

Recommandations de la directrice de la région de l'Atlantique

Conseil régional de l'Atlantique
2024



Recommandation # 1

Mobiliser les travailleuses et travailleurs pour le changement Élections au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse

Les gouvernements de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick n'en ont pas assez fait pour les travailleuses et travailleurs, malgré leur position en tant que gouvernements majoritaires.

Au Nouveau-Brunswick, le gouvernement progressiste-conservateur du premier ministre Blaine Higgs n'a pas ménagé ses attaques envers les droits des travailleuses et des travailleurs avec le projet de loi 23. Il s'est aussi mis à dos les jeunes vulnérables avec la politique 713 et a réduit l'accès à l'éducation en français. Toutes ces mesures ont été mises en place au détriment d'investissements dans le système de soins de santé public, de stratégies de protection des emplois bien rémunérés dans le secteur de la foresterie - et des communautés que ces emplois permettent de soutenir - ainsi que d'initiatives de lutte contre la crise du coût de la vie.

En Nouvelle-Écosse, le gouvernement progressiste-conservateur pourrait en faire beaucoup plus pour les travailleuses et travailleurs, notamment en luttant davantage pour des logements abordables, en augmentant le financement du système de soins de santé de façon à résoudre les pénuries de main-d'œuvre et en améliorant la sécurité d'emploi pour les travailleuses et travailleurs du secteur forestier. De plus, le premier ministre Houston fait du surplace dans l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève, et ce, malgré la grève hautement médiatisée des membres de la section locale 100 et le recours à des briseurs de grève à CN Autoport.

Le Conseil régional de l'Atlantique est déjà au travail afin de préparer les prochaines élections provinciales dans la région. Nous avons formé une classe entière de membres recruteuses et recruteurs au Nouveau-Brunswick afin de nous aider à faire campagne pour encourager nos membres à voter en faveur d'un gouvernement qui promet de l'aide aux travailleuses et aux travailleurs.

Alors qu'une législation anti-briseurs de grève a été déposée au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, il est essentiel d'élire des gouvernements qui verront à ce que ces mesures législatives importantes deviennent des lois et qui poursuivront la lutte en soutenant les travailleuses et travailleurs dans tous les aspects de leur vie.

Le Conseil régional de l'Atlantique doit de façon urgente continuer les préparatifs de campagne afin de mobiliser les membres et de défaire Blaine Higgs lors de leurs prochaines élections provinciales.

Nous sommes prêts à déployer une campagne membre-à-membre avec des militantes et militants de sections locales qui interpellent d'autres membres afin de discuter des enjeux clés pour les travailleuses et travailleurs.

Nous travaillerons avec nos alliées et alliés afin de faire opposition à ces gouvernements chaque fois que nous le pourrons parce que nous savons que la formation d'un nouveau gouvernement est le chemin le plus rapide vers l'épanouissement des travailleuses et travailleurs de la province.

Par conséquent, je recommande :

1. Que le Conseil régional de l'Atlantique et ses sections locales déploient une campagne de recrutement membre-à-membre de grande envergure en misant sur des membres recruteuses et recruteurs ainsi que sur d'autres ressources, au besoin, afin de fournir de l'aide avec les tâches associées aux prochaines élections provinciales.

2. Que toutes les sections locales du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse travaillent de façon urgente avec nos membres recruteuses et recruteurs d'Unifor afin de coordonner les activités et les événements organisés au cours de cette période essentielle pour que l'ensemble des membres soient informés des enjeux clés en jeu dans le cadre de ces élections.

3. Que le Conseil régional de l'Atlantique et ses sections locales collaborent avec leur fédération du travail respective ainsi que les autres organisations progressistes dans le but d'informer les électrices et électeurs de l'importance de voter pour des candidates et des candidats qui lutteront pour les droits des travailleuses et travailleurs et aideront à bâtir des communautés durables pour les générations à venir.

Recommandation # 4

Accorder la priorité à la santé et à la sécurité par le biais de l'éducation

Le 9 mai 1992 à Plymouth, en Nouvelle-Écosse, 26 mineurs ont perdu la vie dans une explosion à la mine Westray. Tous ces décès auraient très bien pu être évités, mais l'entreprise et ses dirigeants n'ont pas été punis pour leurs actions.

Pendant plus de dix ans, les syndicats ont lutté sans relâche afin de faire modifier le Code criminel du Canada en y intégrant des dispositions appelées la loi Westray. Cette loi prévoit une responsabilité criminelle pour les entreprises et preneurs de décisions en cas de blessure ou de décès sur les lieux de travail.

Cette année, nous avons célébré le 20^e anniversaire de la loi Westray. À ce jour, nous n'avons vu que dix condamnations en vertu de cette loi, et ce, même si en moyenne une Canadienne ou un Canadien sur 1 000 perd la vie chaque année à la suite d'une maladie ou d'un accident lié au travail. Il est clair que les grandes entreprises ainsi que leurs dirigeantes et dirigeants qui négligent leurs obligations et leurs responsabilités doivent être davantage tenus de rendre des comptes. Les taux de blessures, de maladies et d'incidents avec décès en milieu de travail dans les provinces de l'Atlantique sont particulièrement élevés. C'est absolument inacceptable. Depuis le début de l'année, nous comptons trois membres d'Unifor qui n'ont pas pu rentrer à la maison auprès de leur famille à la fin de leur journée de travail, ce qui est plus que dans toutes les autres régions du pays.

