



des sections locales fortes

Renforçons nos sections locales ensemble : rapport, recommandations et plan d'action du Groupe de travail sur les sections locales



Unifor

Un syndicat pour tout le monde.

Table des matières

| | |
|---|----|
| Lettre des membres du Groupe de travail sur les sections locales | 4 |
| Sommaire | 6 |
| I. Pourquoi créer un Groupe de travail sur les sections locales ? | 8 |
| II. Qu'a fait le Groupe de travail sur les sections locales ? | 13 |
| III. Qu'avons-nous entendu ? | 18 |
| 1. Éducation | 19 |
| 2. Communications | 21 |
| 3. Collaboration et partage des ressources | 24 |
| 4. Solidarité et visibilité à l'échelle communautaire | 26 |
| 5. Pont entre générations | 28 |
| 6. Participation des sections locales | 30 |
| 7. Mise en œuvre et évaluation | 31 |
| IV. Recommandations | 37 |
| 1. Éducation | 38 |
| 2. Communications | 39 |
| 3. Collaboration et partage des ressources | 40 |
| 4. Solidarité et visibilité à l'échelle communautaire | 41 |
| 5. Pont entre générations | 42 |
| 6. Participation des sections locales | 43 |
| 7. Mise en œuvre et évaluation | 43 |
| V. Plan d'action | 45 |

Lettre des membres du Groupe de travail sur les sections locales

Il est essentiel de renforcer nos sections locales pour que notre mouvement prenne de l'ampleur, prospère et amène les changements dont nous avons besoin dans nos lieux de travail et nos collectivités. Au moment de la fondation d'Unifor, nous savions que les sections locales étaient la clé de la réussite de notre projet. Nous savions également que nous devions examiner attentivement les difficultés auxquelles nous allions nous heurter, saisir les occasions qui se présentaient à nous et élaborer des plans pour renforcer notre syndicat.

Lancée à l'occasion de la conférence des présidentes et présidents des sections locales tenue en avril 2015, l'initiative du Groupe de travail s'est révélée colossale. Nous avons discuté du renforcement de nos sections locales lors de 49 discussions ouvertes dans plusieurs villes à la grandeur du pays, mobilisant 2 000 dirigeantes et dirigeants, militantes et militants et membres des sections locales. Les quelque 1 500 questionnaires d'enquête détaillés qui ont été remplis nous ont donné de l'information et des indications précieuses. L'initiative avait pour objectif de recueillir l'éventail de suggestions et de commentaires le plus large possible et d'en apprendre davantage sur l'énorme travail, le militantisme engagé et la créativité débordante de nos sections locales.

Pour que le Groupe de travail réalise son objectif, nous savions que nos réunions devaient être ouvertes à tous et à toutes, et axées sur l'écoute. Contrairement à bien d'autres réunions, comme les conseils régionaux et nationaux, celles-ci étaient conçues pour s'assurer que toutes les personnes présentes puissent prendre la parole, ce qui s'est produit dans la grande majorité des cas.

Ce fut un privilège et un honneur de participer aux discussions et de constater l'empressement des participantes et participants à partager leurs expériences, à soulever des questions délicates et à proposer des idées pour renforcer le mouvement auquel nous sommes si attachés. Si chacun de nos membres pouvait voir ce que nous avons vu pendant les consultations du Groupe de travail, il est certain qu'ils tireraient une fierté encore plus grande de leur syndicat.

En outre, nous savions que notre travail ne devait pas se limiter à une discussion. Nous devions formuler des recommandations constructives et élaborer un plan d'action réaliste sur la base de ce que nous avons appris, afin que notre syndicat entame la phase suivante de son développement. Notre syndicat étant fort diversifié, nous avons pris connaissance de difficultés, d'expériences et de possibilités complètement différentes d'un océan à l'autre. Le plus frappant, c'est que nous avons réalisé que nous avons beaucoup de points en commun.

Après une réflexion et une discussion approfondies, nous avons formulé 28 recommandations sur l'éducation, les communications, la collaboration et le partage des ressources, la solidarité et la visibilité à l'échelle communautaire, l'établissement d'un pont entre les générations, participation des sections locales et l'évaluation du Groupe de travail. Quelques-unes de ces recommandations sont très concrètes et relativement faciles à mettre en œuvre, en plus d'entraîner des résultats immédiats. À l'inverse, d'autres sont beaucoup plus difficiles à mettre en œuvre, car elles portent sur des questions à très long terme et préconisent d'investir dans notre savoir et notre culture. Nous savons que plusieurs défis nous attendent. Les

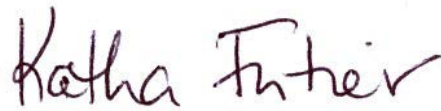
travaux du Groupe de travail nous ont aidés à les cibler davantage et à nous orienter sur le progrès à faire. Pour maximiser les retombées du Groupe de travail, nous devons nous concentrer sur ce qui est immédiatement réalisable, sans toutefois hésiter à repousser nos limites.

Lorsque nous avons fondé Unifor, nous avons placé la barre très haut. L'initiative du Groupe de travail s'articule justement autour du potentiel de notre syndicat à transformer notre vie professionnelle et le mouvement syndical, ainsi qu'à réclamer la justice pour ses membres et l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Nous vous encourageons à lire le présent rapport, à adopter ses recommandations et à travailler avec ardeur pour concrétiser le plan d'action. De plus, nous vous conseillons vivement de communiquer le rapport à votre section locale, à vos membres et à votre collectivité pour qu'ils prennent connaissance du bon travail et des résultats de notre syndicat et contribuent au renforcement collectif des sections locales et, par le fait même, d'Unifor.

Nous vous remercions de passer à l'action, de participer à la vie syndicale et d'accomplir un travail remarquable tous les jours au nom de nos membres.

En toute solidarité,



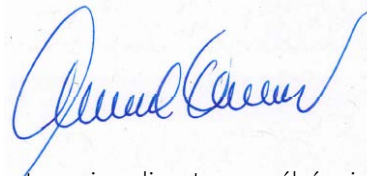
Katha Fortier, directrice de la région de l'Ontario



Renaud Gagné, directeur québécois



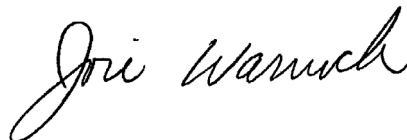
Ken Lewenza, ancien président des TCA, Conseiller spécial au Groupe de travail sur les sections locales



Michel Ouimet, ancien directeur québécois d'Unifor, Conseiller spécial au Groupe de travail sur les sections locales



Lana Payne, directrice de la région de l'Atlantique



Joie Warnock, directrice de la région de l'Ouest

Sommaire

La fondation d'Unifor représentait une occasion incroyable de transformer notre syndicat et le mouvement syndical dans son ensemble en renforçant nos sections locales et notre militantisme communautaire.

Afin de développer ce mouvement, nous devons tout d'abord écouter nos sections locales pour découvrir les difficultés auxquelles elles faisaient face ainsi que les pratiques exemplaires qu'elles étaient sûrement impatientes de nous faire connaître. Voilà pourquoi le Groupe de travail sur les sections locales a été formé.

L'initiative du Groupe de travail a été lancée en avril 2015 à l'occasion de la conférence des présidentes et présidents des sections locales. La conférence a été suivie de 49 discussions ouvertes en 10 mois et à la suite de sondages en ligne auprès des sections locales et des membres. Ces derniers nous ont permis de recueillir de l'information détaillée sur les difficultés et les réussites de nos sections locales à la grandeur du pays.

Le Groupe de travail sur les sections locales est l'une des plus importantes initiatives entreprises par Unifor au cours de ses trois premières années. La vaste discussion

interactive avec une grande diversité de participantes et participants représente un moment charnière dans la formation d'Unifor. Les participantes et participants ont, de toute évidence, apprécié cette occasion d'entamer une véritable conversation lors de laquelle leurs idées et contributions ont été sollicitées. Ils se sont sentis valorisés et respectés, ce qui contribue à renforcer davantage notre syndicat.

Le présent rapport fait la synthèse de ces discussions et de ces enquêtes. Il présente les principaux thèmes évoqués par nos membres lors des discussions et dans les questionnaires d'enquête. Notre rapport contient 28 recommandations regroupées en sept thèmes visant à renforcer nos sections locales en surmontant les obstacles à la participation, à former et à habiliter nos militantes et militants et à resserrer les liens entre nos sections locales. Il se termine par un plan d'action détaillé qui indique le responsable de chaque mesure à prendre ainsi que la date d'échéance visée.



des sections
locales
fortes
unifor.org/gts/



North York, Ontario

pourquoi créer
un groupe
de travail sur
les sections
locales ?

pourquoi créer un groupe de travail sur les sections locales ?

Le Groupe de travail sur les sections locales a été créé pour entrer en contact avec les dirigeantes et dirigeants ainsi que les membres afin de découvrir ce dont ils avaient besoin pour renforcer leurs sections locales et le syndicat national.

La section locale est le visage du syndicat le plus visible dans la collectivité. Il s'agit du point de départ de l'activité et de l'action syndicales. Nos membres assistent à des assemblées, tiennent des votes, participent à des campagnes, adhèrent à des équipes de sport et font du bénévolat pour enrichir la vie communautaire en général. À l'échelon de la section locale, nos membres élisent leurs dirigeantes et dirigeants et leurs personnes déléguées, et les collègues de travail se réunissent pour examiner les stratégies qu'ils pourraient mettre en place pour améliorer leur lieu de travail.

Plusieurs participantes et participants ont exprimé de l'anxiété et de la frustration à l'égard des relations qu'ils ont avec leurs employeurs. L'économie du Canada est en pleine évolution, le marché du travail et nos lieux de travail changent aussi, ce qui signifie que notre réponse doit changer également.

Lors du congrès de fondation d'Unifor, nous nous sommes engagés à entreprendre un examen minutieux de

nos sections locales et à nous poser un certain nombre de questions très importantes. Par exemple, comment accroître la participation des membres à la vie syndicale ? Quelles sont les principales difficultés que rencontrent nos sections locales ? Comment renforcer nos liens dans chaque collectivité ? Comment nos sections locales peuvent-elles coopérer plus étroitement afin de partager leurs ressources et leurs pratiques exemplaires, et de créer une solidarité ?

