



# des sections locales fortes

A stylized icon of a link, composed of two interlocking loops, one yellow and one white.

**Renforçons nos sections  
locales ensemble : Annexe A**  
Notes des réunions du  
Groupe de travail sur les  
sections locales



**UNIFOR**  
theUnion | lesyndicat

Document préparé par :  
Service de recherche d'Unifor  
Août 2016

Le Groupe de travail sur les sections locales s'est rendu dans 49 communautés au pays. Des notes précises ont été prises à chaque rencontre. Ces notes ont directement alimenté le rapport final et les recommandations du Groupe de travail sur les sections locales. Cette annexe présente la liste des notes prises.

Document préparé par : Service de recherche d'Unifor. Août 2016

## Table des matières

---

1. Quelles sont les principales difficultés que rencontre votre section locale? .....	1
2. Comment pouvons-nous accroître le soutien et la participation des membres au sein de nos sections locales? .....	233
3. Y a-t-il des pratiques exemplaires et des bonnes idées de votre section locale dont vous pouvez nous faire part? .....	45
4. Comment pourriez-vous collaborer avec d'autres sections locales d'Unifor de votre région? .....	664
5. De quoi avez-vous besoin pour renforcer votre section locale? .....	77
Autres points ou idées: .....	91

## 1. Quelles sont les principales difficultés que rencontre votre section locale?

- Centralisation de la salle d'urgence, mutations, abolition de postes, temps partiel.
- Formation – accès à l'éducation syndicale dans les lieux de travail éloignés.
- Difficulté à joindre nos membres – travail par quarts.
- Différences culturelles.
- Obstacles de l'employeur nous empêchant de joindre nos membres.
- Restructuration du travail et des postes.
- Membres craintifs de s'adresser à leur syndicat.
- Intimidation.
- Dissolution des effectifs – Ils ne voient pas l'utilité de leur syndicat sur le terrain.
- Nécessité d'établir une communication bidirectionnelle – La rétroaction des membres est nécessaire pour savoir ce qui fonctionne.
- Nombre de conférences – petites sections locales et coût/congé.
- Apathie des membres.
- Difficulté à convaincre les membres d'assister aux assemblées – postes fractionnés, jours de semaine par rapport aux week-ends pour stimuler la participation et l'engagement.
- La meilleure voie à suivre.
- Moral affaibli en milieu de travail.
- Offensives gouvernementales contre les syndicats.
- Hausses salariales insuffisantes/reculs – 0 et 1 %.
- Membres qui ne perçoivent pas la corrélation entre la politique et les effets de la politique sur eux et les syndicats en général.
- Croisade de Harper contre le mouvement syndical.
- S'assurer que les travailleurs votent.
- Peur.
- Manque d'information (la publicité du CTC a été positive).
- Nous ne serions au courant de rien si ce n'avait été de la publicité.
- Comme nous sommes petits, l'entreprise pense que nous sommes faibles. Or, nous sommes forts, mais les employeurs ne le voient pas.
- Rien n'attire nos membres. Aucun événement palpitant, rien pour stimuler la réflexion.
- Ce n'est pas intéressant pour nos membres.
- Participation des membres – tenter de les convaincre d'assister aux assemblées.
- Les membres sont apathiques, occupés, et croient que d'autres personnes font le boulot.

- Anglais, langue seconde – Les conventions collectives ne sont pas écrites en langage simple. Les membres ont de la difficulté à lire la convention collective dans leur langue seconde.
- Lieux de travail multiculturels et obstacles à la participation.
- Recruter des militants d'autres cultures et communautés.
- Le syndicat ne représente pas la diversité culturelle de ses membres.
- Nécessité de faire connaître aux nouveaux membres leurs droits syndicaux, sans se limiter à la signature d'une carte.
- Le cours « Militantisme 101 » devrait être obligatoire.
- Changement de génération.
- Jeunes familles/Les membres trouvent d'autres façons de passer leur temps libre.
- Nous sommes plus occupés, nous avons moins de temps libre, nous passons tout notre temps sur nos téléphones.
- Il y a 30 ou 40 ans, le local syndical était au cœur de la vie communautaire.
- Il faut retrouver ce sentiment d'appartenance commune.
- Absence de quorum.
- Étendue géographique de la section locale – Les assemblées ne sont pas accessibles aux membres dans les régions éloignées.
- Les membres travaillent dans des lieux éloignés ou partent vers des destinations lointaines en avion.
- Les syndicats acceptent que les employeurs mènent leurs activités tous les jours, 24 heures sur 24. Reperdre le week-end – journée de travail de 8 heures.
- Les propriétaires d'hôtel courtisent la clientèle syndicale. Les employés ne participent pas au recrutement, alors ils ne comprennent pas les avantages de faire partie d'un syndicat.
- Attitudes de l'employeur lors de la réorganisation du lieu de travail – affecter les employés à des postes sans les former ni tenter de les muter à de nouvelles fonctions. Crée une frustration profonde.
- Contact avec nos membres de « style entreprise ».
- Comprendre les conventions collectives qui ne sont pas écrites en langage simple.
- Concessions.
- Communications (les membres retraités ont de la difficulté avec les nouvelles technologies).
- Sauvetage de l'industrie automobile – Le syndicat est vu comme un fauteur de troubles et un motard. Une campagne est nécessaire pour redorer son image publique.
- Nous contribuons à la vie communautaire.
- La diminution des effectifs et des revenus a un effet sur notre section locale, notre dotation, nos activités, etc.
- Tenter d'établir un juste équilibre pour répondre aux besoins démographiques.

- Crainte de représailles réelles ou perçues – gouvernement Harper.
- Profil démographique et dispersion régionale ou géographique des effectifs.
- Sensibilisation aux enjeux syndicaux.
- Les membres n’assistent pas aux assemblées.
- Nous surveillons la quantité d’information publiée sur le site Web.
- Plus simple de consulter une application sur un téléphone cellulaire.
- Membres retraités – Nous perdons du terrain, nous ne réalisons plus de gains.
- Législation du travail contraire aux intérêts des travailleurs.
- Nos prédécesseurs se sont battus avec acharnement, mais il semble que nous faisons continuellement des concessions à l’entreprise de nos jours.
- Nous devons recentrer notre lutte autour de la politique.
- Faire connaître l’histoire du mouvement syndical et enseigner des notions sur le syndicalisme et la politique.
- Fiston s’oppose à la présence de syndicats dans son nouveau lieu de travail; peu d’ancienneté = travail à temps partiel.
- Manque de participation aux assemblées des sections locales.
- Occasions d’éducation.
- Soutien des membres de l’exécutif de la section locale.
- Engagement des membres, surtout des jeunes travailleurs.
- Main-d’œuvre vieillissante qui approche de la retraite; nouveaux travailleurs non formés.
- Augmentation du volume de travail à forfait.
- Élimination de postes par attrition, diviser pour mieux régner – système à deux niveaux.
- Nous sommes compétents dans notre travail, mais nous ne sommes pas doués pour être des sections locales plus sociales.
- Métiers combinés, rémunération inférieure, création d’une tension.
- Difficulté à atteindre le quorum.
- Salaires différents pour un travail équivalent dans différents lieux de travail exploités par le même employeur (Irving).
- Érosion de la législation en matière de travail.
- Assister aux assemblées en dépit de préoccupations familiales. Services de garde? Participation virtuelle?
- Travail par quarts et effectifs dispersés.
- Implication dans la section locale, participation (suggérer une fiche de rendement pour la section locale?).
- Les relations sont tendues à cause du système à deux niveaux.
- Malgré un prix de présence de 50 \$, le taux de participation pose encore problème.
- Suggérer de faire tirer une journée de congé payé par la section locale.
- Problèmes de financement des petites sections locales.
- Travail par quarts et effectifs dispersés.
- Participation aux activités et aux assemblées de la section locale.

- Faible taux de participation aux assemblées de la section locale malgré un prix de présence.
- Difficultés financières des petites sections locales.
- On demande aux membres d'assister à un trop grand nombre d'événements.
- Les sections locales n'arrivent pas à atteindre le quorum.
- Membres apathiques.
- Ne peuvent pas se permettre d'assister à autant d'assemblées et d'activités.
- Principe KISS (en français, « garde ça simple, idiot ») – Essayer d'expliquer des choses de façon à ce que les gens soient tous sur la même longueur d'onde, peu importe leur niveau de connaissance.
- Services de garde requis lors des assemblées.
- Manque d'engagement.
- Nous tentons d'éduquer nos membres, mais nous n'avons pas d'argent pour les envoyer à Port Elgin.
- Formation en ligne et à l'échelle locale requise.
- Manque de participation aux assemblées.
- Manque de fierté quant à l'appartenance syndicale.
- Employeur oppressif.
- Employeur qui compromet le temps passé en réunion et qui dit vouloir améliorer les choses.
- Manque de temps pour participer plus pleinement.
- Faire partie d'une section locale nationale – Comment rencontrer les autres membres, comment développer un sentiment d'appartenance?
- Nous sommes victimes de notre propre succès. Nous ne travaillons pas dans les mines de charbon d'il y a 100 ans.
- Nous ne savons pas ce que nos membres font ou fabriquent (p. ex. plateaux pour Tim Hortons, concessionnaires, etc.) – Liste de « produits d'Unifor ».
- Manque de visibilité d'Unifor.
- Comment convaincre les membres que nous travaillons dans leur intérêt supérieur.
- Conflit entre les anciennes et les nouvelles méthodes.
- Nous ne sommes pas au courant de nos réussites (p. ex. Metro).
- Apathie des membres.
- Participation aux assemblées.
- Manque de temps (plusieurs emplois).
- Dispersion géographique des membres de la section locale.
- Épuisement des dirigeants (nombre incalculable de difficultés à surmonter).
- Diffusion de l'information aux membres.
- Manque de communication.
- Jalousie, amertume et ambiance de travail moyenne.
- Mode de communication/membres qui lisent.
- Manque de planification ou de flexibilité pour assister aux assemblées.
- Jeunes membres – manque de participation.
- Membres actifs – surcharge de travail.

- Membres âgés – manque de participation.
- Réalité démographique et culturelle – manque d'intérêt pour la politique syndicale.
- Expliquer l'utilité des syndicats.
- Gérer la relation avec le syndicat national (représentants, conseil, dépenses, roulement élevé).
- Amener les membres à donner de leur temps.
- Structure: sections locales composées – aucun processus établi (argent).
- Les unités de négociation utilisent l'argent comme fonds de défense (p. ex. honoraires d'avocats) (argent qui dort).
- Sections locales composées: Une grande distance les sépare. Ce sont toujours les mêmes personnes qui assistent aux assemblées. Question: Comment inciter les membres à y assister?
- Quorum: Les jeunes travailleurs sont apathiques (ils ne connaissent pas l'histoire).
- Syndiquer les syndiqués.
- Quelle est l'utilité du syndicat?
- Les membres ne reçoivent pas assez d'information.
- Plus de documents d'information.
- Solution possible: tenir les assemblées durant les heures de travail.
- Les dirigeants n'ont pas le temps d'éduquer les membres.
- L'infolettre ne contient rien sur l'Alberta. Exemple: Unifor n'a pas livré la marchandise. Nous n'avons même pas de cartes de membre.
- Accorder plus d'importance aux services aux membres des sections locales.
- L'employeur fait obstacle au syndicat, l'amoindrit.
- Sections locales à court de ressources.
- Communication/lieu de travail vaste/travail par quarts.
- Participation.
- Éducation à l'échelle de la section locale et information sur ce que fait le syndicat national.
- Les sections locales composées éprouvent des problèmes de communication différents (p. ex. anglais, langue seconde).
- Trop concentrique.
- Participation aux assemblées de la section locale. (Avec de la chance, le quorum est atteint.)
- Il faut acheter les membres pour qu'ils viennent.
- Les membres sont trop occupés.
- Apathie et manque d'intérêt.
- Le travail par quarts nuit au taux de participation.
- Comme ils travaillent maintenant le week-end, les membres ne peuvent pas assister aux assemblées.
- Pour encourager la participation, les assemblées sont échelonnées, mais pas le week-end.

