plus rapproché des deux.

Modifier comme suit :

1. Une accusation peut être portée contre une dirigeante ou un dirigeant national, une directrice ou un directeur régional, **une adjointe ou un adjoint, un membre du personnel d'Unifor** ou un autre membre du Conseil exécutif national s'il y a raison de croire qu'une violation des responsabilités prévues aux présents statuts ou d'une violation au Code d'éthique a eu lieu. L'accusation doit être déposée dans les 30 jours suivant la violation alléguée des statuts ou de la connaissance de la violation. Elle doit être déposée par écrit, signée et fournir les détails de la violation alléguée ainsi que l'article ou la partie des statuts ou du Code d'éthique qui s'y rattache.
2. Une accusation contre une dirigeante ou un dirigeant national, une directrice ou un directeur régional,

une adjointe ou un adjoint, un membre du personnel d'Unifor ou un autre membre du Conseil exécutif national peut être déposée par tout groupe de cinq membres du Conseil exécutif national.

6. Le Conseil exécutif national doit rendre sa décision par écrit qui peut :
 - rejeter l'accusation;
 - référer le dossier à la Commission indépendante d'appel pour un examen supplémentaire des pratiques éthiques et du Code d'éthique;
 - réprimander la dirigeante ou le dirigeant national, la directrice ou le directeur régional, **l'adjointe ou l'adjoint, le membre du personnel d'Unifor** ou un autre membre du Conseil exécutif national;
 - suspendre ou démettre de ses fonctions, par un vote des deux tiers, la dirigeante ou le dirigeant national, la directrice ou le directeur régional, **l'adjointe ou l'adjoint, le membre du personnel d'Unifor** ou le membre du Conseil exécutif national.
 - expulser du syndicat, par un vote des deux tiers, la dirigeante ou le dirigeant national, la directrice ou le directeur régional, **l'adjointe ou l'adjoint, le membre du personnel d'Unifor** ou un membre du Conseil exécutif national.
7. Si le Conseil exécutif national a suspendu ou démis de ses fonctions la présidente ou le président, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier, une directrice ou un directeur régional, **une adjointe ou un adjoint, un membre du personnel d'Unifor** ou un membre du Conseil exécutif national, la personne accusée peut en appeler de cette décision lors de la prochaine assemblée du Conseil canadien ou du prochain congrès, le plus rapproché des deux.

Soumise par la section locale 222