Les structures de nos sections locales sont extrêmement diversifiées. Certaines sections locales sont très grandes, tandis que d'autres sont plutôt petites. Certaines n'ont qu'une unité de négociation, alors que d'autres en comptent des dizaines. Certaines se concentrent sur un secteur en particulier, tandis que d'autres couvrent un large éventail de secteurs et d'industries. Dans certaines sections locales, les dirigeantes et dirigeants syndicaux sont rémunérés. Dans d'autres, les dirigeantes et dirigeants syndicaux s'occupent des affaires du syndicat pendant leur heure de dîner ou le soir, après le travail. Unifor n'est pas issu de la fusion de deux syndicats seulement. Unifor est l'amalgame des quelque 80 syndicats qui se sont regroupés en un peu plus d'un siècle pour s'améliorer et se renforcer collectivement.

pourquoi créer un groupe de travail sur les sections locales ?

En plus de représenter nos membres de façon efficace au sein de leur milieu de travail et de négocier les meilleures conventions collectives possible, le rôle de notre syndicat s'étend jusqu'aux communautés et dans la société en général. Le syndicalisme social reconnaît que le bien-être de nos membres et de leur famille est en grande partie déterminé par des politiques sociales, économiques et gouvernementales. Il est donc de notre devoir d'agir comme porte-parole et de défendre des politiques publiques progressistes et les programmes sociaux. Le syndicalisme social comprend le mouvement ouvrier comme faisant partie du mouvement pour le changement social. C'est une forme d'engagement à travailler de façon collective non seulement pour notre propre bien-être mais aussi pour celui des autres.

Un grand nombre de nos membres ont traversé des périodes difficiles au cours des 10 dernières années. Les travailleuses et travailleurs ont vu leurs collègues, leurs confrères et leurs consœurs perdre leur emploi par l'action de la mondialisation ou du progrès technologique. Qui plus est, des employeurs combatifs ont exigé de nombreuses concessions pendant la crise financière mondiale et la récession de 2008-2009. Par la suite, ils se sont montrés particulièrement avides malgré la reprise économique. Il a été difficile de réaliser des gains pour la majorité des travailleuses et travailleurs. Il va sans dire que le travail de dirigeant(e)s ou militant(e)s syndical n'a pas été de tout repos à l'échelon de la section locale.

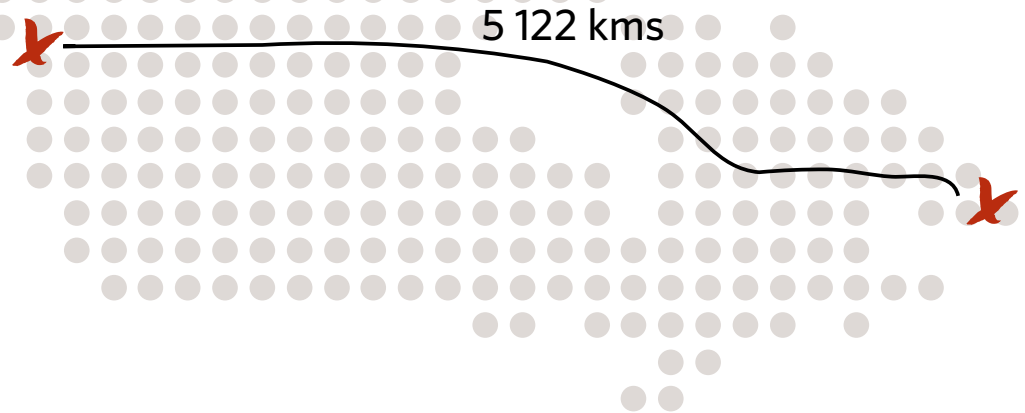
En dépit des difficultés extrêmes que nous rencontrons, notre bilan est positif en matière de militantisme et de défense des intérêts. Par exemple, on dénombre plusieurs milliers de dirigeantes et dirigeants, de présidentes et présidents, de déléguées et délégués, de bénévoles et de participantes et participants au sein d'Unifor seulement ! Mais nous faisons face à des défis majeurs qui requièrent une stratégie et une intervention ciblées. Malgré nos ressources humaines et nos structures, nous éprouvons bien souvent de la difficulté à attirer des membres à nos assemblées et à les amener à participer à nos campagnes, à pourvoir des postes au sein de nos comités et à faire du bénévolat lors d'événements.

Le Groupe de travail sur les sections locales est la première étape du processus d'examen des difficultés auxquelles nous nous heurtons. Nous avons engagé un dialogue ouvert en donnant à nos membres l'occasion de nous faire part de leurs problèmes, de leurs préoccupations et de leurs idées et de nous indiquer comment nous pourrions aller de l'avant tous ensemble.

Bien entendu, le Groupe de travail ne s'est pas seulement penché sur le travail quotidien du syndicat. Il a aussi focalisé son énergie sur le resserrement des liens dans la collectivité et les objectifs généraux du syndicalisme social. D'ailleurs, notre

pourquoi créer un groupe de travail sur les sections locales ?

Distance la plus longue
entre deux sections
locales : 5 122 km
(de Kitimat, C.-B. section locale
2301, à Saint-Jean, T.-N.-L.
section locale 597)



document de fondation a établi que le syndicalisme social était l'un des principes fondamentaux communs ayant mené à la formation d'Unifor

L'envergure d'Unifor (310 000 membres répartis dans des centaines de villes à la grandeur du pays) révèle facilement tout notre potentiel de changement. Le Groupe de travail sur les sections locales nous a donné l'occasion de discuter de nos difficultés avec des sections locales des quatre coins du pays, mais aussi de découvrir les stratégies et les pratiques exemplaires ayant réussi à favoriser l'engagement, le soutien et la solidarité dans l'ensemble de nos sections locales.

Le type de mouvement auquel nous aspirons se manifeste dans l'atelier, à la cafétéria, sur les trottoirs et dans les cafés à la grandeur du pays. Des décisions et des événements importants surviennent à l'échelle nationale. Toutefois, ils engendrent rarement des mouvements puissants. Nous avons besoin de sections locales fortes et de relations communautaires étroites pour amener les changements que nous espérons en milieu de travail et dans la société.

**pourquoi créer un
groupe de travail sur
les sections locales ?**

quelques faits sur nos sections locales

- 🔗 Nombre de sections locales d'Unifor : 730
- 🔗 Taille moyenne : 425 membres
- 🔗 Les deux tiers des sections locales comptent moins de 200 membres.
- 🔗 Les deux tiers des membres appartiennent à une section locale comptant plus de 1 000 membres.
- 🔗 Au total, 2 % des sections locales ont plus de 3 000 membres.
- 🔗 Distance la plus longue entre deux sections locales : 5 122 km (de Kitimat, C.-B. section locale 2301, à Saint-Jean, T.-N.-L. section locale 597)
- 🔗 Proportion des sections locales composées : 80 %
- 🔗 Proportion des sections locales comptant cinq unités de négociation ou plus : 15 %
- 🔗 Adresse de la section locale la plus au nord : section locale 862 (Fort Nelson, C.-B.)
- 🔗 Sections locales représentant des membres dans une vaste région géographique : 20 %

(Consultez le document de travail "Renforçons nos sections locales ensemble : Réalisons notre plein potentiel" unifor.org/gtsl, cliquez sur "Télécharger le rapport".)

pourquoi créer un groupe de travail sur les sections locales ?



Edmundston, Nouveau-Brunswick

qu'a fait le groupe
de travail sur les
sections locales ?

qu'a fait le groupe de travail sur les sections locales ?

Lors d'une assemblée tenue en septembre 2014, le Conseil canadien a adopté la recommandation de créer un Groupe de travail sur les sections locales et de le soutenir. Le mandat du Groupe de travail consistait à assister à la conférence des présidentes et présidents des sections locales organisée en avril 2015, à tenir 49 discussions ouvertes dans des villes à la grandeur du pays et à réaliser deux enquêtes. L'une d'elles était destinée aux sections locales, alors que l'autre s'adressait aux membres et leur demandait d'exprimer leurs opinions sur les difficultés rencontrées par leurs sections locales ainsi que des suggestions pour renforcer ces dernières.

La conférence des présidentes et présidents des sections locales comprenait une discussion et un débat de nature générale sur le processus que le groupe de travail devait suivre pour réaliser son mandat. Les participantes et participants ont notamment échangé sur la structure des discussions ouvertes et les principales questions qui seraient posées lors de celles-ci ainsi que sur la conception et le contenu des enquêtes.

À chacune des discussions ouvertes, les cinq questions suivantes étaient posées aux participantes et participants :

1. Quelles sont les principales difficultés que rencontre votre section locale ?
2. Comment pouvons-nous accroître le soutien et la participation des membres au sein de nos sections locales ?
3. Y a-t-il des pratiques exemplaires et des bonnes idées de votre section locale dont vous pouvez nous faire part ?
4. Comment pourriez-vous collaborer avec d'autres sections locales d'Unifor de votre région?
5. De quoi avez-vous besoin pour renforcer votre section locale ?

En tout, 49 discussions ouvertes ont eu lieu dans l'ensemble du pays, et 2 000 dirigeantes et dirigeants et membres issus de sections locales représentant plus de 80 % des effectifs d'Unifor y ont pris part. Au total, plus de 6 000

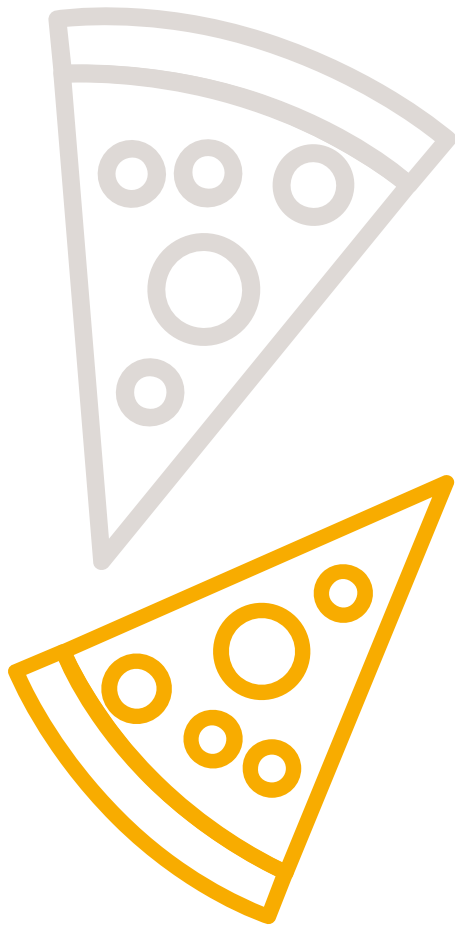
qu'a fait le groupe de travail sur les sections locales ?

heures-personnes ont été consacrées à l'établissement d'une stratégie pour renforcer nos sections locales.

Qui plus est, la majorité de nos sections locales ont répondu à l'enquête, représentant elles aussi 80 % des effectifs. Pour leur part, plus de 1 500 membres ont rempli le questionnaire d'enquête qui leur était destiné.