- Les affaires du syndicat ne peuvent pas être conduites sur la propriété de l'entreprise.
- Certains règlements obligent de tenir les assemblées à 9 h 30 et à 21 h 30 pour obtenir un taux de participation raisonnable.
- Complaisance : Les membres savent que d'autres personnes feront le travail pour eux.
- Problème d'inclusivité; grand nombre de jeunes travailleurs. Le trop grand nombre de générations rassemblées dans la même pièce brise l'harmonie.
- La vaste étendue des sections locales fait en sorte qu'il est difficile de se parler. La communication est primordiale. Une section locale a cessé de tenir des assemblées à cause du manque de participation de ses membres.
- Les membres s'attendent à ce que les dirigeants de la section locale règlent les problèmes (avec le mentorat).
- Il est difficile de convaincre les membres de s'impliquer. Il est difficile de les faire participer aux assemblées.
- Barrière de la langue imposante : communication.
- Les personnes qui ne parlent pas anglais nous posent un défi.
- Les membres ne savent pas ce qu'est un syndicat.
- Manque d'information quant à l'identité de la section locale par rapport au syndicat national.
- Les jeunes, en particulier, ne comprennent pas les syndicats.
- Le manque de temps libre empêche les membres de s'impliquer dans leur section locale.
- Le roulement pose problème. La trousse destinée aux nouveaux employés est excellente, mais elle coûte cher à produire en raison du roulement élevé de personnel. Les petites sections locales ne peuvent pas supporter ces coûts.
- Solidarité (absence de collègues).
- Difficulté à rassembler les membres.
  - En particulier dans les lieux de travail dispersés.
- Volatilité des membres.
- L'engagement des dirigeants passe avant l'engagement des membres.
- Apathie : méconnaissance des syndicats, manque d'éducation, manque de bénévolat.
- Manque de transparence et de communication.
- Caractère crucial du leadership, présence aux assemblées, communication essentielle à la solidarité.
- Président (section locale) qui n'est pas un bon défenseur. Manque de leadership et de responsabilisation. Autoritarisme en milieu de travail. Les dirigeants sont présents, mais ils n'exercent pas leur influence.
- Difficulté à stimuler la participation des jeunes travailleurs. Manque d'engagement observé chez les jeunes membres.
- Une personne sourde a parfois l'impression d'être mise de côté ou de ne pas être traitée comme il se doit. J'ai dû me défendre moi-même.

- Mobiliser les jeunes, dont un grand nombre occupent deux emplois.  
Réponse : congé-éducation payé. L'éducation, un outil pour mobiliser les membres.
- L'éducation, la clé du militantisme et du leadership éclairé.
- Défi des travailleurs syndiqués et non syndiqués. Rallier les syndiqués.
- Apathie. Le syndicat n'aide pas les membres.
- Les entreprises sont internationales et avides de profits. Effritement de la solidarité.
- Grande distance géographique entre les unités (p. ex. difficulté à organiser une réunion efficacement).
- Manque de participation des membres (incapacité à atteindre le quorum dans certains cas).
- Main-d'œuvre saisonnière (déconnectée pendant les périodes de mise à pied).
- Les membres ne voient pas tout ce que le syndicat fait pour eux.
- Apathie des membres.
- Les membres ne se rendent pas compte des avantages du syndicat.
- Les membres ont tendance à entrer en relation avec le syndicat dans des circonstances restreintes (lors des négociations et lorsqu'ils vivent des difficultés).
- Manque de soutien national une fois que les campagnes de syndicalisation sont terminées.
  - Aucune formation pour les représentants syndicaux des « jeunes sections locales ».
  - Absence de contacts entre le Service de recrutement et les représentants de service nommés.
- Finances des sections locales. L'insuffisance de fonds limite la participation aux activités syndicales.
- Le syndicat ne tient pas compte des horaires de recharge lorsqu'il rembourse le temps perdu (p. ex. au-delà de la semaine normale de travail de 40 heures).
- Pratiques d'embauche des entreprises.
- Regroupement.
- Meilleur moyen de joindre les membres retraités.
- Connaissance des sections locales dans la région.
- Communication et éducation par l'intermédiaire de conseils ordinaires.
- Manque d'installations.
- Des sections locales utilisent les locaux syndicaux d'autres sections locales parce qu'elles n'en ont pas. → Le syndicat national fournira la liste des installations des sections locales.
- Les travailleurs temporaires à temps partiel ne sont pas inclus ou actifs.
- Éduquer les jeunes membres.
- Diminution des effectifs, perte d'experts au sein de la section locale.
- La caisse noire des CEP empêche de joindre d'autres sections locales.
- Les membres participent seulement au besoin.

- Pas assez de membres suivent le programme des congés-éducation payés. → Il forme de bons militants.
- Le syndicat national doit financer le congé-éducation payé pour les nouvelles sections locales.
- L'entreprise met en place un système à deux niveaux pour diviser et régner.
- Servir les membres.
- Pas d'exécutif à temps plein.
- Pas de temps pour le travail syndical.
- Impossible de mobiliser les membres.
- Les petites sections locales n'ont pas d'argent pour les modèles du CEN.
- La faible participation des membres en assemblée.
- L'individualisme des membres.
- L'implication des membres dans la vie syndicale et l'intérêt pour les affaires syndicales sont en baisse constante. Même l'employeur doit rémunérer ses employés quand il veut les garder pour une rencontre d'information après le quart de travail.
- Jalousie entre les travailleurs: « Pourquoi il aurait de meilleures conditions que moi? »
- Communication déficiente entre les membres sur différents quarts de travail et lieux de travail.
- Manque de communication entre nos sections locales pour s'échanger nos bons coups.
- Augmentation des sanctions disciplinaires – qui fait que ça accapare les activités du syndicat en matière de santé et sécurité. On néglige d'autres aspects parce qu'on est surchargé en matière de SST.
- Certains membres n'appuient pas le syndicat.
- Notre structure salariale à deux niveaux sème la division dans nos rangs.
- Il est toujours difficile de convaincre les membres d'assister aux assemblées.
- Il faut amener les jeunes membres à s'impliquer, leur enseigner l'histoire du syndicat et leur faire prendre conscience de l'importance de celui-ci.
- Surmonter la peur d'adhérer au syndicat (lors d'une campagne de syndicalisation).
- Éducation des dirigeants: il s'agit particulièrement d'un problème pour les petites sections locales. Elles n'ont pas d'argent pour les envoyer suivre des cours (congé-éducation payé), des ateliers, etc.
- Diminution de la main-d'œuvre: Après plusieurs années de rationalisation, l'unité de négociation a considérablement rapetissé. Dans un petit lieu de travail, l'employeur peut plus facilement repérer et cibler les militants.
- Le travail précaire a une incidence sur la participation à la vie syndicale. Beaucoup de membres occupent un deuxième emploi, alors ils ne peuvent pas prendre part aux activités syndicales.
- Les travailleurs d'âge mûr sont moins intéressés.
- Les travailleurs intérimaires ne participent pas à la vie syndicale.

- Les nouveaux employés tiennent pour acquis les avantages sociaux que nous avons négociés, mais ils ne savent pas d'où ils viennent. Nous avons besoin d'un programme d'orientation efficace pour les nouveaux membres.
- Les 90 % de nos membres qui travaillent à temps partiel n'ont pas d'avantages sociaux et croient que le syndicat ne fait rien pour eux.
- La stratégie des deux niveaux divise les travailleurs. Si le niveau inférieur dépasse 50 %, ils se rebelleront.
- La faible participation des membres lors des assemblées et des comités, « c'est souvent difficile d'obtenir quorum ».
- Manque de ressources financières : pour les libérations, pour participer aux activités (conseils, congrès, etc.), accès à la formation, etc.
- Manque d'ouverture aux changements.
- Refus de l'employeur pour les libérations.
- Impliquer la relève.
- Accès à de la jurisprudence.
- Grievs coûteux, longs délais.
- Implication des unités dans les sections locales, participation et implication des membres dans les assemblées et la vie syndicale en général.
- L'individualisme des membres.
- Petite section locale qui a peu de revenus et donc peu de moyens pour former les membres.
- Les distances entre les lieux de résidence des membres et les lieux de travail. Par exemple, avec un lieu de travail à Montréal, les membres peuvent résider sur la rive-nord, la rive-sud, etc. et en raison de la circulation, c'est une difficulté supplémentaire pour réunir les membres.
- Mobilisation des membres.
- Essoufflement des dirigeants et des militants les plus actifs.
- Trouver du temps pour rencontrer nos membres.
- Cynisme des membres.
- Manque de relève.
- « Beaucoup de syndiqués, mais peu de syndicalistes ».
- Problème de communication entre les dirigeants des sections locales et les membres et entre les membres et les dirigeants.
- Les préoccupations des membres de la base ne se rendent pas toujours à la direction du syndicat.
- Difficultés de mobiliser nos membres sur des enjeux qui ne sont pas liés aux relations de travail (enjeux ou implication politiques).
- La participation et l'implication des membres sont en baisse.
- Les libérations syndicales sont souvent difficiles à obtenir ce qui nuit à l'action syndicale.
- Les membres ne comprennent pas ce que les dirigeants des sections locales font, ils ne réalisent pas le travail qui fait. Manque d'information.
- L'image des syndicats en a pris pour son rhume au cours des dernières années.

- Manque de motivation des membres.
- L'augmentation de l'individualisme.
- Manque d'implication et de participation des membres aux assemblées et aux activités du syndicat.
- Manque de visibilité du syndicat Unifor.
- Multiplication des réunions nationales : deux conseils québécois par année, un conseil canadien par année, les rencontres des comités du conseil, la formation, etc. : il y en a trop.
- Les problèmes au niveau des relations de travail.
  - Augmentation de la sous-traitance.
  - Etc.
- Perdre des membres (mises à pied et nombre réduit de travailleurs abattant la même quantité de travail).
- La vaste étendue géographique fait en sorte que les déplacements sont très longs.
- Quand les assemblées devraient-elles avoir lieu pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales?
- Heures de travail – obstacle au militantisme.
- Autres questions liées à la gestion du temps – quarts de 12 à 16 heures, travail de fin de semaine.
- Changements démographiques – Les jeunes membres sont plus difficiles à recruter.
- Trouver des moyens de capter l'attention des jeunes (médias sociaux?).
- Les sections locales manquent d'information. Elles ne savent pas ce qui se passe. Par exemple, seul un membre retraité était au courant du cours offert localement (la semaine prochaine?), lequel est ouvert à toutes les sections locales de la région.
- Mauvaise communication au sein de la section locale.
- Il est plus que nécessaire d'éduquer les jeunes, les nouveaux membres potentiels ET LES NOUVEAUX MEMBRES en conséquence. Ce n'est pas le cas à l'heure actuelle.
- Faible taux de participation aux assemblées des membres (certaines sections locales n'atteignaient même pas le quorum nécessaire pour convoquer leurs dernières assemblées).
- Baisse de moral au sein de la section locale.
- Participation des membres.
- Éveiller l'intérêt des jeunes.
- Connaître les membres.
- Communications : nous avons besoin d'être informés à l'avance sur les activités.
- Créer des listes de diffusion de courrier électronique et des répertoires téléphoniques.
- Les délégué(e)s doivent jouer un rôle actif et communiquer.
- Vaincre l'indifférence des membres.

- Négocier la convention collective et veiller à ce qu'elle soit respectée.
- Les sections locales de petite taille ont des difficultés financières.
- Militantisme social et communautaire.
- Amener les membres du syndicat à s'impliquer à l'échelon local.
- C'est difficile pour les jeunes membres dont les conjoint(e)s travaillent et qui ont des problèmes touchant la garde de leurs enfants.
- Engagement des dirigeant(e)s : comme nous avons perdu des représentant(e)s à temps plein, les dirigeant(e)s doivent s'impliquer davantage.
- Les participants se sentent perdus en régions éloignées.
- Manque d'accès au syndicat national.
- Prendre contact et aucune réponse, surtout en temps de crise.
- Région géographique trop vaste – Un rayon supérieur à 80 km est trop grand.
- Charge de travail du représentant syndical – Il n'en fait jamais assez, croule sous le travail tous les jours, 24 heures sur 24.
- Manque de participation des membres – en raison des heures de travail.
- Tendance à l'épuisement qui s'accroît parmi les représentants et les membres de la section locale.
- Représentants nationaux trop dispersés – Territoire trop vaste assigné aux représentants (commentaire fait par les dirigeants élus de la section locale, pas par les représentants d'Unifor).
- Manque de communication en général – Communication du syndicat national aux sections locales et des dirigeants aux membres de la section locale.
- Manque d'orientation syndicale ou d'orientation des nouveaux membres – L'employeur s'attribue le mérite pour ce que le syndicat négocie.
- Manque d'outils pour attirer les jeunes, capter et retenir leur attention.
- Au lieu de distribuer des stylos, distribuer des clés USB ou des applications d'Unifor.
- Les jeunes n'aiment pas le papier (bien qu'un grand nombre de boomers préfèrent le papier).
  - Les jeunes n'ont aucune idée de ce que sont les syndicats ni de la différence qu'ils font dans la vie des travailleurs ou la collectivité.
- Participation des membres.
- Représentation syndicale ou manque de représentation syndicale.
- Compétition entre les membres – Individualisme au lieu du bien commun ou public, toujours « moi, moi, moi ». Tant que mes besoins sont comblés, je me fiche de ce que les autres veulent.
- Politique syndicale au sein de l'unité de négociation, de la section locale, des sections communautaires; surcharge de travail pour les sections locales – longues heures, surexploitation, manque de soutien. Contrairement au « bon vieux temps », alors que la section locale était au cœur de la vie sociale et que les membres voulaient faire du bénévolat et aider à diriger le syndicat.
- Absence de « trousse de bienvenue ». Le syndicat ne souhaite pas la bienvenue aux nouveaux membres en temps voulu et ne les apprécie pas.