Nous avons toutefois des raisons de garder espoir.

Les études démontrent que des comités de santé et sécurité informés, engagés et fonctionnels ont un effet positif direct sur la sécurité de nos milieux de travail et de nos membres en contribuant à réduire le nombre de maladies et de blessures.

Dans le cadre du Sommet « Négocier la force ouvrière » d'Unifor qui s'est déroulé à Halifax en 2023, nous avons établi l'objectif consistant à négocier un minimum de 40 heures de formation payée en santé et sécurité dans nos conventions collectives, avec des dispositions permettant à toutes les représentantes et tous les représentants syndicaux de santé et sécurité et/ou à toutes et tous les membres du comité mixte de santé et sécurité de participer à ces formations.

Le Service de l'éducation et le Service de santé, sécurité et environnement du syndicat national fournissent d'excellentes ressources de formation et de consultation avec les membres de comités qui peuvent créer les conditions nécessaires pour obtenir un fonctionnement et un engagement positifs avec l'employeur.

Par conséquent, je recommande :

1. Que le Conseil régional de l'Atlantique se donne le mandat de s'engager à fournir la formation en santé et sécurité aux sections locales et à leurs comités dans la région, tout en continuant de collaborer avec le Service de l'éducation pour faire en sorte que les sections locales soient pleinement informées des occasions de formation en santé et sécurité offertes par le biais des écoles en région et du programme de congés-éducation payés (CEP), en plus de garantir aux sections locales un accès à ces programmes.
2. Que le Conseil régional de l'Atlantique, avec l'aide des dirigeantes et dirigeants des sections locales, engage le dialogue avec le comité régional de santé et sécurité, les représentantes et représentants du syndicat national Unifor ainsi que le Service national de santé, sécurité et environnement et toute autre ressource pertinente afin d'obtenir du soutien sur des enjeux précis associés aux refus de travailler, aux blessures graves et aux décès, aux inspections gouvernementales et aux enjeux relatifs au comité en milieu de travail.

3. Que le Conseil régional de l'Atlantique et le comité permanent régional de santé et sécurité travaillent avec le Service national de santé, sécurité et environnement afin de tenir des listes à jour des membres des comités de santé et sécurité en milieu de travail et de leurs qualifications en matière de formation, ainsi que de tous les types de formations de santé et sécurité offertes dans la région et de leur fréquence.
4. Que les libellés sur la santé et la sécurité deviennent des priorités à négocier dans toutes les conventions collectives, en intégrant au minimum 40 heures de formation pour les membres du syndicat faisant partie de comités de santé et sécurité en milieu de travail.
5. Que les sections locales soient encouragées à fournir de l'information sur la santé et la sécurité dans le cadre des séances d'intégration des nouvelles et des nouveaux membres, en plus de faire en sorte que toutes et tous les membres soient conscients de leurs droits et des mesures de protection en matière de santé et sécurité comme le droit de refuser toute tâche non sécuritaire.

Recommandation # 3

Pour des lois anti-briseurs de grève partout

Le recours à des briseurs de grève mine notre pouvoir collectif, prolonge inutilement la durée des conflits de travail, prive les travailleuses et travailleurs de leur capacité à exercer une pression économique au moyen du retrait du travail, contribue à créer davantage de conflits sur les lignes de piquetage, entraîne des dangers pour la sécurité en milieu de travail, déstabilise les relations de travail normalisées entre les travailleuses et travailleurs et leur employeur, et élimine l'incitatif pour les employeurs de négocier et de consentir des contrats de travail équitables.

Une loi anti-briseurs de grève efficace est essentielle au succès de la négociation et nous savons que les ententes équitables sont conclues à la table de négociation.

Lorsque les travailleuses et travailleurs en grève ou en lock-out ne peuvent être remplacés par des briseurs de grève, la négociation se déroule de manière plus respectueuse et productive, les lignes de piquetage sont plus sûres et les conflits de travail sont plus courts et moins fréquents.

Grâce à la campagne en cours d'Unifor pour obtenir l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève partout, nous avons finalement obtenu le dépôt du projet de loi C-58, une loi qui vise à modifier le Code canadien du travail et la réglementation du Conseil canadien des relations industrielles. Cette législation interdira le recours à des briseurs de grève dans les secteurs sous réglementation fédérale et prévoit des amendes considérables en cas d'infraction.

Des lois anti-briseurs de grève fortes et justes tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial contribueront à réduire la durée des conflits de travail, à créer des milieux de travail plus sécuritaires et à rendre les lignes de piquetage moins acrimonieuses et conflictuelles.