Au total, plus de 150 pages de notes et de pratiques exemplaires ont été compilées. Elles forment la base d'une série de recommandations et d'actions précises que nous pouvons mettre en œuvre pour renforcer nos sections locales et notre syndicat et pour revitaliser le mouvement social.

les discussions ouvertes en chiffres



- 49 discussions ouvertes
- 2 000 participantes et participants
- Participantes et participants provenant de 350 sections locales
- Sections locales participantes représentant plus de 80 % des effectifs
- Mois pendant lesquels le plus de discussions ouvertes se sont tenues : octobre et novembre 2015
- Nombre estimatif de pizzas mangées : 400

qu'a fait le groupe de travail sur les sections locales ?

49 discussions ouvertes du Groupe de travail sur les sections locales

Discussions ouvertes en 2015

| | | | |
|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|
| 22 juin 2015 | Regina | 7 octobre 2015 | Barrie |
| 23 juin 2015 | Saskatoon | 7 octobre 2015 | Trois-Rivières |
| 25 juin 2015 | St. Catharines | 15 octobre 2015 | Montréal (jour) |
| 8 septembre 2015 | Edmundston | 15 octobre 2015 | Montréal (soir) |
| 9 septembre 2015 | Saint-Jean, N.-B. | 20 octobre 2015 | Québec |
| 10 septembre 2015 | Moncton | 22 octobre 2015 | Gatineau |
| 15 septembre 2015 | Halifax | 2 novembre 2015 | Peterborough |
| 28 septembre 2015 | Victoria | 3 novembre 2015 | Oshawa |
| 29 septembre 2015 | Edmonton | 4 novembre 2015 | Belleville |
| 30 septembre 2015 | Calgary | 5 novembre 2015 | Ottawa |
| 1 octobre 2015 | Winnipeg | 5 novembre 2015 | Baie-Comeau |
| 5 octobre 2015 | Timmins | 23 novembre 2015 | Vancouver |
| 6 octobre 2015 | Oakville | 24 novembre 2015 | Kamloops |
| 6 octobre 2015 | Jonquière | 25 novembre 2015 | Prince George |
| | | 26 novembre 2015 | Nanaimo |
| | | 11 décembre 2015 | Amos |

qu'a fait le groupe
de travail sur les
sections locales ?

Discussions ouvertes en 2016

| | | | |
|-----------------|----------------|---------------|----------------------|
| 11 janvier 2016 | Windsor | 3 mars 2016 | North Bay |
| 12 janvier 2016 | Sarnia | 8 mars 2016 | Saint-Jean, T.-N.-L. |
| 8 février 2016 | Sudbury | 9 mars 2016 | Corner Brook |
| 9 février 2016 | Brampton | 15 mars 2016 | Kitimat |
| 10 février 2016 | London | 30 mars 2016 | Sault Ste. Marie |
| 15 février 2016 | Woodstock | 31 mars 2016 | Toronto nord |
| 16 février 2016 | Kitchener | 5 avril 2016 | Antigonish |
| 17 février 2016 | Fort McMurray | 5 avril 2016 | Sydney |
| 1 mars 2016 | Thunder Bay | 27 avril 2016 | Brockville |
| 2 mars 2016 | Toronto centre | | |

Pour lire les notes détaillées prises lors des discussions ouvertes et le compte rendu complet des résultats des enquêtes, consultez l'annexe en ligne ici : unifor.org/gtsl

qu'a fait le groupe
de travail sur les
sections locales ?



Kitchener, Ontario

**qu'avons-nous
entendu ?**

qu'avons-nous entendu ?

J'ai énormément apprécié la rencontre du Groupe de travail sur les sections locales à laquelle j'ai participé. Des réponses ont été fournies aux questions posées et nous avons eu une bonne discussion.

- Répondant au sondage à l'intention des sections locales

Le groupe de travail a prêté l'oreille à 2 000 dirigeantes et dirigeants, militantes et militants, membres, représentantes et représentants, membres retraités des sections locales d'Unifor, et plusieurs centaines de questionnaires auprès des sections locales ont été remplis. La tâche ardue de résumer toutes les voix, les perspectives, les idées et les opinions en un court document a nécessité une réflexion et une discussion approfondies. Dans les pages suivantes, nous vous présentons nos observations sur ce que nous avons entendu à la grandeur du pays, regroupées sous les sept mêmes thèmes que nos recommandations.



qu'avons-nous entendu ?

1. Éducation

Les participantes et participants nous ont fait comprendre que l'éducation était primordiale. Nos membres veulent davantage d'occasions de formation, une offre de cours élargie, des cours mis à jour sur de nouveaux sujets ainsi qu'un accès plus équitable et facile à l'ensemble des ressources et du matériel d'Unifor.

Les petites sections locales comme les sections locales se situant à plus de six heures de Port Elgin ont exprimé à quel point elles avaient de la difficulté à accéder à l'ensemble des outils éducatifs d'Unifor. Beaucoup d'entre elles n'étaient pas au fait des subventions couvrant les déplacements jusqu'à Port Elgin et encore moins de sections locales savaient que le Service d'éducation pouvait offrir un programme d'éducation dans leur ville lorsqu'au moins 15 membres étaient prêts à y participer.

Il convient aussi de noter qu'en général les participantes et participants croyaient que les membres n'étaient pas nécessairement au courant de la gamme complète de services offerts par Unifor. Exemples : Quelle valeur ajoutée Unifor apporte-t-il ? Quel est le rôle général des déléguées et délégués syndicaux, des dirigeantes et dirigeants des sections locales et des représentantes et représentants nationaux ? Les participantes et participants estimaient que ces questions devaient être directement expliquées aux nouveaux membres au moment de leur adhésion. Nos membres veulent être mieux équipés pour raconter l'histoire de leur syndicat et de leur section locale et pour mettre au point de nouveaux outils et de nouvelles stratégies pour bâtir leur syndicat au 21e siècle. Il était évident qu'ils aimeraient posséder les outils nécessaires pour faire les choses différemment et surmonter les obstacles à la participation.

Les participantes et participants ont réclamé avec insistance des outils qui permettraient d'intégrer immédiatement les nouveaux membres à la vie syndicale, notamment en s'assurant que les dirigeantes et dirigeants des sections locales rencontrent les nouveaux membres dans le cadre du processus d'orientation. Cette rencontre

était perçue comme une occasion en or, pour les nouveaux membres, de découvrir le syndicat et, pour le syndicat, de prendre conscience de ce que les membres espèrent qu'il leur offre.

De plus, les participantes et participants ont reconnu que l'éducation et la formation dépassaient les limites de la salle de classe. Nos membres doivent avoir la possibilité de mettre en pratique la formation et de trouver les réponses à leurs questions subséquentes au fur et à mesure qu'ils se les posent. C'est particulièrement important en ce qui concerne l'utilisation des nouvelles technologies. La formation est essentielle, mais le mécanisme permettant de poser des questions à la suite de celle-ci l'est tout autant.

Le mot conférencier est revenu à de nombreuses reprises pendant les discussions ouvertes du groupe de travail. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales aimeraient offrir une valeur ajoutée lors des assemblées (outre la pizza et les boissons gazeuses). Le recours à des conférencières et conférenciers spécialistes des sujets présentant de l'intérêt pour les membres ajouterait une valeur considérable, en éduquant les membres et en leur offrant un incitatif supplémentaire pour participer à la vie et aux activités syndicales.

Nous avons un tournoi de golf annuel et nous recueillons des fonds pour des organismes de bienfaisance locaux. Nous soutenons la banque alimentaire locale et la soupe populaire. Nous avons aussi une relation très proche avec les étudiants de l'université et du collège de la région, on travaille ensemble sur différents projets pour la communauté et les étudiants.

– Répondant au sondage à l'intention des sections locales

qu'avons-nous entendu ?

résultats des enquêtes

Voici ce que les enquêtes du Groupe de travail sur les sections locales nous ont révélé sur notre syndicat et;
... les occasions d'éducation et de formation que nous offrons

Plus de 71 % des sections locales offrent des occasions d'éducation et d'acquisition de nouvelles compétences à leurs membres intéressés et à leur comité exécutif.



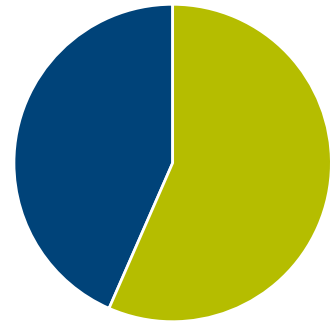
7 % des sections locales affirment ne pas offrir de telles occasions.

43 %

43 % des sections locales envoient (régulièrement ou à l'occasion) des membres suivre des programmes subventionnés au titre du congés-éducation payés.

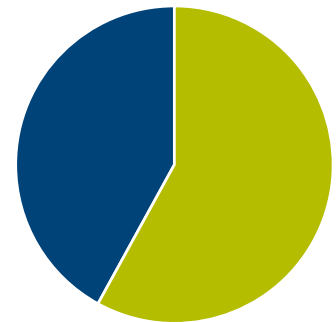
56 %

Toutefois, plus de la moitié (56 %) des sections locales ne participent pas aux programmes subventionnés au titre du congés-éducation payés. De ces sections locales, près de 52 % comptent moins de 100 membres.



42 %

Près de la moitié (42 %) des sections locales ayant des comités permanents actifs ont leur propre comité sur l'éducation.



qu'avons-nous entendu ?

2. Communications

La communication faisait partie des sujets brûlants à la grandeur du pays. Nous avons été frappés par le fait que les communications sont un exercice à double sens, non seulement pour transmettre des informations à nos membres, mais elles doivent aussi être une conversation pour en apprendre davantage sur la vie de nos membres, leurs intérêts et ce qui pourrait les motiver à s'impliquer. Tous les paliers du syndicat doivent faire davantage preuve d'écoute.

Nous avons appris que les sections locales avaient du mal à trouver les meilleurs moyens de communication avec leurs membres. Elles ont de la difficulté à tenir à jour les coordonnées de leurs membres, car les numéros de téléphone et les adresses électroniques changent constamment. De plus, chaque membre préfère certains moyens de communication à d'autres. Par exemple, certains veulent recevoir des courriels seulement et suivre les médias sociaux, alors que d'autres aiment recevoir les versions papier des infolettres et des dépliants. Certains membres consultent le babillard syndical régulièrement, alors que d'autres ne le font jamais. Bon nombre de dirigeantes et dirigeants des sections locales ont exprimé des préoccupations au sujet de l'« usure d'information ou de communication ». Il est difficile de se tenir au courant de tout ce qui se passe.