- Le gouvernement Harper s'est révélé très problématique. Maintenant qu'il a été défait, les problèmes se résorberont peut-être.
- Monter de l'individualisme.
- Pas de participation aux assemblées.
- Relations de travail difficiles.
- Manque de moyens financiers.
- Délais de grief beaucoup trop long.
- Difficultés d'obtenir des libérations syndicales ou encore quand la libération est autorisée, il n'y a pas de remplacement, ce qui cause de la frustration pour les collègues de travail.
- Manque d'échanges avec les autres sections locales pour s'échanger nos bons coups et nos trucs.
- Mauvaise presse face aux syndicats.
- Nombreux quarts de travail et changements. Le nombre de lieux de travail rend la communication avec les membres difficile.
- Les membres de la base sont les meilleurs recruteurs.
- Les avances technologiques, les questions financières et l'externalisation suscitent la peur chez les membres.
- Manque d'inspiration.
- Perte de membres. Le recrutement est difficile.
- Communication au sein de l'industrie. Difficultés causées par les mises à pied et l'effritement des effectifs.
- Nous avons besoin d'outils de communication dans les situations difficiles.
- Établir des liens entre les sections locales sous réglementation fédérale au moyen de nouveaux outils.
- Les membres ne sont pas actifs, car ils sont effrayés ou ne reçoivent pas assez de soutien.
- Apathie.
- Nouer le dialogue avec les membres pour qu'ils comprennent ce que le syndicat est et fait.
- Les membres tiennent le syndicat pour acquis.
- Rudiments de l'explication, en face à face, du rôle du syndicat dans le lieu de travail. Trouver le temps de parler aux membres en milieu de travail.
- Il est difficile d'obtenir la participation des membres aux assemblées.
- Garder les membres retraités informés et actifs.
- Il est difficile de faire sortir les membres, même dans les zones denses.
- Le contact en face à face est important.
- Le pique-nique d'Unifor attire de moins en moins de participants chaque année.
- Tenir le recrutement pour acquis.
- La communication est difficile dans les sections locales composées englobant plusieurs lieux de travail.
- Compréhension différente, effet d'un lieu de travail sur d'autres lieux de travail.

- Communication avec les membres.
- Nouer le dialogue pour former de nouveaux délégués.
- Aucun sentiment de solidarité.
- Les membres ne voient pas le syndicat.
- Image de « grand syndicat ».
- Nécessité d'être axés sur la collectivité.
- Travailler sur le terrain dans les nombreux lieux de travail.
- Perdre le contact avec les membres qui partent à la retraite.
- Manque de communication entre l'exécutif et les membres.
- On voit toujours les mêmes visages aux assemblées.
- Nécessité de renouveler le leadership et de communiquer directement avec les membres.
- Formation – capacité de former les membres (\$) en travaillant avec le syndicat national.
- Leadership dynamique, pas un plan de relève.
- Faire en sorte que les membres s'impliquent. La participation pose problème.
- Les membres sont occupés, alors il est difficile pour eux de participer.
- Ne pas contraindre les membres, mais les motiver. S'assurer que les nouveaux membres s'impliquent.
- Fossé entre les membres et le syndicat.
- Rationalisation = plus de travail, plus de stress.
- Les membres ne sont pas formés. Pas le temps, l'énergie ou la volonté de participer.
- Nos membres ont besoin de plus de soutien.
- La rationalisation fait en sorte que le syndicat dispose de moins de ressources.
- La participation des membres pose problème. Il faut convaincre les nouveaux membres de s'impliquer.
- Il faut susciter de l'enthousiasme pour stimuler la participation. Il faut que plus de personnes s'investissent dans le syndicat.
- Les pratiques d'embauche de l'employeur écartent peut-être les candidats favorables au syndicat.
- Les employés n'ont vécu aucun conflit de travail depuis 1975.
- Manque de reconnaissance des sacrifices faits par les membres pour obtenir des gains.
- Complaisance des travailleurs, refus de participer.
- « Que fait le syndicat pour moi? »
- Faible degré de participation des membres dans l'ensemble des syndicats.
- Société du « moi ».
- Des rencontres sociales sont nécessaires. Nous vivons tous chacun dans notre monde.
- La planification de la relève est un problème.
- Trouver des membres pour prendre la relève des membres qui partent à la retraite ou quittent leur charge au sein du syndicat.

- Toujours à la recherche de membres prêts à exercer des fonctions au sein du syndicat.
- Désillusion, manque de visibilité du syndicat à cause de la rationalisation du lieu de travail.
- Les syndicats rationalisent également leurs activités.
- Besoin de délégués syndicaux accessibles et présents dans le lieu de travail.
- Nouvelles cartes syndicales, poids du matériau, le matériau ne résistera pas (besoin d'un meilleur matériau/plastique).
- Le bureau national n'a pas envoyé les cartes aux sections locales.
- Faible participation des membres.
- Représentants (p. ex., un service envoie un(e) représentant(e) à une réunion).
- Pratiques d'embauche de l'employeur (picorage).
- Tendance à adopter l'orientation de l'entreprise, à se détacher du syndicat.
- Changement dans la culture du syndicat (abandon du militantisme).
- Apathie.
- Les nouveaux membres ne connaissent pas bien le syndicat.
- Les nouveaux membres ont tendance à croire que tout leur est dû.
- Difficulté à amener les membres à participer aux assemblées.
- Manque d'unité parmi les travailleur(euse)s de l'atelier.
- Les jeunes membres ne s'intéressent pas aux mêmes choses que les plus vieux. Les jeunes ont l'énergie, mais ils ne savent pas comment s'impliquer.
- Les travailleur(euse)s plus âgés sont dépourvus d'énergie et de volonté.
- Entreprise en difficulté, baisse du nombre de membres
- Situation géographique de la section locale (beaucoup d'unités de négociation étant situées sur deux provinces, il est difficile de rassembler tout le monde et d'amener les membres à s'impliquer).
- Il est difficile de se rendre sur les lieux de travail.
- Apathie.
- Se rencontrer en dehors des négociations.
- Peu de membres assistent aux assemblées.
- Transmettre les connaissances aux jeunes membres et les faire participer.
- Développer les compétences des jeunes membres.
- Sentiment d'appartenance et renforcement de l'autonomie des membres.
- Beaucoup de lieux de travail, les personnes se sentent moins engagées.
- Les membres ne veulent pas faire de vagues; ils craignent de s'impliquer dans le syndicat.
- Le territoire où les unités se retrouvent est très vaste, les distances sont grandes.
- Les relations de travail difficiles avec les employeurs.
- L'information : trop, c'est comme pas assez, on mentionne recevoir trop d'information du bureau national de Toronto. L'information est trop abondante et se retrouve diluée.

- La faible participation des membres aux assemblées: il faut dynamiser nos réunions, arrêter de lire des rapports.
- Participation des membres.
- Fermetures d'usines.
- Mondialisation.
- Finances.
- Médias.
- Perception du public.
- L'employeur nous demande de faire plus avec moins.
- Tensions venant des négociations.
- Accords commerciaux injustes.
- La présentation n'a pas tenu compte des sections de membres retraités.
- Faux sentiment de sécurité – Besoin d'une gamme de produits.
- Les membres n'assistent pas aux réunions et ne lisent pas l'infolettre.
- Accessibilité – Travail par quarts.
- Participation (des jeunes).
- Éducation et communications.
- Orientation – Employé(e)s nouvellement embauchés (trousse) p. ex., calendriers.
- Nous ne faisons pas connaître les réalisations d'Unifor dans nos collectivités.
- Visibilité – Fête du Travail.
- Difficultés financières – Employer des gens pour faire le travail.
- Soutien du bureau national. Pourquoi les sections locales plus importantes devraient elles prendre en charge une partie de la charge des plus petites?
- Participation des membres, surtout les jeunes.
- Sous-traitance. Comment faire pour que nos membres soient embauchés?
- Les sections locales de grande taille ont beaucoup de problèmes à gérer, et c'est très difficile.
- Les (petites) sections locales sont détruites par les employeurs. Législation anti-briseurs de grève.
- Partager les ressources avec les sections locales comptant moins de membres, notamment leur enseigner comment faire la grève.
- Récupération des prestations pour soins de santé, besoin de conventions collectives plus solides.
- Nombre insuffisant de membres qui participent (impossibilité d'avoir le quorum). Besoin que les membres de la base s'impliquent davantage.
- Nous ne savons pas comment amener les membres à s'impliquer davantage. Le syndicat lutte pour essayer de conserver nos acquis. Il ne réussit pas à réaliser de nouveaux gains.
- Des entrepreneurs non syndiqués arrivent et font plus d'argent et offrent de meilleurs contrats. Nous essayons de limiter les pertes plutôt que de réaliser des gains. Le syndicat ne nous aide pas.
- Nous ne négocions pas d'une position de force.

- Les multinationales sont un problème. Capacité de payer. Les menaces de grève sont moins efficaces quand on travaille pour une multinationale. Quand les entreprises étaient nationales, nous avons un plus grand pouvoir de négociation.
- Membres.
- Communications.
- Apathie.
- Négativité.
- Heures et horaires – Travail par quarts.
- Séparation des travailleur(euse)s.
- Utilisation des technologies.
- Collaboration avec l'employeur.
- Les membres ne nous connaissent pas.
- Tendre la main à des membres qui proviennent de milieux différents.
- Personnel de direction agressif.
- Message commun.
- Engagement politique.
- Distance du trajet journalier pour se rendre au travail.
- Épuisement professionnel.
- Changer la perception des gens à l'égard des syndicats.
- Être à l'écoute de nos membres, de ce qu'ils veulent.
- Travail par quarts – Difficile de recruter de nouveaux membres.
- Travail précaire: les membres ne peuvent pas assister aux assemblées.
- Section locale fusionnée: les communications sont un gros problème.
- Entrer en contact avec les membres qui sont dispersés.
- Défis générationnels: les jeunes membres sont trop conciliants.
- Systèmes de rémunération à deux niveaux, les avantages sociaux provoquent du ressentiment.
- Difficulté à amener les membres à assister aux réunions de l'unité de leur section locale.
- Difficulté à amener les gens à participer aux manifestations.
- Soins de santé: travail très pénible, aucune augmentation salariale, frustration envers le syndicat.
- Financement – La capacité financière des sections locales est fondée le nombre de membres.
- Les membres.
- Charge et horaire de travail – Les membres travaillent six jours par semaine.
- Convaincre les membres d'assister aux assemblées syndicales.
- Participation des jeunes membres.
- Éveiller l'intérêt des nouveaux membres.
- Questions et débats à propos des cotisations syndicales.
- Agences de placement temporaire – Travailleur(euse)s de remplacement – Limites dans les conventions collectives.

- Obtenir de l'information sur les travailleur(euse)s à la retraite (pour que les sections des retraité(e)s puissent les contacter).
- Amener les membres à assister aux assemblées.
- Il n'y a pas de liste énumérant les unités de négociation d'Unifor par région. Une telle liste aiderait les sections locales à communiquer avec des unités d'autres régions pour faciliter l'organisation de cours régionaux.
- Éloignement géographique des unités de négociation d'une même section locale – Cette distance fait en sorte qu'il est plus difficile pour les dirigeant(e)s des sections locales de connaître les membres des petites unités.
- Amener les travailleur(euse)s de couleur à assister aux assemblées.
- Lorsqu'une section locale cesse d'exister, les sections de retraité(e)s de cette section locale ont de la difficulté à obtenir de l'aide financière et du soutien des représentant(e)s.
- Faire participer les jeunes travailleur(euse)s.
- Le secteur de l'automobile se porte bien sur le plan économique, mais le secteur de l'énergie est en grande difficulté.
- Il est difficile de garder les membres engagés et intéressés dans leur syndicat (être plus que des payeurs de cotisations).
- Nous essayons de développer l'unité et la solidarité – Lieu de travail de grande envergure et emplois diversifiés.
- Région géographique très étendue – Le chantier de la mine est immense, plus gros que le centre-ville de Calgary.
- Une partie de nos membres demeurent à l'extérieur. Ils retournent chez eux après le travail. Ils n'assistent pas aux assemblées. Il y en a, par exemple, qui vivent dans l'Orégon (donc dans un autre pays)! Comment faire pour amener ces membres à participer?
- Les membres ne comprennent pas l'importance d'appartenir à un syndicat, alors que des employeurs concurrents semblables sont des chantiers non syndiqués.
- Comment faire pour leur communiquer la valeur d'un syndicat?
- D'autres employeurs « ajoutent un complément » aux salaires des employé(e)s non syndiqués.
- La politique interne est une mission ardue.
- Beaucoup de problèmes avec les membres qui n'assistent pas aux assemblées.
- Travail par quarts
- Éveiller l'intérêt des jeunes. Aller dans les écoles pour éduquer les jeunes sur la valeur des syndicats.
- Apathie – « Le syndicat va s'en occuper ».
- Aborder et intéresser les membres.
- Amener les membres à assister aux assemblées.
- Beaucoup de jeunes travailleur(euse)s :
  - Ils ne connaissent pas l'histoire du syndicat;