Toutefois, le projet de loi C-58 adopté en troisième lecture le 27 mai 2024 ne suffira pas à lui seul à protéger l'ensemble des travailleuses et travailleurs, même lorsqu'il aura reçu la sanction royale. Une législation provinciale est également requise.

En Nouvelle-Écosse, le NPD a déposé un projet de loi pour une législation provinciale anti-briseurs de grève le 19 mars 2024, tandis qu'au Nouveau-Brunswick, le Parti vert a emboîté le pas le 31 mai 2024. Même si ces deux provinces ont franchi une première étape significative afin de protéger les travailleuses et travailleurs sous réglementation provinciale, il est important de noter qu'aucun projet de loi pour une législation anti-briseurs de grève n'a encore été déposé à l'Île-du-Prince-Édouard ni à Terre-Neuve-et-Labrador.

Par conséquent, je recommande :

1. Que les sections locales du Conseil régional de l'Atlantique d'Unifor écrivent à leur ministre provincial du Travail ainsi qu'à leur députée ou député provincial pour les exhorter à adopter des lois afin de protéger les travailleuses et travailleurs contre le recours à des briseurs de grève dans les lieux de travail sous réglementation provinciale.
2. Qu'Unifor poursuive sa campagne pour le dépôt et l'adoption de lois anti-briseurs de grève au niveau fédéral comme au niveau provincial partout au pays.

3. Que les sections locales du Conseil régional de l'Atlantique d'Unifor collaborent avec d'autres organisations ouvrières de la région afin de faire pression sur les gouvernements en faveur de l'adoption de lois anti-briseurs de grève efficaces.
4. Que les sections locales du Conseil régional de l'Atlantique d'Unifor demandent à leurs membres ainsi qu'à leurs sympathisantes et sympathisants de visiter la page <https://www.unifor.org/fr/antibriseurs> pour demeurer au fait des derniers développements dans ce dossier.

Recommandation # 2

Développer la présence d'Unifor dans les provinces de l'Atlantique

Unifor a été fondé sur certains principes, notamment faire du recrutement syndical une priorité à tous les niveaux. Dix ans plus tard, cet engagement demeure.

Même si nous nous efforçons de réaliser des gains à la table de négociation et de lutter sans relâche pour nos membres, les conditions économiques se sont détériorées pour les travailleuses et travailleurs des provinces de l'Atlantique. Les modalités et les conditions d'emploi dans les milieux de travail non syndiqués ont considérablement empiré et, conjuguée avec l'inflation record que nous avons connue, cette situation a des répercussions dévastatrices sur la classe ouvrière.

Face à ces difficultés, Unifor comprend que les efforts de recrutement en cours dans la région de l'Atlantique sont essentiels pour améliorer les conditions des travailleuses et travailleurs non syndiqués, de nos membres ainsi que de l'ensemble des gens des provinces de l'Atlantique.

Depuis la fin 2022, le Service du recrutement d'Unifor a fourni de la formation et organisé des campagnes de recrutement dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique en collaboration avec notre équipe de direction régionale, les dirigeantes et dirigeants de sections locales ainsi que nos représentantes et représentants afin d'appuyer ces campagnes. Nous reconnaissons que l'expansion de nos capacités en matière de recrutement est essentielle pour accroître la densité de notre syndicat, ce qui contribuera à améliorer les conditions économiques des travailleuses et travailleurs ainsi qu'à rehausser leurs aspirations et leurs attentes.

Nous devons collectivement promouvoir nos efforts de recrutement dans les provinces de l'Atlantique et les intégrer dans toutes les rencontres d'Unifor. Les dirigeantes et dirigeants régionaux et des sections locales, les représentantes et représentants ainsi que les militantes et militants syndicaux doivent reconnaître qu'un recrutement efficace est un aspect essentiel à notre succès futur.

Par conséquent, je recommande :

1. Que le Conseil régional de l'Atlantique réaffirme son engagement envers les objectifs de recrutement établis lors du congrès de fondation d'Unifor en 2013, en accordant la priorité à la syndicalisation de nouveaux groupes.
2. Que le Conseil régional de l'Atlantique et ses sections locales soutiennent les efforts de recrutement et cherchent à tirer profit de la formation récente et des initiatives de sensibilisation pour accroître sa capacité de recrutement tant au niveau régional qu'au sein des sections locales. Nous travaillerons afin d'établir une approche collaborative et inclusive qui améliorera notre capacité à fournir aux travailleuses et travailleurs la représentation et les conventions collectives qu'ils méritent.
3. Que le Conseil régional de l'Atlantique s'efforce de faire en sorte que les discussions sur le recrutement soient intégrées aux rencontres à tous les niveaux, du niveau national aux sections locales.
4. Que le Conseil régional de l'Atlantique et ses sections locales tirent profit des nouveaux outils et des nouvelles stratégies pour le recrutement en milieu de travail et par le biais des technologies numériques. En modernisant nos tactiques et en élargissant notre portée, nous deviendrons la force de recrutement la plus dynamique, faisant ainsi d'Unifor l'option de choix pour les travailleuses et travailleurs des provinces de l'Atlantique.