Beaucoup de sections locales ont exprimé la nécessité d'avoir une base de données pour effectuer un meilleur suivi des coordonnées de leurs membres, d'autres sections locales, des dirigeantes et dirigeants et des représentantes et représentants élus, et même de ce que les membres d'Unifor produisent et des lieux où ils travaillent. Nos membres veulent s'entraider, mais ils ne savent pas qui sont les autres membres d'Unifor ni l'endroit où ils travaillent dans leur région, et encore moins dans le reste du pays.

Nos membres aimeraient être avisés des activités et des

assemblées syndicales et recevoir davantage d'information sur les objectifs ou l'ordre du jour de celles-ci. L'établissement de l'ordre du jour et l'assurance que l'assemblée sera présidée efficacement contribuent grandement à accroître la participation des membres.

Les sections locales de toutes tailles et de partout au pays ont indiqué qu'il était essentiel pour Unifor de mieux communiquer et promouvoir la gamme complète de ressources et d'outils mis à leur disposition, du matériel promotionnel aux dépliants portant sur une variété de sujets. Bon nombre de membres étaient d'avis que le site Web devrait être plus convivial, c'est-à-dire plus facile à consulter et plus intuitif. La bonne nouvelle, c'est que l'amélioration du site Web est déjà en cours.

Chaque réunion a donné lieu à une discussion sur l'amélioration de l'utilisation des médias sociaux. Nos sections locales aimeraient savoir quels médias sociaux utiliser ou éviter et comment les utiliser de façon plus efficace compte tenu de l'apparition continue de nouvelles applications et de nouveaux logiciels de communication. À plusieurs rencontres, il a aussi été question de l'importance de la publicité payée, qu'il s'agisse de publicités sur des tableaux d'affichage, une annonce à la télévision ou à la radio.

La possibilité qu'Unifor ait sa propre application pour téléphones intelligents a suscité de vives discussions. Nos membres aimaient l'idée d'un guichet unique qui répondrait à tous leurs besoins en information ainsi que la facilité d'emploi de l'application, même s'ils avaient des points de vue très différents sur les fonctions de cette dernière.

En même temps, la communication face à face est importante, et une touche personnelle peut faire toute la différence au moment d'entrer en contact avec les membres. Le logiciel le plus récent ou le nouvel outil en vogue n'est pas toujours le meilleur moyen de communication.

qu'avons-nous entendu ?

Les médias sociaux améliorent notre capacité à diffuser l'information, mais ils ne remplacent pas le contact personnel.

Les participantes et participants ont reconnu que le matériel provenant du bureau national et des sections locales devrait être plus représentatif de la diversité des effectifs. Si nous voulons que divers groupes participent à la vie syndicale, nous devons nous assurer que les options de participation sont diversifiées et que nos membres se reconnaissent dans les communications diffusées à tous les niveaux de notre syndicat.

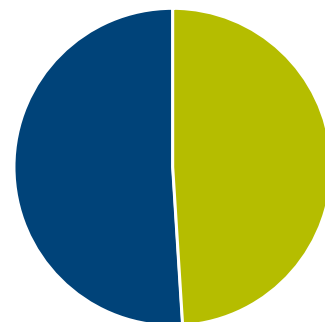
De nombreuses observations ont été faites sur le rôle vital des représentantes et représentants nationaux responsables des services dans le processus de communication. Ils agissent souvent à titre de gardiens de l'information transmise de la base au bureau national et vice versa. L'amélioration des communications doit assurer la pleine et entière participation des représentantes et représentants nationaux responsables des services. Nous avons aussi entendu à quel point nos membres apprécient lorsque les dirigeantes et dirigeants nationaux du syndicat leur rendent visite dans les communautés où ils vivent. Les participantes et participants étaient nombreux à demander que les dirigeantes et dirigeants et les représentantes et représentants des sections locales et du bureau national soient encore plus présents en milieu de travail, lors des assemblées et lors des activités des sections locales.

résultats des enquêtes

...notre façon de communiquer avec nos membres

51 %

Plus de la moitié (51 %) des répondantes et répondants disent recevoir régulièrement de l'information de leur section locale.

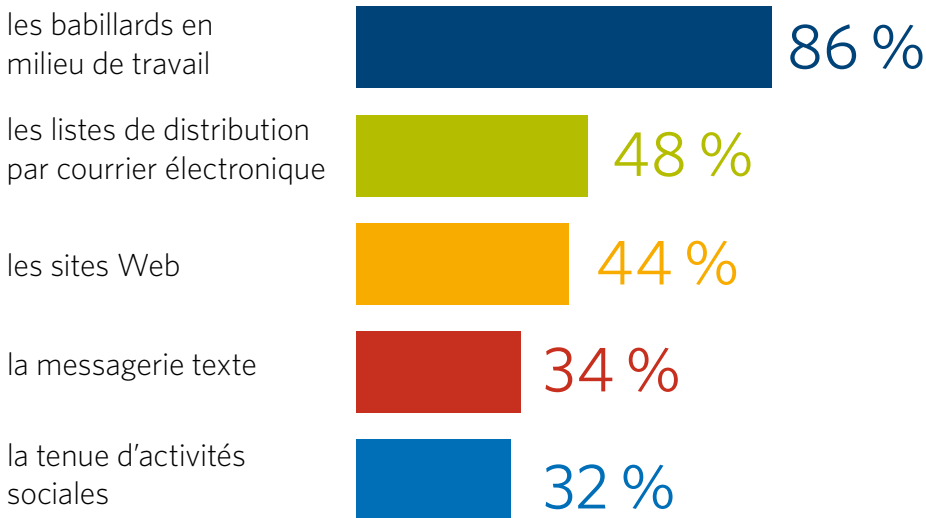


10 %

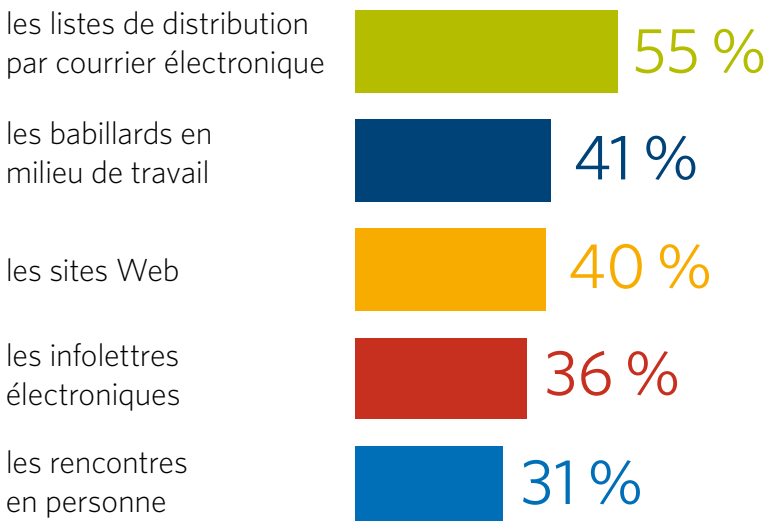
Près d'un membre sur 10 prétend ne pas recevoir d'information de sa section locale, bien qu'il en recherche activement.

qu'avons-nous entendu ?

Les sections locales d'Unifor emploient divers outils de communication pour transmettre de l'information à leurs membres. D'après l'enquête, voici les cinq principaux outils de communication utilisés :



D'après les résultats de l'enquête auprès des membres d'Unifor, ces outils de communication sont également les plus prisés. Les moyens de communication que les membres préfèrent comprennent les suivants :



qu'avons-nous entendu ?

3. Collaboration et partage des ressources

Les sections locales souhaitent ardemment partager leurs ressources et collaborer à des activités et à des actions et les occasions de le faire ne manquent pas. Les discussions ouvertes ont permis à bien des sections locales de la même région de se rencontrer pour la première fois. Dans certaines régions, il était évident que les sections locales étaient unies par des liens déjà forts.

Un grand nombre de membres ont indiqué qu'il était difficile d'identifier les membres d'Unifor et les lieux de travail représentés par celui-ci. Pour qu'ils apprennent à mieux se connaître, la prochaine étape consisterait donc à communiquer leurs coordonnées et à créer un répertoire des membres. Certaines sections locales envisageaient la possibilité de se rencontrer régulièrement pour apprendre à mieux se connaître et collaborer à des activités communautaires, comme le pique-nique de la fête du Travail et les campagnes de financement. D'autres ont proposé d'ouvrir leurs comités (p. ex. comité sur la condition féminine, comité de l'environnement, comité des LGBTQ) aux membres d'autres sections locales de leur région. La possibilité de partager des locaux à bureaux et des salles de réunion a été évoquée à de nombreuses reprises. Certaines sections locales ont même discuté de la forme qu'une fusion ou qu'un regroupement pourrait revêtir. En même temps, il était manifeste qu'un grand nombre de sections locales redoutaient un regroupement et souhaitaient obtenir de plus amples renseignements sur les avantages et les inconvénients d'une telle initiative. D'autres considéraient la collaboration communautaire et le partage des ressources comme étant la meilleure option possible.

Nos sections locales nous encourageaient systématiquement à intégrer davantage le plaisir dans la vie syndicale (jouer au baseball, célébrer la Divali, favoriser les interactions sociales et les rassemblements informels) pour que nos membres aient l'occasion d'apprendre à mieux se connaître et se trouvent des points en commun. De plus, on nous a constamment rappelé d'élargir la définition de la

participation. Notre syndicat ne se limite pas à des assemblées à des procédures ; il pratique la justice sociale, ce qui comprend la participation communautaire, le bénévolat, la collecte de fonds et le militantisme politique.

Les participantes et participants ont demandé qu'une plus grande place soit réservée au dialogue ouvert pour permettre aux membres de discuter des buts et des objectifs de leur unité et de leur section locale, entre autres, et de participer activement à l'élaboration de stratégies. Peu importe la suggestion, toutes les sections locales ont exprimé la volonté et le désir de travailler ensemble et de collaborer à des enjeux et à des événements importants pour leurs membres et leur communauté.

Notre section locale est petite, alors nous surveillons de près notre situation financière.