- ils ne s'intéressent pas aux pensions, etc.;
- comment faire pour éveiller leur intérêt?
- Région géographique très étendue. Certaines sections locales sont très éloignées les unes des autres. Les frais de déplacement sont élevés pour les rassembler.
- Les membres ne sont pas forcément fiers de leur syndicat. Ils ne s'intéressent qu'à ce que le syndicat peut faire pour eux.
- Nous avons besoin d'outils pour accroître l'efficacité de nos actions politiques.
- Les dirigeant(e)s de la section locale s'épuisent au travail et à la résolution de problèmes complexes.
- Nous sommes toujours vus comme allant dans les lieux de travail quand il y a un problème. Il faut changer cette perception pour que les gens voient que nous visitons aussi les lieux de travail quand les choses vont bien.
- Comment trouver des moyens pour travailler dans une région nordique?
- Inciter les représentant(e)s du syndicat national à rencontrer les employeurs locaux.
- Un employeur inflexible.
- Rencontrer les membres en dehors du travail (pizza, café);
- Faire comprendre aux membres qu'ils sont le syndicat – Engagement.
- Différents quarts de travail.
- « Que fait le syndicat pour moi? » :
  - salaires;
  - exemples de réussite.
- Fatigue de ceux et celles qui donnent :
  - trop de demandes – Réunions;
  - services de garde.
- Sensibilisation des membres aux enjeux.
- Lutter contre ceux qui affirment que les syndicats ne sont pas une bonne chose.
- Approcher/sensibiliser les jeunes.
- Méfiance envers le syndicat :
  - Les groupes syndicaux sont dressés les uns contre les autres pour les salaires et les prestations liées à l'exercice d'un emploi;
  - le syndicat est blâmé.
- Les membres **ne voient pas** les réalisations du syndicat. Ils se laissent influencer par l'employeur.
- Les membres se souviennent des fois où le syndicat a pris des décisions difficiles (grèves, lock-outs).
- Géographie (il est plus difficile d'offrir nos services aux unités éloignées).
- Perdre de bon(ne)s militant(e)s syndicaux(ales) à la suite de mises à pied.
- Changement de génération.

- Apathie des membres.
- Sécurité d'emploi (c. à d. manque de participation au syndicat quand les emplois ne sont pas assurés).
- Instabilité de nos effectifs (fluctuations entre les périodes de mises à pied et d'embauche).
- Frustration des membres.
- Manque de communication.
- Les nouveaux(elles) membres ne comprennent pas bien le syndicalisme ni le rôle des syndicats.
- Le public n'est pas en faveur du syndicat. Il ne sait pas tout le bon travail que fait le syndicat.
- Les sections locales sont submergées par le courrier; il faut beaucoup de temps pour tout trier. Nous recevons parfois des lettres du syndicat national en double et même en triple exemplaires.
- Difficultés financières – aucune cotisation pendant la période de ralentissement saisonnier.
- L'expansion et le ralentissement du travail sont un obstacle au renforcement de la section locale.
- Les mises à pied ont une incidence sur l'uniformité de l'exécutif de la section locale.
- Il est difficile de se réunir à cause du travail par quarts en mer.
- Effectifs en décroissance – mises à pied, rationalisation, externalisation.
- Vieux collègues mécontents.
- Sous-traitance.
- Les plans d'Unifor sont présentés, mais ils ne sont pas vérifiés. Les mettre à exécution et effectuer un suivi.
- Plus de recrutement, de démocratie et de responsabilisation.
- Cerner des enjeux qui unissent les membres.
  - Seulement en période de crise, lorsque la section locale tente de mobiliser les membres.
- Effectifs diversifiés – géographie.
- Influence des industries en pleine évolution sur les sections locales.
  - Exemples : pêches, réaménagement du milieu, construction navale et changement générationnel.
- Les divisions naturelles en milieu de travail (âge, service, temps plein ou partiel, etc.) peuvent nuire à la mobilisation.
- Géographie : peu d'unités de négociation sur un territoire très vaste.
- Les travailleurs du secteur public ont-ils de l'empathie envers les petits salariés?
- Incapables d'envoyer nos membres suivre des cours (financement insuffisant – petites sections locales).
- Communication accrue des besoins parmi les sections locales d'une région.
- Les représentants de service sont très occupés. Il est donc difficile de régler rapidement des problèmes ou des griefs.

- (Entraîne une baisse de moral au sein du syndicat.
- Grandes compagnies – Trouver une solution aux problèmes.
- La compagnie accepterait de trouver des solutions aux problèmes.
- La compagnie ne collabore pas avec le syndicat. Elle viole la convention collective. Elle ne se préoccupe aucunement de la convention collective et ne la connaît même pas.
- L'employeur défie et intimide les membres :
  - pratiques d'intimidation par l'employeur;
  - il refuse de collaborer avec le syndicat;
  - la procédure de règlement des griefs est dysfonctionnelle;
  - il faut de 3 à 4 ans pour passer à travers tout le processus;
  - négociations en 2017;
  - l'employeur veut recourir aux services d'une entreprise extérieure;
  - le nombre de griefs dépasse 400;
  - mesures disciplinaires – Nous avons besoin de soutien, car l'employeur abuse de son pouvoir;
  - techniques de l'employeur – Les « règles d'or » relatives à la surveillance ne valent que pour les travailleur(euse)s.
- Rappeler aux membres qu'ils peuvent exercer leur droit de refuser un travail dangereux – Stratégie de la santé et sécurité au travail.
- La CAT organise des visites guidées.
- L'eau – Problèmes de base et qualité de la vie pour les travailleur(euse)s de l'atelier.
- Le pouvoir d'une grande société.
- Nous avons besoin d'un plus grand nombre de représentant(e)s.
- Les membres ont peur des représailles.
- Des membres travaillent seuls = violation des règles de la santé et sécurité au travail.
- La production passe avant la sécurité.
- Les heures supplémentaires sont obligatoires, ce qui a des répercussions sur la famille et la qualité de la vie.
- L'employeur impose des sanctions disciplinaires aux travailleur(euse)s qui refusent de faire des heures supplémentaires. L'employeur cherche à remplacer ces employé(e)s.
- Manque de respect (l'employeur doit nous traiter d'une façon plus respectueuse).
- L'employeur est notre plus grande difficulté.
- La compagnie a pour tactique de cibler les dirigeant(e)s.
- L'obligation de faire des heures supplémentaires est un problème à l'échelle nationale et sur le plan politique.
- On ne nous demande pas de faire d'heures supplémentaires au quai.
- Au quai, les installations posent problème, mais l'employeur ne s'en préoccupe pas du tout.
- Aucun contrôle sur les moyens de production.

- Distance séparant les lieux de travail qui font partie de la section locale.
  - Servir les membres avec efficacité.
  - Coût associé.
- L'accès est mis sur une seule unité de la section locale, alors que celle-ci en compte un grand nombre.
  - Impression que la représentation est moindre que dans les grandes unités.
- Communication.
- Moral des membres.
- Concept des membres qui sont le syndicat.
  - Nécessité de renforcer leurs moyens d'action.
- Encourager la participation.
  - Des jeunes en particulier.
- Participation à la vie syndicale.
  - Participation aux assemblées.
  - Les membres ne prêtent attention au syndicat que lorsque quelque chose cloche.
- Apathie des membres.
- Faible taux de participation aux assemblées de ratification et aux autres assemblées.
- Obtenir les coordonnées des membres (adresses électroniques).
- Difficultés financières – Port Elgin et occasions d'éducation pour les membres.
- Convaincre les membres d'assister aux assemblées de leur section locale.
- Les gens ne souhaitent pas occuper un poste de direction.
- Les membres sont apathiques et inquiets.
- Ils sont fâchés contre les salaires à deux niveaux.
- Manque d'éducation.
- Travail par quarts et familles.
- Travail à temps partiel, cumul d'emplois.
- Amener les membres à s'impliquer.
- Manque d'intérêt pour les comités de la section locale.
- Manque de participation aux assemblées.
- Manque d'unité au sein du groupe.
- Manque de confiance dans l'exécutif.
- Manque de jeunes – fossé générationnel – changement de génération.
- Jeunes qui ne se battent pas pour obtenir ce qu'ils veulent.
- Il est difficile d'amener les membres à s'impliquer ou à continuer de s'impliquer, surtout les jeunes.
- Les membres ne vivent pas dans la même région ou dans la région où se trouve leur section locale.
- Les membres ne sont pas de grands utilisateurs de la technologie.
- Éducation pour les membres.

- Comment lutter contre la rhétorique antisyndicale. Nous devons poser les questions difficiles (occasion d'engager une discussion).
- Comment sensibilisons-nous nos enfants, les faire participer.
- Il peut être difficile de ne pas se sentir visé.
- Les difficultés engendrent de la frustration, et les gens sont abattus.
- Problème de passer constamment son temps à éteindre des feux.
- Amener les membres à s'impliquer.
- Nombre peu élevé de membres.
  - Pas assez de membres pour pourvoir les postes.
  - Une seule et même personne occupe plusieurs postes.
- Les membres craignent l'entreprise.
- Peu de pouvoir de négociation.
- Travail partagé.
- Fonds pour la formation.
  - Accroître la formation à l'échelle locale.
- Méconnaissance de l'histoire du syndicat.
- Changement de génération.
- Éducation.
- Évolution du marché du travail.
- Division en deux paliers.
- Accords commerciaux, crainte de perdre son emploi.

## 2. Comment pouvons-nous accroître le soutien et la participation des membres au sein de nos sections locales?

- Si le syndicat s’aligne sur les valeurs canadiennes plutôt que Wall Street et les grandes banques.
- Nous incarnons nos valeurs. – Aspects intangibles/variables qui suscitent l’espoir chez nos membres.
- Revenir à l’essentiel – Leur expliquer en personne pourquoi ils devraient assister aux assemblées des membres.
- Changer ce qui est affiché sur les babillards en milieu de travail.
- Utiliser Twitter, Facebook, le site Web de la section locale pour joindre les travailleurs de quarts et davantage de membres.
- Recevoir des courriels du représentant d’Unifor au sujet des initiatives du syndicat (communiqués) et informer nos membres des gains du syndicat lors des assemblées (p. ex. victoire relative aux travailleurs temporaires étrangers).
- Publicités télévisées.
- Communication de proximité/en personne.
- Accorder la priorité aux membres, au contact humain.
- Nous avons besoin des renseignements et des coordonnées du personnel (p. ex. numéros de téléphone à la maison) (les sections locales ont droit à cette information).
- Diffuser de l’information sur les programmes d’éducation aux sections locales.
- Faire comprendre aux membres que les syndicats offrent des carrières et des emplois de qualité, tout en renforçant les collectivités.
- Créer une page Facebook pour la section locale contenant de l’information sur le syndicat.
- Prévoir une séance d’orientation de 15 à 20 minutes pour les nouveaux employés dans la convention collective.
- Trousse destinée aux nouveaux membres (PowerPoint).
- Plus d’information sur le syndicat pour mettre l’accent sur les programmes comme le congé-éducation payé.
- Modifier la structure, le moment et le lieu des assemblées syndicales.
- Faire connaître l’histoire du syndicalisme. L’utiliser comme outil de mobilisation des membres.
- Inviter des conférenciers dynamiques aux assemblées de la section locale.
- Discussions ouvertes diffusées à la télévision ou sur le Web.
- Organiser une journée des enfants pour attirer nos membres qui ont une famille.
- Réfrigérateur à bière au SLDC et lors des activités sociales.
- Barbecue/offrir de la nourriture et des t-shirts et y inviter un représentant national.

- Les victoires, pas seulement les défaites, mobilisent les membres.
- Promouvoir les victoires du syndicat sur le babillard.
- Collectivement, les sections locales pourraient acheter une tente Unifor et s'associer avec d'autres sections locales (p. ex. Journée nationale des Autochtones).
- Amener nos enfants au travail ou aux activités syndicales pour leur donner une image positive de notre travail et de notre syndicat.
- Le syndicat national des TCA avait un programme qui envoyait des orateurs dans les écoles.
- Pourquoi ne ferions-nous pas pression pour qu'un volet sur le syndicalisme soit inclus dans le curriculum?
- Programme de liaison avec les écoles secondaires. Une présentation PowerPoint a été conçue à cette fin.
- Trousse d'accueil des nouveaux employés; notre rôle, notre histoire.
- Transition; jeunes travailleurs et nouvelles technologies.
- Le système d'éducation de la plupart des pays occidentaux fait la promotion du capitalisme, pas de la social-démocratie. Comment mettre de l'avant nos idées – changer de gouvernement.
- Le syndicat pourrait participer davantage à la vie communautaire, pas seulement lorsque des difficultés surviennent.
- Publicités télévisées qui font la promotion du syndicat et de la fierté d'appartenir à un syndicat.
- Mettre en évidence nos réalisations, pas seulement nos luttes.
- Créer plus d'occasions d'apprentissage, de mentorat et d'engagement (amener le délégué syndical aux réunions avec l'employeur).
- Écouter davantage, parler moins.
- « Acheter de la pizza » – Repenser notre façon de mener nos assemblées.
- Raccourcir les assemblées – une heure au lieu de deux heures.
- Repenser la planification des assemblées.
- Programme d'orientation syndicale pour les nouveaux travailleurs.
- Reconsidérer les formes de « participation » qui ne requièrent pas nécessairement d'assister aux assemblées.
- Séances d'information pour faire connaître aux nouveaux employés les services offerts.
- Célébrer nos victoires!
- Faire circuler des vidéos annuelles.
- Problème: Les employeurs n'embauchent pas de jeunes travailleurs.
- Continuer d'essayer!
- Renforcer la solidarité communautaire et faire des problèmes des membres nos problèmes.
- Demander du soutien (syndicat national ou d'autres coalitions, groupes, etc.) dans le cadre des campagnes.

- Faire participer les membres à d'autres activités que des assemblées (Mayworks, festival d'arts, autres activités militantes, soupes populaires, etc.).
- Repenser la signification d'être « impliqué ».
- Combiner des ressources ou des petits groupes pour former des comités.
- Avoir des assemblées régionales et plusieurs sections locales dans la ville pour pouvoir planifier des événements de plus grande envergure.
- Il nous faut un endroit, un bureau ou un local qui pourrait être utilisé par toutes les sections locales. Accrocher le bon vieux drapeau à l'extérieur.
- Formation des nouveaux employés ou trousse de bienvenue du syndicat.
- Communiquer nos victoires.
- Faire participer les membres à d'autres activités que des assemblées (p. ex. barbecues locaux, activités sociales).
- Repenser la signification d'être « impliqué ». Ne consiste pas seulement à assister aux assemblées.
- Combiner des ressources ou des petits groupes pour former des comités.
- Descriptions des postes au sein de la structure du syndicat.
- Communications plus faciles à lire.
- Prêter une oreille attentive aux préoccupations des travailleurs. Ne pas seulement leur parler.
- Communication bidirectionnelle entre le syndicat national et la section locale.
- Offrir de la pizza!
- L'éducation est essentielle.
- Plus d'activités récréatives avec les sections locales de la région.
- Prêcher par l'exemple; leur donner quelqu'un ou quelque chose à appuyer.
- Faire monter les dirigeants à bord du train.
- Se concentrer sur le « recrutement interne » (conversations entre membres, communication personnelle).
- Assemblées virtuelles par Skype?
- Établir le contact lors d'activités communautaires, de réunions syndicales, etc.
- Ne pas condamner les membres qui ne participent pas.
- Réparer ce qui est « cassé » – Si les membres ne veulent pas participer à un rassemblement, songez à une autre stratégie.
- Repenser l'« assemblée syndicale » – Rencontrer de petits groupes ou les employés d'un service – ÉCOUTER.
- Pizza et boisson gazeuse – Important.
- Essayer des conférences téléphoniques avec de petits groupes : combinaison de rencontre en face à face et de technologie.
- Les gens aiment les CHOSES GRATUITES.
- Se réunir à d'autres moments qu'en période de négociation (p. ex. barbecue).
- Ne pas hésiter à être un ambassadeur du syndicat.
- Dirigeants – écoutez, effectuez un suivi.

- Renseigner les membres sur l'utilité de leur section locale.
- Intérêts des membres – amener de nouveaux militants.
- Éduquer les membres pour qu'ils aient moins peur de participer activement.
- Connaître ses droits.
- Documentation en langage simple pour les membres des groupes précis.
- Simplifier la documentation pour que les membres aient accès à de l'information importante sur leurs droits, etc.
- Prévoir des trousseaux et des séances d'orientation pour les nouveaux membres et allouer plus de temps dans les conventions collectives.
- Prendre les moyens nécessaires pour assister aux assemblées en tant que travailleurs de quarts (p. ex. webinaires et vidéoconférences).
- Passer plus de temps avec les membres permet de leur transmettre l'information importante et de nouer le dialogue.
- Découvrir ce qui fonctionne pour les sections locales.
- Initiation à la vie syndicale des nouveaux membres en différentes langues.
- Éliminer les obstacles à la communication et à l'éducation syndicale.
- Témoigner de nos réussites avec les membres (p. ex. aide de WorkSafeBC à partir des ressources des sections locales dans la communauté).
- Accès accru au contenu partageable et aux médias sociaux pour les membres d'Unifor.
- Visites récentes du site Web d'Unifor? Les membres savent-ils où trouver le site Web ou le compte Twitter?
- Plus de publicité sur les médias sociaux d'Unifor.
- Écoutez nos membres. Que font-ils? Quelles difficultés rencontrent-ils? Savoir pourquoi ils n'assistent pas aux assemblées.
- Comment obtenir l'appui des membres?
- Comment contrer la perception négative que les gens ont du syndicat?
- Réponses aux questions difficiles comme celle-ci : Qu'est-ce que le syndicat fait pour moi?
- Tenir les assemblées dans les lieux de travail des membres. Visites de santé et sécurité au travail.
- En période de négociations collectives, les membres participent davantage.
- Comment entrer en contact les uns avec les autres – avoir l'option d'échanger de l'information entre sections locales.
- Renseigner davantage les membres sur les activités et les services d'Unifor dans leur collectivité.
- Davantage d'occasions de se réunir avec d'autres sections locales pour nouer des relations.
- Meilleure connaissance des produits, des services et des lieux de travail du syndicat.
- Échanger de l'information et des courriels entre nous.
- Rassemblements régionaux des membres d'une section locale (p. ex. section locale 2000).
- Organiser une activité locale pour apprendre à se connaître.

- Exemple de courriel ou de fiche d'adhésion du Conseil de l'aérospatiale.
- Efficacité de l'éducation et de la formation des nouveaux membres à Port Elgin.
- Les sections locales ont besoin de leadership.
- En faire une histoire personnelle pour les membres.
- Lorsque nous les aidons, nos membres en parlent à d'autres membres. Utilité du syndicat.
- Les grèves favorisent la solidarité et le quorum aux assemblées.
- Solidarité avec d'autres sections locales et soutien mutuel.
- Cartes de membre = Lien avec le membre/identité
- Continuer d'envoyer des courriels et d'obtenir des cartes vierges ou des modèles de carte.
- Dans les petites sections locales, il est difficile de faire participer les membres.
- Matériel promotionnel gratuit pour les membres (stylos, épinglettes, valorisation de la marque).
- Jerry doit visiter les lieux de travail et rencontrer les membres.
- Les dirigeants comprennent les différentes situations dans les différentes provinces.
- Cartographier les lieux de travail, stratégies pour mobiliser les membres.
- De quoi avez-vous besoin?
- Plus d'activités sociales (p. ex. fêtes de Noël, pique-niques).
- La convention collective prévoit du temps pour se promener, entrer en contact avec les membres, les rencontrer.
- Ce qui attire les militants chez le syndicat – Reconnaître ce que le syndicat peut faire et comment.
- Conseil des présidentes et présidents le 16 octobre.
- Trouver des idées. Compter sur les mêmes personnes pour accomplir le travail est un obstacle à l'élaboration de stratégies.
- Cerner les enjeux qui mobilisent les membres.
- Les nouveaux employés sont conscients des enjeux sociaux. Jeunes = Engagés.
- Les jeunes membres aiment le matériel promotionnel et l'image de marque.
- Allouer du temps au syndicat pour qu'il entre en contact sur place avec les membres devrait être une disposition standard de toute convention collective.
- Droits syndicaux.
- Mieux cibler les communications.
- Condenser davantage l'information sur le syndicat et son rôle.
- Nouvelles vidéos attrayantes, brèves et concises.
- Information sur les droits en milieu de travail.
- Communication directe.
- L'impossibilité de conduire les affaires du syndicat pendant les heures de travail limite la participation. Il s'agit d'un problème grave.

- Nous avons besoin des coordonnées à jour de nos membres.
- Babillards/assemblées – ne font pas sortir les membres.
- Renforcer les sections locales par la solidarité.
- Réponses immédiates aux questions des membres.
- Courriels et sites Web des sections locales. Bulletin d'information électronique envoyé aux membres tous les mois.
- S'assurer que les membres ont les coordonnées du représentant local, des membres de l'exécutif et des représentants en milieu de travail.
- Tenir des assemblées dans les lieux de travail tous les deux mois.
- Les représentants en milieu de travail, les représentants locaux et les membres de l'exécutif ont établi une voie de communication.
- Comment former un exécutif plus énergique.
- Les règlements obligent l'exécutif à assister aux assemblées des membres.
- Le leadership peut changer la culture (au-delà des problèmes en milieu de travail).
- Barbecue ambulant (camionnette) – parcourt l'Alberta, visite des lieux de travail et entre en contact avec les membres.
- Conséquences pour un dirigeant de ne pas se présenter à une assemblée.
- Une personne dans l'incapacité d'assister à une assemblée doit appeler le président.
- Section locale composée – beaucoup d'assemblées dans différentes régions de la province.
- Donner des responsabilités à nos membres. Confier, partager et déléguer les tâches du syndicat à nos autres membres.
- En laissant quelqu'un d'autre accomplir le travail, nous faisons participer davantage de membres.
- Donner le bon exemple pour être un modèle. Dignité, intégrité. (Joindre le geste à la parole.) Si vous ne croyez en rien, vous finirez par croire à n'importe quoi.
- Inspirez, imitez, soyez fier d'être syndiqué.
- Seuls les travailleurs se battent pour nous. Les syndicats donnent des résultats. Ayez confiance en eux.
- Incarnez l'engagement de votre syndicat.
- Partager la charge de travail. Les mentors jouent un rôle important en amenant les membres à participer à la vie syndicale.
- Les bons modèles à suivre, l'émulation et l'autonomisation sont essentiels, pas le favoritisme ni faire la fête lors des formations.
- Liste des comités dans nos statuts – Établir un ordre de priorité et ne pas se désespérer.
- Un mentor peut amener les membres à participer à la vie syndicale. Nous avons besoin de bons mentors qui demandent à nos membres de monter au créneau.
- Un renouvellement est nécessaire au niveau de l'exécutif.
- Avoir conscience de l'épuisement.

- Recenser les forces de nos membres, identifier les « leaders nationaux » dans nos lieux de travail.
- Reconnaître les contributions de nos mentors, ceux qui nous ont accompagnés. Gratitude.
- Prêcher par l'exemple, se soutenir, communiquer et raviver nos relations.
- Apprendre à connaître les autres dirigeants et sections locales.
- Les syndicats n'enseignent pas de notions sur le syndicalisme aux jeunes (droits et avantages obtenus). Nous ne mettons pas l'accent sur les droits et les gains acquis. Éducation syndicale.
- Activités sociales, promotion du bon travail, événements au calendrier. Amener un membre avec soi.
- Rehausser notre image de marque.
- Trouver des moyens novateurs d'attirer plus de membres à Port Elgin (p. ex. réaliser des économies de coûts en y envoyant plusieurs membres plutôt qu'un membre à la fois).
- Organiser des séances d'accueil avec d'autres sections locales de la région.
- Envisager d'envoyer des messages publiés aux membres.
- Interagir plus efficacement avec les membres (p. ex. les écouter, nouer le dialogue directement en milieu de travail).
- « Étoffer » les assemblées (c.-à-d. donner aux membres une raison d'y assister).
- Éduquer les dirigeants des sections locales, s'assurer qu'ils comprennent les objectifs et les orientations d'Unifor.
  - Faire la promotion de la formation pour les nouvelles unités ou l'exécutif.
- Assouplir les restrictions relatives à la création de sections de travailleuses et travailleurs retraités (p. ex. abolir l'exigence du nombre minimal de 20 membres et opter pour un pourcentage des effectifs).
- Se pencher sur les sections régionales de travailleuses et travailleurs retraités et d'autres comités régionaux sur l'équité.
- Former les dirigeants des sections locales pour qu'ils puissent veiller au bon déroulement des assemblées.
- Établir des conseils en milieu de travail.
- Se mêler régulièrement aux membres en milieu de travail.
- Parler aux nouveaux membres.
- Les membres retraités participent à la sensibilisation aux enjeux syndicaux (cours).
- L'éducation et la discussion sont essentielles.
- Programme axé sur les principaux enjeux politiques.
- Inviter les membres à des activités.
- Numéro central que les membres pourraient appeler pour être redirigés vers les sections locales de leur région.
- Les assemblées des membres devraient être favorables à la famille en offrant des activités pour les enfants.