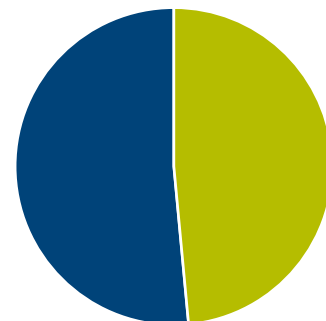
- Répondant au sondage à l'intention des sections locales

résultats des enquêtes

...les occasions de collaborer et de partager nos ressources

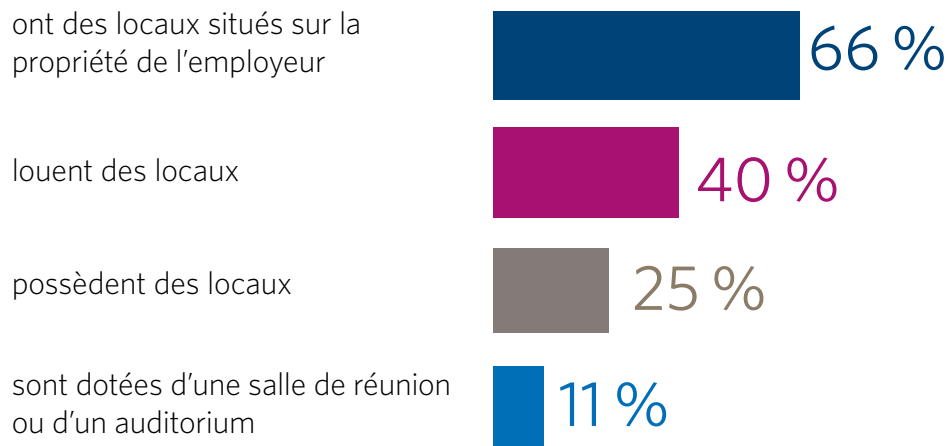
52 %

Plus de la moitié (52 %) des sections locales affirment avoir un local syndical dédié, alors que 48 % n'en ont pas.



qu'avons-nous entendu ?

Parmi celles qui ont des locaux à bureaux :



24 %

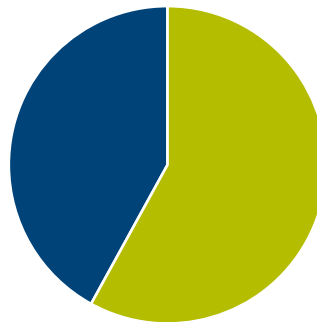
Seulement 24 % des sections locales d'Unifor emploient du personnel rémunéré, à temps plein ou partiel.

2/3

Dans les deux-tiers des sections locales, la présidente ou le président s'occupe des affaires du syndicat à temps partiel, sans congé prédéterminé et suivant les besoins, la plupart du temps (47 % des sections locales).

42 %

42 % des sections locales considèrent le « manque d'accès (perçu) aux services et aux ressources du syndicat national » comme un problème majeur.



**qu'avons-nous
entendu ?**

4. Solidarité et visibilité à l'échelle communautaire

Les liens interpersonnels et communautaires sont de plus en plus importants. Comme nous sommes tous extrêmement occupés, nos liens interpersonnels se sont relâchés. Ce phénomène se répercute sur notre sentiment de solidarité. Que nous pratiquions un sport d'équipe, que nous nous rassemblions autour d'un bol de maïs soufflé, que nous faisons du bénévolat pour une cause communautaire ou que nous participions à une activité culturelle, les rassemblements informels sont considérés comme un moyen important de nouer des liens communautaires et de recréer une solidarité à la grandeur du pays.

Les organisations et les activités communautaires permettent à nos membres de participer à la vie communautaire en général. Nos membres célèbrent les événements qui sont importants pour leurs amis, leurs familles et leurs communautés et font du bénévolat pour des causes essentielles à l'amélioration de vie de la population en général.

De nombreuses idées ont été au centre des discussions sur le renforcement des liens communautaires et de la solidarité. La plupart d'entre elles ont le potentiel de contribuer à ces deux objectifs simultanément. Nos membres ont suggéré que les sections locales d'une même région se regroupent pour participer à des campagnes de financement et faire du bénévolat pour des groupes communautaires. Des membres ont proposé des activités précises, alors que d'autres ont recommandé de participer régulièrement aux activités d'un groupe local. Nous avons appris que bien des sections locales avaient déjà des comités qui accomplissaient ce travail. Les suggestions avaient plutôt pour but de développer, d'améliorer et de promouvoir le bon travail que nous accomplissons déjà. Bon nombre de participantes et participants ont suggéré de tenir davantage d'activités sociales informelles, comme des soirées cinéma et des festivités bière et ailes de poulet, simplement pour que les membres se rassemblent et s'amusent. Accorder une plus grande attention aux

comités des loisirs et des activités sociales permettrait de réaliser cet objectif.

Les participantes et participants ont évoqué la nécessité d'effectuer un exercice de relations publiques pour solidifier les relations entre Unifor et la population. Nos membres souhaitent que la population connaisse Unifor et l'associe à la défense de l'intérêt public pour lui rappeler, et nous rappeler, que nous travaillons sans relâche pour améliorer la qualité de vie de nos membres, mais aussi celle de l'ensemble de la société. Le renforcement du filet social, le relèvement du plancher salarial pour les travailleuses et travailleurs ayant un emploi peu rémunéré et précaire, la bonification du régime de retraite et le rehaussement des normes de sécurité ne sont que quelques exemples de sujets qui nous préoccupent et d'initiatives que nous avons entreprises ou soutenues.

Notre section locale est une famille, et notre petite taille combinée à un faible roulement de travailleurs fait en sorte qu'il est possible d'évaluer et d'aborder toutes les questions et préoccupations des membres de la famille. Un problème qui touche un membre affecte le bien-être de la section locale et l'ensemble du lieu de travail.

- Répondant au sondage à l'intention des sections locales

Le monde change, il n'y a jamais suffisamment de temps pour jongler entre les responsabilités du travail et de la famille, sans compter notre participation aux activités syndicales sur notre propre temps.

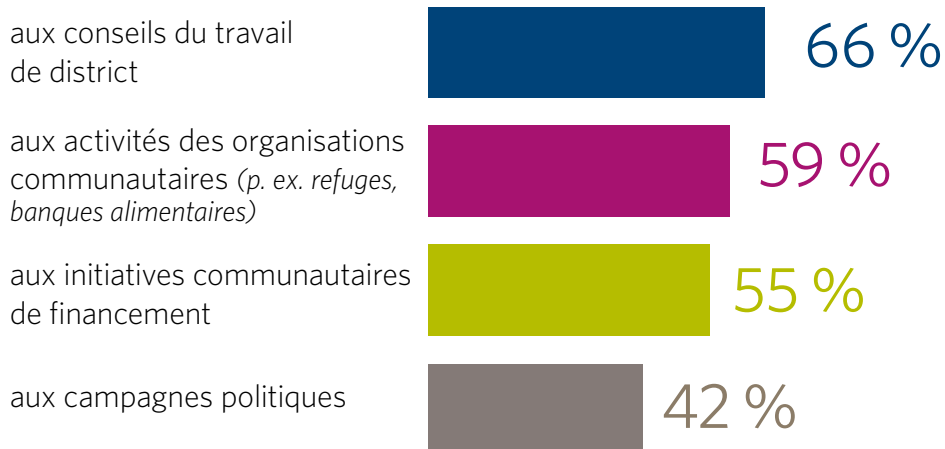
- Répondant au sondage à l'intention des sections locales

qu'avons-nous entendu ?

résultats des enquêtes

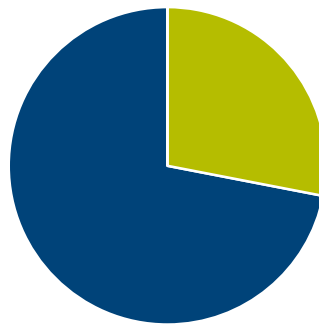
...la façon dont nous encourageons la solidarité à l'échelle communautaire

Un grand nombre de sections locales s'impliquent d'une façon ou d'une autre dans leur communauté en général, notamment en participant :



70 %

Plus de 70 % des répondantes et répondants conviennent qu'Unifor devrait s'impliquer activement dans le travail communautaire, notamment en aidant les banques alimentaires et les refuges pour femmes.



77 %

Un nombre encore plus grand de répondantes et répondants (77 %) estiment qu'Unifor devrait activement mener les actions politiques qui sont dans l'intérêt de ses membres et des travailleuses et travailleurs dans leur ensemble.

qu'avons-nous entendu ?

5. Pont entre les générations

La nécessité de jeter un pont entre les générations est apparue clairement pendant les consultations du groupe de travail. De nombreux membres craignent que la prochaine génération de travailleuses et travailleurs soit désengagée et ignore les sacrifices que les générations précédentes ont faits pour obtenir les conditions de travail décentes d'aujourd'hui. Beaucoup ont soutenu qu'il était difficile de nouer des relations et de créer une solidarité lorsque les différentes générations présentes dans un même lieu de travail n'avaient pas la même expérience des périodes de difficultés, de l'éducation, des technologies de communication, etc.

Parallèlement, un grand nombre de jeunes travailleuses et travailleurs ont exprimé un profond désir d'être perçus autrement que comme des problèmes. Beaucoup d'entre eux sont extrêmement engagés sur le plan syndical, mais aussi à l'échelle communautaire. Ils défendent la justice sociale et des causes importantes, tant au Canada qu'ailleurs. En milieu de travail et au sein du syndicat, les interactions authentiques et proactives entre les générations font défaut. Elles permettraient pourtant de susciter des sentiments d'amitié, de compréhension et d'empathie.

L'importance du mentorat et de l'établissement de liens a été soulignée à maintes reprises. La nécessité d'instaurer un respect mutuel entre les travailleuses et travailleurs était l'un des thèmes centraux. En outre, il était de plus en plus clair qu'il était nécessaire de faire de la place aux nouveaux et jeunes dirigeantes et dirigeants. Les jeunes dirigeantes et dirigeants veulent avoir l'occasion de participer, d'utiliser leurs qualités de chef de façon novatrice et de mobiliser leurs confrères et consœurs. Les jeunes travailleuses et travailleurs ont besoin d'espace pour mettre à l'épreuve et perfectionner leurs compétences et pour pouvoir recommencer lorsqu'une tentative échoue.

La société et le marché du travail ont considérablement évolué au cours des 30 dernières années. Beaucoup de jeunes travailleuses et travailleurs occupent deux emplois

ou appartiennent à une famille où les deux adultes doivent travailler pour joindre les deux bouts et se bâtir une carrière. Par conséquent, les gens, y compris nos membres, sont plus occupés que jamais. Par conséquent, nous devons nous assurer que nos assemblées syndicales sont efficaces, efficaces et accessibles afin d'atteindre notre objectif de départ. Certains jeunes membres ont souligné que nos actions et nos traditions peuvent en réalité les décourager à participer, même si c'est la dernière chose qu'ils souhaitent. Nous devons mobiliser les gens, y compris les jeunes travailleuses et travailleurs, pour identifier leurs intérêts et préoccupations, et développer des plans de mobilisation.

D'autres obstacles à la participation, comme les services de garde, la distance par rapport au lieu de travail et le travail par quart, ont été mentionnés. Nous avons entendu de nombreuses idées quant à l'utilisation de la technologie pour accroître l'accessibilité des assemblées. Les services de garde, ainsi que les téléconférences, la technologie de réunion virtuelle et même la diffusion en continu, éliminent de nombreux obstacles à la participation. Encore une fois, la technologie ne remplace pas le contact personnel, mais elle peut prolonger le délai entre deux rencontres face à face afin de maintenir de saines relations.