- Nous devons présenter une solution économique pour inspirer nos effectifs.
- Nous devons contester le système économique en nous fixant de nouveaux objectifs économiques.
- Nous devons utiliser davantage les médias sociaux et le Web pour assurer la participation continue.
- Les sections locales sont le visage du syndicat.
- Avoir d'avantage de visibilité : exemple : regroupement de plusieurs sections locales et visites des lieux de travail par les dirigeants (visite du directeur québécois en forêt, les membres l'apprécient, même chose en usine).
- Les membres doivent voir leurs dirigeants locaux et nationaux, ils doivent voir ce que l'on fait.
- Améliorer la communication avec nos membres en :
  - Tenant des rencontres avec les présidents des unités;
  - Fournissant de l'information par des chaînes de courriels, journal, site, etc.;
  - Écoutant – il faut écouter nos membres et faire un bon suivi de leurs demandes;
  - Préparant la relève;
  - Mettant une boîte à suggestion;
  - Pour les petites sections locales : appeler les membres un par un.
- Inviter des conférenciers (du syndicat national ou d'ailleurs) aux assemblées pour les rendre plus intéressantes.
- Offrir des services de garde lors des assemblées pour que les membres puissent amener leurs enfants.
- Obtenir des gains pour les travailleurs à temps partiel afin de leur faire réaliser que le syndicat les aide, ce qui les encouragera à participer.
- Structurer les sections locales de manière différente pour accroître la participation.
- Tenir annuellement une réunion des présidents de toutes les sections locales d'Unifor de chaque région.
- Les militants devraient porter le matériel promotionnel d'Unifor pour accroître la visibilité du syndicat dans leur collectivité.
- Organiser des assemblées plus intéressantes : traiter d'enjeux véritablement importants pour les membres (même s'ils ne sont pas directement liés au syndicat). Inviter les familles des membres à ces assemblées thématiques, s'il y a lieu (p. ex. discussions sur la planification financière, les pensions et les avantages sociaux).
- Commanditer des activités spéciales ou divertissantes avec d'autres sections locales de la région.
- Sonder les membres pour savoir ce qu'ils pensent du syndicat et leur demander ce qu'ils aimeraient que le syndicat accomplisse.
- Offrir de la nourriture lors des assemblées syndicales.

- Tenir les assemblées directement après le quart de travail et à proximité du lieu de travail pour que ce soit facile pour les membres d'y assister.
- Demander aux membres comment ils aimeraient contribuer au syndicat (à part assister aux assemblées).
- Surmonter nos divisions (travailleurs temporaires et travailleurs soumis au système à deux niveaux).
- Éveiller la passion chez nos membres : le même esprit qui nous a portés à nous syndiquer en premier lieu!
- Inviter les membres à participer, en s'informant des règles en diverses matières : fonctionnement de la section locale (statuts et règlements), lois (santé et sécurité), normes, convention collective, etc.
- Être proactif en faisant de l'éducation. Il faut sortir du cadre de la convention collective et arrêter de penser que nos membres lisent les textes. Il faut expliquer et présenter quelles sont les conditions de travail, les assurances, le régime de retraite, etc.
- Il faut sortir des sentiers battus en invitant des gens (conférenciers) de l'externe pour venir parler de sujets divers ou encore sur des sujets choisis par les membres.
- Allez sur le terrain, allez à la rencontre des membres, les écouter, s'assurer que l'information circule (tableaux d'affichage, sites Internet, réseaux sociaux).
- Privilégier les contacts un à un ou encore par courriel (avec échanges), car certains membres sont gênés en assemblée de poser des questions. Il faut assurer un dialogue avec les membres avec plusieurs moyens.
- Offrir le déjeuner, des tirages, un prix pour attirer lors des assemblées.
- Rassembler dans des bureaux communs plusieurs sections locales pour qu'on puisse échanger des services ou mettre des services en partage.
- Créer des comités sur des sujets divers afin d'intéresser le plus de membres possible (jeunes, femmes, politique, environnement, mobilisation, autres). C'est par les comités souvent qu'on peut impliquer le plus de gens possible.
- Tenir diverses activités de formation.
- Faire des activités dans la communauté (s'impliquer dans des organismes localement).
- Donner du bon service.
- Briser l'image négative des syndicats.
- Suivre les formations en résidence comme les CEP ou le camp familial, donner le cours « Connais ton syndicat » aux membres.
- Au niveau des assemblées :
- Raccourcir les rapports dans les assemblées : ce n'est pas intéressant et ça endort les gens!
- Raccourcir les assemblées et s'assurer que l'on débâte d'une idée à la fois.
- Présence des délégués sur le plancher dans les milieux de travail.
- Ne pas laisser de question sans réponse.

- Créer des pages Facebook pour mettre en place des canaux de communication.
- Tenir des activités de loisirs.
- Inviter des membres de la base au conseil québécois.
- Privilégier le contact personne à personne.
- Tenir les assemblées syndicales à proximité des lieux de travail.
- Participer aux comités syndicaux.
- Encourager la participation des membres en la valorisant (récompense).
- Adapter les messages afin d'attribuer le succès à la participation des membres et non pas à la capacité de mobilisation du syndicat.
- Formation autant pour les membres que les dirigeants.
- Des comités syndicaux fonctionnels sont des instruments de mobilisation sous-estimés.
- Vulgariser davantage les grands dossiers et les campagnes.
- Par le soutien aux sections locales, les services spécialisés comme le Fonds régional des sections locales du Québec (FRSQ) et le Service de défense des accidentés et accidentées du travail (SDAT), par la création de comités (jeunes, femmes, etc.) pour encourager la participation de plus de membres.
- Par la communication aux membres, publiciser nos bons coups, parler à nos membres, aller à leur rencontre.
- Par la formation, en rendant nos assemblées syndicales plus intéressantes : exemples, inviter des conférenciers, faire un déjeuner en même temps que l'assemblée, etc.
- Offrir de l'argent en échange de la participation des membres aux assemblées, beignes, café, etc.
- En tenant des assemblées spéciales pour accueillir les nouveaux membres.
- En produisant un journal syndical.
- En tenant plus d'activités de loisirs pour rapprocher les membres (soupers de Noël, etc.)
- Faire des tirages de prix.
- Inclure les membres dans le processus décisionnel en les consultant davantage: ils vont se sentir concernés.
- Inscrire des membres qui ne s'impliquent pas nécessairement beaucoup afin de stimuler justement leur engagement.
- Rencontres et cours pour les nouveaux membres.
- Séance d'orientation des nouveaux membres dans les trois premiers jours suivant leur entrée en fonction.
- La correspondance nationale doit parvenir à la base.
- Remplir les trous dans les voies de communication – trop d'information passe à travers les mailles du filet. Nous n'arriverons jamais à mobiliser les membres.
  - Le manque de communication et l'absence de formule, de protocole ou de politique ont été soulignés.
- CEP : Envoyer les membres suivre des cours.

- Augmenter le financement des CEP afin que les petites sections locales puissent envoyer des membres suivre ces cours.
- Donner de l'espoir aux gens : arrêter de faire des compromis.
- Envoi mensuel d'un courriel à tous les membres.
- Envoyer de jeunes membres comme délégué(e)s aux conseils et aux congrès.
- Nous avons besoin de meilleurs outils pour résoudre les conflits au sein de notre section locale, et de meilleurs moyens de répondre aux questions de façon à ce que les membres se sentent respectés.
- Rendre les choses amusantes... trouver des façons créatives de faire passer le message.
- Veiller à ce que les membres soient écoutés et respectés pendant les assemblées.
- Laisser les gens exprimer leurs opinions.
- Redorer l'image de notre syndicat : nous concentrer sur ce que nous pouvons faire pour notre collectivité.
- Nouer des relations respectueuses avec la collectivité.
- Développer des relations plus étroites avec les membres retraités, unir nos efforts.
- Appuyer les autres sections locales sur les lignes de piquetage ou lors des activités communautaires.
- Faire du bénévolat et commanditer des équipes de sport ou des manifestations sportives.
- En particulier dans les petites collectivités, établir une relation avec les journaux locaux – les appeler pour les inviter de vive voix à des événements (pas par courriel ou communiqué). Le syndicat fait souvent l'objet d'une couverture médiatique favorable (avec photos).
- Organiser collectivement des activités communautaires (ventes de pâtisseries, pique-niques, défilé du père Noël, célébrations de la fête du Travail).
- Créer une base de données pour les sections locales communautaires.
- Bâtir des sections locales fortes/renforcer la solidarité – présence au sein des conseils du travail et respect.
- Commencer à organiser des assemblées ORDINAIRES pour les sections locales d'Unifor. Discuter de tout et de rien et mettre en commun nos ressources.
- Fournir des coordonnées.
- Partager nos ressources avec une organisation communautaire, en nature s'il le faut.
- Concevoir une trousse de bienvenue en format papier et électronique. Clé USB/application, etc.
- Certaines sections locales coordonnent leurs activités sociales afin que leurs membres apprennent à se connaître et à connaître les dirigeants de leur section locale et de leur syndicat. Ces activités portent des fruits et comprennent les suivantes :

- dîners-conférences;
- soupers-conférences;
- soirée cinéma - collations;
- café (bonne qualité) et conversation;
- spectacles communautaires itinérants.
- Sonder les membres pour savoir ce qu'ILS veulent.
- Faire preuve de créativité en organisant des activités – toujours intégrer des « hameçons » pour « accrocher » les gens. Diversité des hameçons – Ce qui attire les jeunes n'attirera peut-être pas les aînés. Or, un repas léger est toujours attrayant.
- Tombola.
- Divertir les enfants pendant que leurs parents parlent d'affaires syndicales.
- Inviter des conférenciers qui plaisent aux membres lors des assemblées.
- Créer de la compétition entre les membres et leurs familles (dessin, sculpture de citrouilles, mascotte de la section locale, création littéraire).
- Faire du bénévolat pour des équipes de sport.
- Suggestions à essayer : club de lecture – histoires liées au syndicalisme.
- Nous avons découvert qu'accroître la visibilité d'Unifor en milieu de travail mène à une rétroaction positive de la part des membres. Il suffit de se promener dans le lieu de travail pour demander aux membres comment ils vont et savoir ce qui se passe.
- Déployer des efforts pour connaître les membres et leurs préoccupations. Bavarder et s'informer des dernières nouvelles de façon régulière, pas seulement une fois de temps en temps ou quand on a besoin que les membres fassent quelque chose (présence sur les lignes de piquetage ou à un rassemblement).
- Inviter d'autres sections locales de la région à des activités. Aller au-delà des invitations électroniques... Les appeler et les inviter de vive voix ou aller les voir en personne, si la géographie le permet.
- Ce n'est pas facile de répondre à cette question puisque bien des trucs ont été tentés...
- Informer nos membres des enjeux.
- Impliquer les gens.
- Publiciser les services offerts par Unifor :
  - Bourses étudiantes
  - Camp familial – une section locale rapporte la participation d'un de leur membre au camp familial qui a littéralement transformé la personne. D'un travailleur peu militant, il est maintenant extrêmement motivé et impliqué.
- Les délégués vont voir les nouveaux membres après la séance d'orientation pour prendre de leurs nouvelles.
- Ajouter l'adresse électronique des membres à la liste de renseignements fournie par l'employeur. Bon moyen d'établir le contact avec les membres, nouveaux ou pas.

- Les membres plus âgés ne s'intéressent pas vraiment au syndicat. Les jeunes membres entrent en contact avec le syndicat lorsqu'ils ont un problème. Principalement un moyen pour les membres de connaître leurs droits d'emblée.
- Assemblées publiques pour faire participer les membres et établir le contact sur n'importe quelle question.
- Savoir comment nos membres se portent.
- Passer à l'action. Ça suffit!
- Nous devons nouer le dialogue avec nos membres.
- Les nouveaux membres et les jeunes membres de l'unité de négociation peuvent aussi faire entendre leur voix en participant aux sondages préparatoires aux négociations.
- Remettre les choses entre les mains des militants de la base.
- Organiser des activités familiales sans imposer à coups de matraque le syndicat aux membres.
- On ne voit pas de solidarité. Ramener la solidarité pour que les membres sachent que nous les appuyons.
- Se préoccuper des problèmes personnels qu'éprouvent les membres.
- Participer à la vie communautaire.
- Faire en sorte que les membres sentent qu'ils font partie de notre famille syndicale (contact personnel, base).
- Nécessité de regagner leur confiance.
- Les nouveaux membres doivent recevoir de l'information sur le syndicat et l'importance des scrutins et des négociations.
- Communication avec les nouveaux membres.
- Établir le contact – Inviter les membres à dîner, organiser un souper-partage.
- Entrer en contact avec les nouveaux membres.
- Apporter le changement que nos membres veulent. Être équitables et justes avec nos membres.
- Le président peut s'occuper de l'orientation des nouveaux membres (dans la convention collective).
- Soutien et engagement accrus des membres.
- Les délégués et l'exécutif de la section locale soulignent l'anniversaire des membres lorsqu'ils viennent dire bonjour lors des pauses et de l'heure du dîner pour créer une solidarité.
- Pouvoir de la conversation en tête à tête. Souhaiter la bienvenue aux membres dans notre cercle syndical. Créer de l'espace.
- Noter l'intérêt des nouveaux membres pour la section locale, leur donner un élan, convaincre les nouveaux membres d'assister aux activités, aux conférences, etc.
- Trouver des moyens de se rencontrer lorsqu'il n'y a pas de crise.
- Dégager des enjeux rassembleurs communs.
- Campagnes de financement à l'échelle de la section locale.
- Initiative communautaire à appuyer.

- Éducation.
- Promotion du syndicat dans la collectivité.
- Célébrations de la fête du Travail.
- Encourager les membres à jouer des rôles moins importants (faire de la place aux nouveaux membres pour qu'ils s'impliquent).
- Informer les nouveaux membres de l'utilité du syndicat.
- Formation des membres.
- Nouveaux moyens de communiquer avec les membres compte tenu de l'évolution du milieu de travail.
- Aller à la rencontre des nouveaux membres avant la direction.
- Accroître les activités syndicales et sociales.
- Utiliser davantage les locaux syndicaux.
- Nouer des amitiés.
- Trouver des moyens de se rencontrer.
- Rassemblements où de la nourriture et des boissons sont servies.
- Bâtir une communauté (p. ex. dire bonjour, se saluer dans l'atelier).
- « Discussions au café » auxquelles les membres peuvent se joindre – forums ouverts, ambiance informelle, écouter et savoir ce qui se passe avec les membres.
- Participer à des activités communautaires avec des enfants.
- Parrainer les jeunes membres.
- Éduquer les militant(e)s, renforcer leur assurance au moyen de formations, accroître leur dynamisme.
- Découvrir les intérêts des nouveaux membres.
- Modifier notre façon d'aborder les membres pour qu'ils s'impliquent.
- Possibilités de formation – Congés-éducation payés (cours offerts à Port Elgin).
- Accroître les possibilités offertes aux membres à l'échelon local; éveiller leur enthousiasme.
- Encourager les membres à rencontrer les membres d'autres sections locales dans le cadre d'activités sociales dans leur région.
- Encourager les membres à s'impliquer, les guider, mettre en place un programme de mentorat pour les nouveaux membres.
- Problèmes de communication : jeter un pont entre les jeunes membres et les plus âgés.
- Conférencier(ère)s : Inviter des conférencier(ère)s émérites (p. ex., les enseignants des cours d'hiver du CTC).
- La majorité des formations sont données à Vancouver. Il faudrait offrir des cours dans le Nord.
- La plupart des membres ne savent pas combien il y a de sections locales dans notre collectivité.
- Il y en a 3 300. Où sont-elles situées? Nous avons besoin d'une base de données pour que tous les membres puissent se renseigner à ce sujet.

- Lorsqu'il y avait un conflit, nous avons besoin d'un endroit au travail pour rencontrer l'employeur. Nous avons déménagé notre bureau sur place. Il faut trouver des moyens de nous rencontrer au travail.
- Le fait de prendre nos repas ensemble aidait à développer la solidarité entre les travailleur(euse)s de l'usine.
- Nous rassembler développe notre pouvoir.
- Le comité des LGBT souhaite organiser un réseau dans la région.
- Nous avons besoin de membres travaillant pour un chemin de fer de la région pour servir d'agents de liaison avec d'autres sections locales.
- Remonter aux racines du problème et éduquer les nouveaux membres.
- Expliquer aux nouveaux membres en quoi consiste le syndicat.
- C'est grâce aux syndicats que les travailleurs ont congé les fins de semaine.
- Les gens ne comprennent pas bien tout ce que les syndicats ont fait pour les travailleur(euse)s.
- La population en général croit que « les syndicats ont trop de pouvoir ».
- Nous avons besoin de nous mettre en valeur.
- Faire connaître les réalisations du mouvement syndical.
- Sortir des locaux de la section locale : visiter nos membres, nos lieux de travail, les saluer et prendre de leurs nouvelles (contacts personnels).
- Médias sociaux : inviter les membres à prendre un café avec les dirigeant(e)s du syndicat; conversations en tête à tête.
- Avoir une procédure pour accueillir et intégrer les nouveaux membres. (Ex: tenter de négocier du temps pour une rencontre avec les nouveaux employés dans la convention collective.
- Publiciser davantage les bons coups.
- Formation.
- Tenir des activités de loisirs (BBQ, etc.)
- Faire de la formation sur les syndicats dans les écoles.
- Assurer la disponibilité des dirigeants des sections locales auprès des membres.
- Faire des changements dans les membres de l'exécutif (assurer un roulement).
- S'assurer de répondre aux membres et de leur revenir avec des réponses, ne pas les laisser en suspend.
- Croire en nous mêmes.
- Se faire confiance mutuellement et avoir confiance en nous.
- Demander aux membres de quelle façon nous pouvons les aider.
- Laisser les membres occuper des postes de direction.
- Cesser de tenir des discours contradictoires.
- Communications avec les familles et les membres.
- Nous ouvrir aux nouvelles technologies.
- Fusionner les petites sections locales.

- Les travailleur(euse)s nouvellement embauchés ne s'impliquent pas dans leur section locale. Nous ne nous occupons pas suffisamment des jeunes travailleur(euse)s.
- Être à l'écoute de nos membres.
- Organiser des activités récréatives.
- Qu'est ce que le militantisme? De quelle façon parlons nous à nos membres? Chercher des façons différentes de faire les choses.
- Apporter la mobilisation, les communications, l'éducation et le recrutement à ceux qui ont besoin de nous à l'échelon local.
- Obstacles internes.
- Être au courant des réalités de nos collectivités.
- Éducation.
- Être fiers de nos membres!
- Solidarité. L'union fait la force.
- Avoir confiance en notre syndicat.
- Cohérence, collaboration.
- Diligence (travail acharné).
- Honnêteté.
- Recourir aux membres retraités.
- Nouer des relations avec des organismes de nos collectivités : Centraide, etc.
- Militantisme.
- Célébrez vos victoires.
- Éduquer les nouveaux membres. Offrir aux jeunes travailleur(euse)s des cours sur l'histoire des syndicats. Éducation syndicale d'Unifor.
- Les CEP sont une très bonne chose pour les sections locales.
- Syndicat social démocrate – Nous devons aller au delà des salaires et des avantages sociaux.
- Nous avons besoin de délégué(e)s pour éduquer les membres au sujet des problèmes en milieu de travail. Il est difficile de pourvoir les postes de direction.
- Pas suffisamment de cours offerts aux membres.
- La nouvelle génération est moins enthousiaste à l'égard des syndicats. Nouveaux dirigeants locaux pour recruter de jeunes travailleur(euse)s. Il faut créer un programme de mentorat qui mettra les jeunes membres en relation avec des travailleur(euse)s plus âgés et plus expérimentés.
- Le bureau national devrait encourager la participation aux congrès.
- Il faudrait améliorer la coordination des campagnes nationales (pensions, salaire minimum, etc.). Célébrer nos victoires.
- Orientation.
- Nous avons besoin de temps alloué pour rencontrer les nouveaux membres.
- Rencontrer les membres dans leur milieu.
- Sites Web, Instagram, infolettres.
- Une application d'Unifor pour téléphones intelligents.
- Susciter l'intérêt des nouveaux membres, mais aussi celui des anciens.

- Représentation, cas de la CSPAAT.
- Amener les membres au CFE.
- Argent pour les CEP.
- Être à l'écoute de nos membres, de ce qu'ils veulent.
- Des représentant(e)s pourraient offrir des séances d'accueil dans les sections locales et les lieux de travail où les membres sont désintéressés.
- Nous avons besoin de plus de formations et de mieux faire connaître le fonctionnement du syndicat.
- Réponse publique avec le logo d'Unifor.
- Le syndicat national doit éduquer les gens au sujet des avantages du syndicalisme/socialisme.
- On ne fait pas assez de publicité autour du travail que nous faisons pour défendre nos membres/la collectivité.
- Le syndicat national pourrait organiser plus de campagnes nationales (salaires décents, liberté sur Internet, etc.). Le syndicat national doit organiser des campagnes en faveur des causes communautaires.
- Certains peuvent préférer ce qui est petit.
- Les travailleur(euse)s de la santé ne sont pas assez rémunérés. Il faut organiser une campagne nationale/provinciale pour faire connaître la situation critique des travailleur(euse)s de la santé. (Ils ne sont pas bien payés du tout.)
- Besoin d'offrir plus de formations aux membres des sections locales.
- Besoin de meilleures communications : les délégué(e)s verraient leurs membres deux fois par jour.
- Comités actifs et progressistes.
- Les président(e)s devraient être payés pour rencontrer les membres tous les trois mois. Payer les kilomètres parcourus pour assister aux assemblées, les services de garde, les heures de travail perdues.
- Accroître la présence sur Internet. Le site Web est dépassé. Pas suffisamment d'information de suivi après les conférences.
- Se concentrer sur l'éducation dispensée dans les lieux de travail par les sections locales.
- Une journée d'amusement familial renforce l'engagement des membres.
- L'heure choisie (19 h) pour les assemblées des membres de la section locale ne convient pas. Il faudrait essayer d'autres heures. Transmettre les réunions par diffusion en continu en direct pour ceux et celles qui ne peuvent pas y assister.
- Les formateur(rice)s en milieu de travail devraient donner des présentations aux élèves de cycle supérieur du secondaire.
- Unifor devrait organiser un BBQ et y distribuer de la documentation.
- Réunions sur les lieux de travail.
- Groupes de loisirs, de collecte de fonds, d'intérêt communautaire.
- Éveiller l'intérêt des employé(e)s temporaires à temps partiel en leur démontrant l'importance d'appartenir à un syndicat.

- Éducation des membres permanents et temporaires sur les droits et ce que nous pouvons faire.
- Comité des jeunes travailleuses et travailleurs – Activités de loisirs.
- En trouvant des moyens de soutenir et de célébrer les dirigeant(e)s et les militant(e)s des sections locales (les personnes qui font ce travail ingrat reçoivent très peu d'encouragement).
- En traduisant la convention collective dans les langues dominantes parlées dans le lieu de travail, afin de la rendre plus accessible à tous les membres.
- Nous avons besoin qu'un plus grand nombre de représentant(e)s nationaux rendent visite aux membres dans leurs lieux de travail.
- Les sections locales doivent communiquer entre elles par les médias sociaux et Internet. Si elles apprennent à le faire efficacement, cela améliorera l'accessibilité au syndicat.
- Afficher rapidement les nouvelles du syndicat sur les babillards.
- Faire pression sur les dirigeant(e)s, les président(e)s, les membres de comités des sections locales pour qu'ils incitent les membres à participer activement et qu'ils annoncent les assemblées et les activités. Les responsables de l'atelier doivent améliorer leurs compétences en communication.
- Les sections locales devraient mettre sur pied des comités sur les communications syndicales, dont le mandat serait de réévaluer les modes de communication qui fonctionnent et ceux qui ne fonctionnent pas, puis d'essayer de nouveaux moyens de communiquer.
- Les sections locales ont besoin de joindre l'utile à l'agréable, en faisant en sorte qu'il soit plaisant d'assister aux réunions et aux activités syndicales.
- Trouver des moyens de débloquer les fonds des CEP « dormants » lorsque des sections locales ferment leurs portes. À l'heure actuelle, ces fonds sont inaccessibles.
- Créer des possibilités pour que les membres puissent s'instruire (p. ex., tirer au sort parmi les membres un congé-éducation payé).
- Heures négociées pour représenter les membres (4 500 heures).
- Rappeler aux membres de l'atelier les réunions sur la santé et la sécurité. Annoncer les réunions et les assemblées.
- Téléphoner aux membres pour leur rappeler que nous avons une assemblée syndicale.
- Communications des membres qui travaillent dans l'atelier.
- Informations sur le site Web.
- Envoyer des annonces par courrier électronique.
- L'indifférence des membres est un gros problème.
- Former les nouveaux(elles) membres afin de les encourager à s'impliquer (contact direct).
- Même si nous travaillons dans des secteurs différents, nous avons besoin de nous soutenir les uns les autres à l'échelon local.
- Ensemble, nous pouvons remporter de grands combats.