Le rôle important que les membres retraités jouent, en renforçant la solidarité et en soutenant les membres, a été évoqué maintes fois. Les membres retraités sont très actifs dans certains secteurs, où ils défendent les droits des travailleuses et travailleurs dans l'ensemble du pays. Ils peuvent aussi jouer un rôle institutionnel important en racontant leur histoire et en transférant leur savoir à la prochaine génération. Par le passé, cela se faisait naturellement, car les nouveaux et les anciens travailleuses et travailleurs travaillaient côte à côte. De nos jours, nous devons trouver d'autres moyens d'y parvenir, compte tenu de l'évolution des lieux de travail.

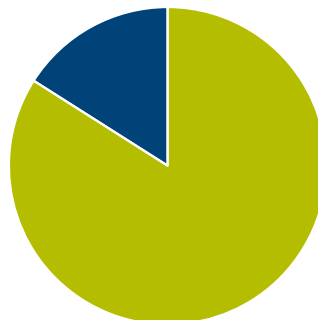
qu'avons-nous entendu ?

résultats des enquêtes

...sur la façon dont nous favorisons la solidarité intergénérationnelle

16 %

Seulement 16 % des sections locales d'Unifor ont une section de travailleuses et travailleurs retraités.

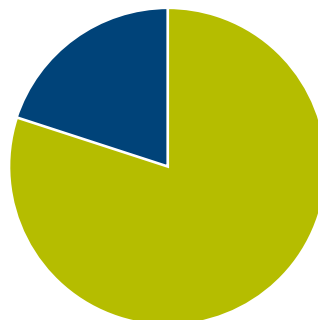


2/3

Plus des deux tiers des répondantes et répondants de plus de 65 ans sont des membres actifs d'une section de travailleuses et travailleurs retraités.

22 %

Inversement, seulement 22 % des sections locales signalent avoir un comité de jeunes travailleuses et travailleurs.



16 %

À peine 16 % des répondantes et répondants de 35 ans ou moins sont des membres actifs d'un comité de jeunes travailleuses et travailleurs.

60 %

La bonne nouvelle : c'est que 60 % des jeunes répondantes et répondants disent vouloir « s'impliquer davantage » dans le syndicat, comparativement à 39 % des répondantes et répondants de 36 ans ou plus.

qu'avons-nous entendu ?

6. Participation des sections locales

Au total, plus de 80 % de nos effectifs à la grandeur du pays ont été représentés par leur section locale dans le cadre de l'initiative du groupe de travail. Il s'agit d'un bon taux de participation. En revanche, il signifie aussi que les sections locales représentant un membre sur cinq n'ont pas participé. Bien que nous reconnaissons que ce ne sont pas toutes les sections locales qui pouvaient trouver le temps d'assister aux discussions ouvertes ou se rendre à l'endroit où elles avaient lieu, il était de plus en plus clair que certaines sections locales ne participaient pas régulièrement aux activités syndicales dans leur ensemble.

Pendant le processus, nous avons aussi été frappés par le nombre de participantes et participants qui n'avaient pas participé avant à une réunion d'un Conseil ou à un congrès, mais qui ont saisi l'occasion de participer aux discussions du Groupe de travail. Bien souvent, cette participation résultait d'une invitation d'une ou d'un représentant de service qui les a approchés pour solliciter leur précieuse contribution.

Pour préserver la santé et la vigueur du syndicat tout entier et veiller à ce que tous les membres bénéficient des services, des activités et de la représentation d'Unifor, les participantes et participants ont recommandé que toutes les sections locales soient actives et participent à la vie syndicale en général.

Nous avons participé à la rencontre du Groupe de travail sur les sections locales. En tant que groupe, nous avons trouvé l'expérience inspirante; le problème, c'est que nous parlions à des convertis. Nous devons trouver un moyen de faire des présentations semblables pour les personnes qui ne participent pas.

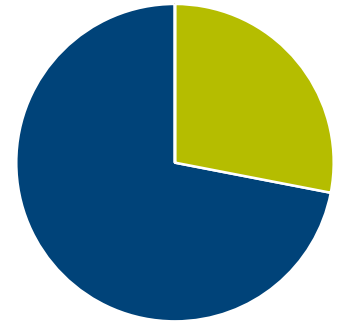
- Répondant au sondage à l'intention des sections locales

résultats des enquêtes

... sur la façon dont nos sections locales participent aux structures démocratiques d'Unifor

68 %

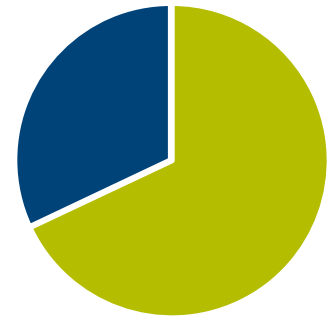
Plus de 68 % des sections locales ont envoyé une délégation partielle ou complète au Conseil canadien ou aux conseils régionaux d'Unifor.



Les grandes sections locales (c.-à-d. plus de 1 000 membres) sont plus susceptibles d'envoyer une délégation complète à ces conseils (plus de 68 % du temps pour les conseils régionaux et 76 % du temps pour le Conseil canadien) que les petites sections locales.

32 %

À vrai dire, 32 % des sections locales n'ont jamais participé à un Conseil canadien et 28 % n'ont jamais participé à un conseil régional.



Des sections locales qui n'ont pas participé à un Conseil canadien, 65 % sont petites (c. à d. moins de 100 membres) et n'y participent pas pour diverses raisons, dont le manque de ressources financières. Parmi les sections locales qui n'ont pas participé à un conseil régional, 59 % sont de petites.

qu'avons-nous entendu ?

7. Mise en œuvre et évaluation

Du début à la fin des consultations du groupe de travail et, particulièrement, pendant les discussions ouvertes d'un océan à l'autre, nous avons observé une bonne volonté et des sentiments favorables à l'égard du syndicat, du fait que nous visitons plusieurs villes, de la tenue de discussions ouvertes sur nos plus graves difficultés et nos perspectives, et de l'élaboration de plans pour renforcer nos sections locales.

Les participantes et participants ont répété que les discussions ouvertes ne devaient pas clore le processus. Ils nous ont mis en garde contre l'éventualité de ne pas donner suite aux discussions, aux bonnes idées proposées et aux rapports. Un grand nombre de participantes et participants ont attiré notre attention, avec raison, sur la déception de prendre part à des initiatives qui suscitaient des attentes élevées, mais qui finissaient par s'essouffler.

Les participantes et participants ont noté que le Groupe de travail devait formuler une série de recommandations concrètes et un plan d'action, que le syndicat devait être responsable de les mettre en œuvre à tous les paliers, et que le Groupe de travail devait s'engager à surveiller le progrès, à évaluer le travail accompli et à rendre compte au syndicat de ses résultats.

Tous les membres de l'unité de négociation qui ont voté aux dernières élections de la section locale ont reçu un parapluie rouge de la section locale avec le logo d'Unifor et le numéro de la section locale imprimé dessus. Maintenant, lorsqu'il pleut, tous les gens de la section locale sont protégés !

- Répondant au sondage à l'intention des sections locales

Je crois que notre section locale tente d'encourager la participation des membres, mais nos membres ne sont pas tous des résidents locaux, et leur emploi est leur priorité absolue avant le syndicat.

- Répondant au sondage à l'intention des membres

qu'avons-nous entendu ?

pratiques exemplaires et bonnes idées

- ✓ « Étant donné que nos membres ne participaient pas en grand nombre aux assemblées et étaient répartis dans plusieurs lieux de travail, nous avons organisé une assemblée par l'intermédiaire de Skype. Et bien, 20 nouvelles personnes y ont pris part ! »
- ✓ « Beaucoup de gens ne sont pas intéressés par de longues assemblées. Nous avons donc décidé de tenir des dîners-causeries d'une demi-heure sur des éléments clés de notre convention collective ou les enjeux auxquels nous faisons face. Ils sont très prisés. »
- ✓ « Notre section locale a mis au point une application pour téléphones intelligents qui permet de connaître facilement les activités, les dernières nouvelles, etc. »
- ✓ « Quelques personnes s'intéressaient véritablement aux questions environnementales, mais elles n'étaient pas assez nombreuses pour travailler efficacement. Nous nous sommes donc associés avec d'autres sections locales pour créer un comité environnemental local. »
- ✓ « Nous avons fusionné des unités, mis en commun nos ressources et regroupé la plupart de nos activités dans un seul local syndical. Nous avons maintenant un plus grand sentiment d'appartenance commune. Cette démarche a en outre grandement facilité la planification et l'exécution de la mobilisation des membres, de l'éducation et des communications. »
- ✓ « Notre section locale concentre une grande partie de ses efforts sur l'initiation des nouveaux membres. Lorsqu'un nouveau membre se joint au syndicat, nous nous assurons qu'un représentant de la section locale lui souhaite la bienvenue et lui présente le syndicat, et pas seulement le lieu de travail, dans les plus brefs délais. »
- ✓ « Nous partageons un local syndical avec deux autres sections locales et une section de travailleuses et travailleurs retraités. Le local, doté d'un auditorium et de bureaux, est au cœur des activités syndicales et communautaires. Il incarne la raison d'être du syndicalisme social. »
- ✓ « Nous avons établi un fonds d'éducation spécial pour couvrir les coûts liés à la participation de nos membres à des ateliers, à des conférences et à d'autres activités d'apprentissage parrainés par le syndicat. »
- ✓ « Notre section locale a organisé des barbecues dans tous les lieux de travail de la région. Cette initiative a donné à nos membres l'occasion de communiquer avec nous et entre eux, d'engager un dialogue et de poser des questions sur les négociations en cours ou imminentes. »

qu'avons-nous entendu ?

pratiques exemplaires et bonnes idées

- ✓ « Nous avons de la difficulté à attirer les gens à nos assemblées syndicales, alors nous avons changé le format. Nous avons invité des conférenciers, diminué la durée de nos assemblées et les avons rendues plus interactives, axées sur la discussion. La participation est maintenant plus élevée. »
- ✓ « Un conseil de sections locales ayant le même employeur se réunit deux fois par année pour discuter de préoccupations communes et échanger des stratégies de négociation. On y discute aussi sur des façons de réaliser les objectifs plus larges du syndicat. »
- ✓ « Nous avons développé un cours de base sur le recrutement pour nos membres qui souhaitent s'impliquer dans les activités de recrutement afin de les outiller. À ce jour, 18 membres ont y ont participé et la rétroaction est excellente. »
- ✓ « Dans l'espoir d'éliminer les obstacles, nous offrons du financement pour les services de garde ou soins aux aînés afin que les membres puissent participer aux assemblées. »



qu'avons-nous entendu ?

visualiser ce que nous avons entendu

Le mot « nuage » représente ce qui a été entendu, dit ou écrit lors des rencontres du Groupe de travail sur les sections locales. Les mots écrits en gros représentent les thèmes dominants et les mots écrits en petit, les thèmes les moins fréquemment évoqués.



qu'avons-nous entendu ?



qu'avons-nous
entendu ?



Amos, Québec

recommandations

recommandations

À la suite d'une vaste consultation, d'une discussion approfondie et d'un examen minutieux des résultats, le Groupe de travail a formulé 28 recommandations regroupées en sept thèmes : l'éducation, les communications, la collaboration et le partage des ressources, la solidarité et la visibilité à l'échelle communautaire, l'établissement d'un pont entre les générations, la participation des sections locales, et la mise en œuvre et l'évaluation.

Mettre en œuvre ces recommandations exigera un travail considérable et une grande participation des dirigeantes et dirigeants des sections locales, des militantes et militants, ainsi que des représentantes et représentants du syndicat. Afin d'atteindre nos objectifs, les plans de mise en œuvre de ces recommandations nécessiteront une vaste contribution et devront être adaptés à chaque région, sous la surveillance du directeur québécois et des directrices régionales.

Au Québec, afin d'assurer que tout le matériel et les plans de mise en œuvre des recommandations reflètent pleinement la dynamique unique culturelle, politique et linguistique, cela nécessitera la supervision directe des dirigeants syndicaux locaux et du personnel du Québec, sous la coordination du directeur québécois.



recommandations

1. Éducation

Pendant les consultations du Groupe de travail, l'éducation a été élevée au rang de priorité absolue en raison du rôle vital qu'elle jouait dans la promotion du militantisme et le renforcement des sections locales. Le Groupe de travail recommande ce qui suit :

- a. **Mieux faire connaître les ressources existantes :** Le Service d'éducation, en collaboration avec le Service des communications et les comités sur l'éducation des sections locales, examinera les documents et les moyens d'information et de promotion, cernerá leurs lacunes et élaborera un plan efficace pour mieux faire connaître les cours et leur contenu, le processus à suivre pour y participer, les possibilités de financement et les cours pouvant être offerts dans les régions. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017. Mise en œuvre des principaux éléments : d'ici le Conseil canadien 2017.
- b. **Trousse d'orientation pour les nouveaux membres :** Le Service des communications concevra une nouvelle trousse d'orientation de haute qualité et l'offrira à tous les nouveaux membres. La trousse présentera Unifor, contiendra de l'information de base sur son fonctionnement et décrira les manières de participer à la vie syndicale. Elle pourrait comprendre des ressources imprimées, un lien vers un message vidéo de bienvenue et des documents importants en format électronique. Elle sera complétée par les ressources des sections locales, comme un exemplaire de la convention collective, des infolettres et des coordonnées. Conception de la trousse : d'ici le Conseil canadien 2017.
- c. **Congés-éducation payés :** Le Service d'éducation répertoriera les unités de négociation ayant des clauses sur les congés-éducation payés, mènera une action d'information ciblée auprès des représentantes et représentants de service et des sections locales au sujet du programme des congés-éducation payés, et rendra compte du progrès accompli relativement au renforcement des clauses et à l'expansion du programme à chaque conseil régional. Rapport sur le répertoire : Conseil exécutif national du printemps 2017. Action d'information ciblée : d'ici le Conseil canadien 2017.
- d. **Accroître les ressources en ligne :** Le Service d'éducation évaluera le potentiel d'accroître les programmes d'éducation en ligne, tant pour l'apprentissage en groupe qu'individuel, et envisagera de mettre au point de courts modules libre-service que les sections locales pourraient intégrer de façon indépendante dans leurs assemblées et activités. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017.
- e. **Élargir l'offre de cours sur l'utilisation de la technologie :** Le Service d'éducation élargira l'offre de cours régionaux et de courte durée sur l'utilisation de la technologie, dont les médias sociaux, pour que les sections locales se renforcent, planifient et tiennent des assemblées virtuelles, et emploient les outils d'enquête en ligne pour sonder leurs membres, entre autres. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017.
- f. **Service de conférencières et conférenciers régionaux :** Le Service d'éducation et le Service de recherche entreront en contact avec des universitaires et des organisations œuvrant pour la justice sociale afin de dresser des listes de conférencières et conférenciers disposés à prendre la parole lors des assemblées des sections locales dans diverses régions et communautés. Listes et coordonnées des conférencières et conférenciers : printemps 2017.

2. Communications

Pendant les consultations du Groupe de travail, la nécessité d'entrer en contact, et de demeurer en contact, avec nos membres a été mise en évidence, ainsi que les nombreux obstacles et les nouvelles possibilités s'offrant à nous. Le Groupe de travail recommande ce qui suit :

- a. **Outils de prise de contact avec les membres:** Le bureau national d'Unifor concevra des outils de prise de contact et de suivi à la fine pointe de la technologie et les mettra à la disposition des sections locales pour qu'elles recueillent, classent et utilisent les coordonnées de leurs membres, comme les adresses postales, les numéros de téléphone, les adresses électroniques et les caractéristiques démographiques. Les renseignements personnels des membres seront évidemment protégés et ces outils permettront aux sections locales d'intégrer et de communiquer ces renseignements aux systèmes nationaux d'information sur les effectifs. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017.
- b. **Application pour téléphones intelligents:** Le bureau national d'Unifor examinera les applications pour téléphones intelligents des sections locales, puis concevra sa propre application et la mettra à la disposition des sections locales. L'application donnera accès à de l'information à jour et à la documentation du syndicat national, et possiblement à celles des sections locales, en plus d'offrir aux sections locales un moyen personnalisable de communiquer avec leurs membres. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017. Conception de l'application pour téléphones intelligents : d'ici le Conseil canadien 2017.
- c. **Améliorer l'accès aux ressources en ligne:** Le Service des communications examinera l'organisation des ressources offertes sur le site Web du syndicat national et du Québec, et apportera les ajustements nécessaires en vue de les rendre plus accessibles et conviviaux. Rapport d'étape : Conseil exécutif national de l'automne 2016.
- d. **Traduction en plusieurs langues:** Le bureau national d'Unifor élaborera des lignes directrices sur les pratiques exemplaires à suivre pour produire des documents en plusieurs langues, coordonnera des listes de traductrices et traducteurs régionaux approuvés et transmettra aux sections locales les coordonnées de ceux-ci. Listes de traductrices et traducteurs : printemps 2017.

3. Collaboration et partage des ressources

Le regroupement des sections locales représente un potentiel énorme sur le plan de la collaboration et du partage des ressources. Pendant les consultations du Groupe de travail, la plupart des participantes et participants appuyaient le maintien et le resserrement des liens communautaires. Le Groupe de travail recommande ce qui suit :

- a. **Assemblées communautaires périodiques :** Encourager les sections locales de la même région à se rencontrer jusqu'à deux fois par année pour discuter globalement de leurs difficultés, envisager des possibilités de collaboration, se transmettre de l'information sur les liens communautaires existants et mettre au point des initiatives communes. Coordonnées par les bureaux du directeur québécois et des directrices régionales pour refléter les besoins et dynamiques des régions, les premières assemblées auront lieu au printemps 2017 dans les villes hôtes des discussions ouvertes du Groupe de travail sur les sections locales. Rapports sur le progrès accompli et les développements survenus : Conseil québécois et conseils régionaux.
- b. **Répertoire des personnes-ressources régionales :** Le bureau national d'Unifor dressera un répertoire électronique accessible aux sections locales et interrogeable par région et par ville et le tiendra à jour. Les sections locales auront ainsi les coordonnées des dirigeantes et dirigeants et des membres des comités d'autres sections locales. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017.
- c. **Guide relatif au partage des ressources :** À l'intention des sections locales, le bureau du secrétaire-trésorier établira des lignes directrices et des pratiques exemplaires sur le partage des ressources, comme le partage des locaux, la copropriété, la colocation et le personnel commun. Préparation du guide : d'ici le Conseil canadien 2017.
- d. **Guide sur les fusions :** Le bureau national d'Unifor établira des documents d'information, des lignes directrices et des pratiques exemplaires pour les sections locales qui envisagent de fusionner. Il désignera les représentantes et représentants nationaux et régionaux à qui elles pourraient demander conseil ou avoir recours pour faciliter leurs discussions. Préparation du guide et désignation des représentantes et représentants : d'ici le Conseil canadien 2017.
- e. **Guide sur les sections locales amalgamées et composées :** Le bureau national d'Unifor établira des documents d'information, des lignes directrices et des pratiques exemplaires sur l'organisation efficace et la représentation équitable des unités au sein des sections locales amalgamées et composées, et les diffusera aux sections locales. Préparation du guide : d'ici le Conseil canadien 2017.
- f. **Services aux petites unités de négociation :** Le bureau national d'Unifor examinera les pratiques actuelles des unités de négociation directement desservies par leur section locale et établira des lignes directrices et des normes dans l'objectif d'assurer un accès équitable aux services, aux représentantes et aux représentants nationaux ainsi qu'aux ressources du syndicat national, pour les plus petites unités de négociation existantes et celles nouvellement syndiquées. Présentation du rapport et des lignes directrices : Conseil exécutif national de l'automne 2017.

4. Solidarité et visibilité à l'échelle communautaire

Il est essentiel de développer notre mouvement dans les villes où nous habitons pour atteindre nos objectifs et renforcer nos sections locales. Les participantes et participants étaient très favorables à la collaboration et à l'amélioration de la visibilité de notre syndicat et de notre travail communautaire. Le Groupe de travail recommande ce qui suit :

- a. **Engagement communautaire proactif:** Les sections locales dresseront et compileront la liste de leurs relations récentes et existantes avec des organisations œuvrant dans leur région, puis la diffuseront à d'autres sections locales à l'occasion d'assemblées communautaires d'Unifor et discuteront des possibilités de collaboration, tout en accordant la priorité à la prise de contact avec les communautés diversifiées. Le directeur québécois et les directrices régionales chercheront des moyens d'accroître considérablement la reconnaissance et la visibilité de l'engagement communautaire des sections locales. Préparation des listes : d'ici les assemblées communautaires des sections locales d'Unifor au printemps 2017.
- b. **Enseignes et drapeaux d'Unifor:** En coordination avec les sections locales, le bureau national d'Unifor dénumbrera, avec le directeur québécois, les directrices régionales et les sections locales, les bureaux des sections locales qui ont besoin d'une enseigne d'Unifor et entrera en contact avec ceux-ci. De plus, il lancera une campagne pour déployer les drapeaux d'Unifor dans les lieux de travail où il sera possible de le faire. Rapport sur le dénombrement et les plans de campagne : Conseil exécutif national du printemps 2017.
- c. **Matériel promotionnel d'Unifor:** Le bureau national examinera et actualisera le matériel promotionnel existant (p. ex. chandails, chapeaux, manteaux, stylos, épinglettes, bouteilles d'eau). En coordination avec le directeur québécois et les directrices régionales, il mettra au point un système de commande en ligne convivial, et fournira aux sections locales des liens régionaux vers les services syndiqués approuvés offrant du matériel sur mesure. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017. Mise en place d'un meilleur système de commande : d'ici le Conseil canadien 2017.
- d. **Répertoire des biens et des services fournis par Unifor:** Avec la coopération des sections locales, le syndicat national dressera un répertoire en ligne des produits de consommation fabriqués et des services offerts par Unifor. Il sera interrogeable par région et par ville. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017.

5. Pont entre les générations

Trouver des moyens efficaces de jeter un pont entre les générations, que ce soit les nouveaux membres, les jeunes membres ou les membres retraités, était un sujet de discussion majeur lors des consultations du Groupe de travail. Le Groupe de travail recommande ce qui suit :

- a. **Programme de mentorat :** Le bureau national établira un groupe de travail composé de représentantes et représentants des sections locales et du Service d'éducation ainsi que de représentantes et représentants nationaux responsables des services, du comité des jeunes travailleuses et travailleurs et du Services des travailleuses et travailleurs retraités pour examiner les programmes de mentorat mis en place dans d'autres organisations, ainsi que les expériences antérieures de mentorat au sein de notre propre syndicat. Des recommandations seront formulées quant à la création d'un programme de mentorat pour les sections locales, dans le but de mettre en relation les jeunes membres et les militantes et militants avec des mentors pour qu'ils bénéficient des connaissances, des enseignements, des expériences et des conseils de ceux-ci pendant une longue période. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017. Lancement du programme : d'ici le Conseil canadien 2017.
- b. **Intervention dans les écoles :** Le Service des communications et le Service d'éducation examineront le matériel actuel de notre propre syndicat et dans l'ensemble du mouvement syndical afin de mettre au point des ressources, des notes d'allocution et des exposés de haute qualité sur le rôle des syndi-
- cats, les enjeux actuels et l'histoire du mouvement syndical, entre autres. Les sections locales les présenteront aux élèves du primaire et du secondaire et les utiliseront pour convaincre les conseils scolaires d'intégrer les perspectives syndicales dans leurs programmes. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017. Préparation des ressources : d'ici le Conseil canadien 2017.
- c. **Sections de travailleuses et travailleurs retraités :** Le Service des membres retraités recensera les sections de travailleuses et travailleurs. Il passera en revue les ressources existantes et en concevra de nouvelles, au besoin, pour promouvoir la création de sections de travailleuses et travailleurs retraités. Il établira des lignes directrices et des pratiques exemplaires quant à la création de sections rassemblant des membres retraités de plusieurs sections locales à l'échelle régionale ou communautaire. Finalement, il désignera des facilitatrices et facilitateurs dans chaque région pour aider les nouvelles sections de travailleuses et travailleurs retraités. Rapport d'étape : Conseil exécutif national du printemps 2017. Préparation des ressources, établissement des lignes directrices et désignation de facilitatrices et facilitateurs : d'ici le Conseil canadien 2017.

6. Participation des sections locales

La majorité de nos sections locales ont participé au processus de consultation du groupe de travail, alors que 2 000 membres ont pris part aux discussions ouvertes. Représentant plus de 80 % des effectifs d'Unifor, nos sections locales ont contribué à l'élaboration du présent rapport, mais il reste qu'un nombre important de sections locales n'a pas participé. Le Groupe de travail recommande ce qui suit :

- a. **Identifier les sections locales qui n'ont pas participé au Groupe de travail :** Le directeur québécois et les directrices régionales en coopération avec les directrices et directeurs locaux ainsi que les représentantes et représentants, rencontreront les sections locales qui n'ont pas participé au Groupe de travail.
- b. **Cerner les obstacles à la participation :** Les rencontres comprendront une discussion sur les problèmes et les obstacles qui ont compromis leur participation, afin d'explorer des solutions et envisager d'autres options.
- c. **Développer une voie à suivre :** En coopération avec la section locale, les représentantes et représentants de service et les directrices et directeurs locaux, un plan sera élaboré pour s'assurer que des structures soient en place afin de permettre la participation de la section locale. Le directeur québécois et les directrices régionales rendront compte de leur progrès, des développements qui se seront produits et de leurs recommandations possibles au Conseil exécutif national qui se réunira au printemps 2017.

7. Mise en œuvre et évaluation

Lors des consultations, les participantes et participants ont souligné l'importance vitale de la démarche globale du groupe de travail pour renforcer les sections locales et Unifor, mais aussi de la mise en œuvre des recommandations et du plan d'action. Le Groupe de travail recommande ce qui suit :

- a. **Faire rapport aux membres :** Les sections locales présenteront aux membres le rapport et le plan d'action du groupe de travail, alors que le syndicat national mettra les exposés, les rapports et le contenu multimédia en ligne. Sur demande, des exemplaires papier seront distribués lors des assemblées des membres. Les sections locales feront rapport aux membres d'ici le printemps 2017. Les ressources seront mises à la disposition des membres dès l'adoption du rapport.
- b. **Évaluer les résultats de l'initiative du Groupe de travail :** Le bureau national suivra le progrès du Groupe de travail et évaluera les résultats de ce dernier. Il préparera ensuite un rapport d'évaluation qu'il présentera au Conseil canadien en 2018.



Sarnia, Ontario

plan d'action

1. Éducation

| Mesure à prendre | Responsabilité | Échéance |
|---|--|---|
| a. Mieux faire connaître les ressources existantes | Service d'éducation | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 ☆ Mise en œuvre du plan : Conseil canadien 2017 |
| b. Trousse d'orientation pour les nouveaux membres | Service des communications | ☆ Conseil canadien 2017 |
| c. Action d'information relative au congés-éducation payés | Service d'éducation | ☆ Répertoire : CEN du printemps 2017 ☆ Action d'information : Conseil canadien 2017 |
| d. Accroître les ressources en ligne | Service d'éducation | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 |
| e. Élargir l'offre de cours sur l'utilisation de la technologie | Service d'éducation | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 |
| f. Service de conférencières et conférenciers régionaux | Service d'éducation et Service de recherche | ☆ Printemps 2017 |

2. Communications

| Mesure à prendre | Responsabilité | Échéance |
|--|---|--|
| a. Outils de prise de contact avec les membres | Bureau national - plusieurs services | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 |
| b. Application pour téléphones intelligents | Service des communications | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 ☆ Application : Conseil canadien 2017 |
| c. Améliorer l'accès aux ressources en ligne | Service des communications | ☆ Rapport d'étape : CEN de l'automne 2016 |
| d. Traduction en plusieurs langues | Bureau national - plusieurs services | ☆ Printemps 2017 |

3. Collaboration et partage des ressources

| Mesure à prendre | Responsabilité | Échéance |
|---|---|--|
| a. Assemblées communautaires d'Unifor | Directeur québécois et directrices régionales et sections locales | ☆ Premières assemblées : automne 2016 et printemps 2017 ☆ Rapports d'étape : conseils régionaux |
| b. Répertoire des personnes-ressources régionales | Bureau national – plusieurs services | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 |
| c. Guide relatif au partage des ressources | Bureau du secrétaire-trésorier national | ☆ Conseil canadien 2017 |
| d. Guide sur les fusions | Bureau national – plusieurs services | ☆ Conseil canadien 2017 |
| e. Guide sur les sections locales amalgamées et composées | Bureau national – plusieurs services | ☆ Conseil canadien 2017 |
| f. Services aux petites unités de négociation | Bureau national – plusieurs services | ☆ Présentation du rapport et des lignes directrices : CEN du printemps 2017 |

4. Solidarité et visibilité à l'échelle communautaire

| Mesure à prendre | Responsabilité | Échéance |
|--|---|--|
| a. Engagement communautaire proactif | Sections locales et directeur québécois et directrices régionales | ☆ Diffusion des listes : printemps 2017 |
| b. Enseignes et drapeaux d'Unifor | Bureau national et sections locales | ☆ Dénombrement et action d'information, lancement de la campagne relative aux drapeaux : CEN du printemps 2017 |
| c. Matériel promotionnel d'Unifor | Bureau national – plusieurs services | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 ☆ Nouveau système de commande : Conseil canadien 2017 |
| d. Répertoire des biens et des services fournis par Unifor | Bureau national et sections locales | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 |

5. Pont entre les générations

| Mesure à prendre | Responsabilité | Échéance |
|--|---|--|
| a. Programme de mentorat | Bureau national – plusieurs services | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 ☆ Lancement : Conseil canadien 2017 |
| b. Intervention dans les écoles | Service des communications et Service d'éducation | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 ☆ Ressources : d'ici le Conseil canadien 2017 |
| c. Sections de travailleuses et travailleurs retraités | Service des membres retraités | ☆ Rapport d'étape : CEN du printemps 2017 ☆ Ressources et facilitatrices et facilitateurs : Conseil canadien 2017 |

6. Participation des sections locales

| Mesure à prendre | Responsabilité | Échéance |
|--|---|---|
| a. Identifier les sections locales qui n'ont pas participé | Directeur québécois et directrices régionales | ☆ Été et automne 2016 |
| b. Cerner les obstacles à la participation | Directeur québécois et directrices régionales | ☆ Réunions au printemps, à l'été et à l'automne 2016 |
| c. Développer une voie à suivre | Directeur québécois et directrices régionales | ☆ Rapport d'étape à la réunion du CEN au printemps 2017 |

7. Mise en œuvre et évaluation

| Mesure à prendre | Responsabilité | Échéance |
|--|---------------------------------------|--|
| a. Faire rapport aux membres | Syndicat national et sections locales | ☆ Documents du groupe de travail mis à la disposition des membres dès l'adoption du rapport |
| b. Évaluation des résultats du groupe de travail | Bureau national – plusieurs services | ☆ Rapport des sections locales aux membres : d'ici le printemps 2017 ☆ Rapport au Conseil canadien 2018 |

Pour plus d'informations,
s'il vous plaît visitez :
unifor.org/gtsl



UNIFOR
theUnion | lesyndicat

Préparé pour le Groupe de travail sur les
sections locales par le Service de recherche
Août 2016