- Nécessité de faire comprendre aux membres que nous devons lutter simplement pour garder les gains que nous avons réalisés dans le passé. (Aucune garantie que la situation actuelle va subsister, p. ex., les soins de santé universels, etc.)
- Quand nous faisons pression sur le gouvernement, nous devons le faire d'une façon plus visible.
- Nous avons besoin de représentant(e)s pour prendre en charge l'orientation des nouvelles recrues.
- Nous devons faire de la place pour que tous puissent s'impliquer.
- Nécessité d'influencer le gouvernement.
- Histoire des Noirs
- Babillard du syndicat;
  - changer la façon de participer des membres;
  - meilleure compréhension;
  - défi – Comment faire pour continuer de progresser.
- Avons téléphoné aux membres vivant dans 5 circonscriptions pendant les dernières élections.
- « Conversation de 5 minutes » – S'engager à parler chaque jour pendant 5 minutes au téléphone avec les membres pour prendre de leurs nouvelles.
- Ne pas oublier les membres de la collectivité et du syndicat; établir des relations avec eux – Participer à la collectivité.
- Sensibiliser les membres, un à la fois :
  - La fête de Noël;
  - Diwali (fête de la lumière) – Nous avons été rencontrer les membres;
  - résultat : les membres hindous sont venus au party de Noël.
- Éduquer un(e) membre à la fois.
- Inciter les membres à assister à la réunion de grief – Voir la procédure, bureau de la section locale.
- Comprendre ce que le syndicat fait – Visibilité.
- Montrer ce qui se passe derrière les portes closes.
- Ne pas refuser les demandes des membres :
  - les aider à préparer leurs réclamations auprès de la CSPAAAT et de l'assurance-emploi;
  - les membres à la retraite pourraient être utiles.
- Obliger l'employeur à respecter la convention collective – Aller davantage en arbitrage.
- Les dirigeant(e)s doivent diriger chaque jour.
- Un message cohérent :
  - dirigé par le syndicat national.
- Assumer nos décisions :
  - tout le monde fait des « erreurs »;
  - expliquer les décisions.
- Vaincre l'opposition :

- vote de grève;
- nombreuses réunions;
- scénario cohérent.
- Organiser des activités.
- Réunions dans le bar local – de mai à novembre :
  - RSVP obligatoire;
  - les membres commandaient ce qu'ils voulaient;
  - pas d'alcool;
  - ↑ la participation est passée de 15 à 50 membres.
- Des messages clairs.
- Être un mentor.
- Plus d'échanges personnels en tête à tête.
- Organiser des activités sociales, des équipes sportives, etc., des initiatives visant à regrouper les gens.
- Rassembler les membres pour démystifier davantage la section locale et Unifor.
- Pour les groupes d'ONR, examiner l'article 18 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) pour combiner les conventions collectives, renforcer la solidarité au dans les lieux de travail (l'union nous rend plus forts et augmente notre pouvoir de négociation).
- Mettre en rapport les sous-unités de la section locale avec leur conseil industriel respectif (p. ex., les employé(e)s de bureau devraient être reliés avec le conseil ETPB d'Unifor).
- Améliorer les communications aux membres.
- Trouver un moyen d'établir un lien entre les membres et avec la collectivité.
- Formation de coalitions – travailleurs ruraux.
- Bâtir le syndicat – une police d'assurance-vie à tous les membres.
  - (10 000 membres = ajouter de la valeur à la carte syndicale)
- Le réaménagement du milieu a des effets sur le syndicat, les emplois et le rôle que le syndicat jouera.
- Les militants sont également des leaders dans la collectivité.
  - (Il est bénéfique que les gens les voient en dehors du contexte de la convention collective.)
- Beaucoup de personnes veulent s'impliquer. Comment entrer en contact avec elles?
- Les sections locales pourraient avoir une conférence téléphonique (p. ex. Loblaws tient une conférence téléphonique tous les lundis).
  - Difficulté à convaincre les membres d'assister aux assemblées.
- Jeunes travailleurs – Ils ne savent pas nécessairement comment les rouages fonctionnent, alors ils ont de la difficulté à trouver une personne-ressource capable de leur transmettre l'information dont ils ont besoin.
- Séance d'orientation des nouveaux membres.
- Célébrations de la fête du Travail et autres activités récréatives pour renforcer le sentiment d'appartenance à une communauté et la solidarité.

- Les sections locales s'engagent à communiquer et à travailler ensemble.
- Pouvons-nous mieux utiliser les animateurs de discussion pour unifier les sections locales (p. ex. pour soutenir les comités)?
- Former des « conseils » semblables aux conseils du travail.
- Plus d'information sur les lieux où les gens travaillent.
- Cette année, c'est le 40<sup>e</sup> anniversaire de la grève qui a eu lieu en 1976.
- Nous avons besoin de renforcer la solidarité.
- Aller au siège social de la compagnie.
- Livrer notre message à la compagnie.
- Journée d'action et manifestation.
- Mobiliser les membres, élaborer une stratégie pour rassembler les membres de tous les quarts et de toutes les régions.
- Nous préparer pour les négociations de 2017.
- Les représentant(e)s qui travaillent à l'atelier prennent notre défense contre l'employeur. Nous gagnons en faisant front commun.
- Lutter intelligemment.
- Irriter l'employeur par notre solidarité :
  - porter des chapeaux rigolos certaines journées;
  - porter des macarons certaines journées;
  - inscrire sur des pancartes chaque grief, chaque mesure disciplinaire, chaque violation des règles de santé et de sécurité;
  - affiche thermomètre;
  - faire des choses qui ne risqueront pas de nous faire congédier;
  - mettre l'accent sur les négociations de 2017 : les 500 premières demandes, les griefs en suspens.
- Ne jamais sous-estimer le pouvoir du patron.
- Le pouvoir des travailleur(euse)s – Ne pas oublier les « 5 S ».
- Les membres ont proposé une motion pour donner aux dirigeant(e)s la latitude de prendre les grands moyens contre l'employeur.
- Des investissements de 6 milliards de dollars = nous avons besoin de gérer les problèmes quotidiens.
- Logo d'Unifor en tissu sur nos uniformes.
- Cibler les problèmes = rester unis.
- Solidarité dans la salle à manger.
- Environnements différents, stratégies différentes.
- Besoin d'éducation.
- Suivre les procédures en travaillant ensemble.
- Préparer le comité de négociation dès maintenant.
- Utiliser les informations disponibles sur le site Web du syndicat.
- Médias sociaux – Utiliser Twitter et Facebook pour faire participer les membres.
- Élaborer une stratégie de communication pour sensibiliser les membres.
- Employer les nouveaux outils.
- Demander aux membres à la retraite de nous aider.

- Bénévoles – Coordonner le soutien dont nous avons besoin.
- Motiver nos plus anciens membres.
- La ville a du pouvoir, nous avons besoin de soutien et d'une stratégie pour attirer l'attention sur ce qui se passe.
- Éducation.
- Nécessité de véhiculer le message que le travail du syndicat ne se limite pas aux négociations.
- Accroître la visibilité du syndicat.
- Améliorer les communications avec les membres.
- Infolettres – information accessible et pertinente.
- Site Web à jour de la section locale.
- Page Facebook.
- Recueillir les adresses électroniques.
- Éveiller l'intérêt des jeunes.
- Courriels, médias sociaux.
- Valeurs de l'employeur / respect / valeurs du syndicat.
- Fournir de l'information pour que les membres décident de s'impliquer.
- Contacts personnels.
- Élaborer des plans pour la relève.
- Mentorat.
- Faire participer les membres plus anciens de la section locale.
- Éduquer les membres.
- Nous mettre en valeur.
- Des services de garde pour aider les membres à participer.
- Enseignement/mentorat.
- Viabilité financière afin de permettre aux membres de participer.
- Visiter les écoles secondaires – Présenter des exposés sur les syndicats.
- Faire pression sur le ministre du Travail pour qu'il inscrive les syndicats à son programme.
- Sensibiliser les membres.
- Essayer quelque chose de nouveau – demander aux membres de venir au local syndical ne marche pas.
- Effectuer le suivi des problèmes rencontrés par les membres.
- Présence de représentants en milieu de travail, plus particulièrement pendant les négociations.
- Visiter les unités décentralisées.
- Diffuser en direct des conférences ou des événements nationaux.
- Comment faisons-nous prendre conscience aux membres qu'ils sont le syndicat?
- Plus de reconnaissance – dans la société, dans les médias.
- Plus d'information sur les façons de s'impliquer.
- Rencontres au bar.

- Certains membres ont l'impression qu'on les dissuade de s'impliquer (p. ex. travailleurs saisonniers).;
- Passer une journée de travail au secrétariat syndical.
- La séance d'orientation est trop courte. Elle n'en apprend pas assez aux membres sur le syndicat (qui est leur représentant, comment nous pouvons les aider).
- S'assurer que les nouveaux employés peuvent se tourner vers un visage connu.
- Les membres du rang pourraient partager à leurs amis des publications sur les médias sociaux pour mieux leur faire connaître Unifor.
- Les coordonnées en ligne sont rares et imprécises. Aider à contrer l'impression d'« atelier fermé ».
- Page Facebook pour les sections locales.
- Conseil du travail local.
- Apprendre à mieux se connaître à l'échelle locale.
- Nourriture.
- Équipe de joueurs de quilles.
- Financer des événements.
- Tournoi de golf.
- Conférenciers inspirants.
- Quelqu'un pour allumer l'étincelle, approfondir la compréhension, susciter l'enthousiasme (du syndicat national, de l'extérieur).
- Nécessité de revendiquer nos victoires.
-

### 3. Y a-t-il des pratiques exemplaires et des bonnes idées de votre section locale dont vous pouvez nous faire part?

- Communiquer par voie électronique plutôt que par écrit.
- Transmettre des précisions sur le thème des assemblées.
- Les petites unités s'expriment à voie égale et à vote égal au sein de notre section locale.
- Activités sociales.
- Réunion estivale suivie d'une sortie au pub.
- Repas et boissons pour Noël.
- Pique-nique familial en été et fête de Noël chaque année.
- Distribution de café, de beignes et de cadeaux-surprises par l'exécutif de notre section locale dans les lieux de travail.
- Faire de chaque assemblée de notre section locale une activité sociale : offrir de la nourriture, socialiser avant le début de l'assemblée.
- Cadeaux.
- Cagnotte/tirage de prix de présence lors des assemblées de notre section locale.
- Campagnes? (Élections fédérales)
- Action politique – Présentation du coordonnateur de la mobilisation des membres lors de l'assemblée.
- Conférenciers – divertissants/intéressants.
- Unifor – Règlements.
- Le nouveau syndicat s'implique sur la scène politique, alors que nous étions autrefois neutres.
- Nous communiquons le message politique à nos membres.
- Communications – Chaque secteur a un délégué désigné qui entre en contact avec les membres.
- Demander aux délégués d'accomplir des tâches ou de s'occuper des communications.
- Infolettre trimestrielle.
- Épinglettes à l'effigie du syndicat pour nos membres.
- Matériel promotionnel – T-shirts, tuques.
- Bulletins d'information multilingues.
- Utilisation de Google Translate (les membres les lisent et apportent les corrections nécessaires).
- La section locale envoie une infolettre à tous les membres. Elle contient une tonne d'information et constitue un bon moyen de communiquer avec les membres.
- Publicité, panneaux, pancartes d'Unifor.
- Don de matériel promotionnel et tombola lors des assemblées des membres.
- Accueil et orientation des nouveaux membres.

- Frénésie d'embauche au travail; beaucoup de nouveaux membres; transformer la séance d'orientation en matière de santé et de sécurité en séance générale d'orientation syndicale pour les nouveaux employés.
- Nommer des personnes qui s'y connaissent aux postes clés des comités.
- Programme d'études du travail – Les diplômés deviennent des militants syndicaux. D'autres sections locales devraient être incluses dans le programme (certificat en études du travail Unifor-McMaster).
- Nous avons fondé notre propre infolettre. Nous voulons plus de contenu comme l'avis de Ken Lewenza sur ces questions.
- Activités des membres retraités qui sont ouvertes à l'ensemble des membres; offrir un cadeau aux membres retraités et leur donner l'occasion de parler de leur expérience en tant que travailleurs syndiqués; voilà ce que les syndicats ont fait pour le Canada. Le CTC doit faire de même.
- Nous utilisons Facebook et Twitter, mais l'employeur surveille notre compte Twitter. YouTube est un outil de communication précieux; excellent pour les conférenciers chevronnés et définit le message.
- Mentorat? Il n'y a pas de jeunes gens dans certaines de nos sections locales.
- Les médias sociaux sont efficaces, mais seulement pour certains groupes d'âge. Un grand nombre de nos membres du troisième âge n'ont pas ces technologies.
  - Notre confrère du certificat en études du travail McMaster-Unifor a présenté le programme.
  - La section locale 199 offre un programme d'éducation et invite d'autres sections locales à y participer.
  - La section locale 199 a une nouvelle application.
  - Question : Y a-t-il un mot-clic pour le groupe de travail?
- Conseils d'Irving/de l'employeur pour discuter de stratégies.
- Tirages totalisant 100 \$ à chaque assemblée.
- Communiquer en ligne et par l'intermédiaire des médias sociaux.
- [problème : assemblées pas centrales ou accessibles à tous].
- Conférences téléphoniques pour les sections locales importantes ou décentralisées (45 minutes).
- Changer l'ordre du jour.
- Inviter des conférenciers pour motiver les membres.
- Raccourcir les assemblées.
- Soutenir les groupes communautaires pour démontrer le militantisme social du syndicat.
- Fête de Noël commune.
- Recueillir les adresses électroniques des personnes prêtes à nous les transmettre. La communication est essentielle.
- Messages personnels et suivi. Les gens sont occupés et oublient.
- Trouver des points en commun ou identifier des noyaux pour que les messages circulent dans les petits groupes de personnes qui se font déjà confiance.
- Apprendre des groupes qui excellent en recrutement ou en mobilisation.

- Communiquer nos pratiques exemplaires pour nous améliorer.
- Tenir compte du travail par quarts en organisant deux assemblées.
- Recueillir les adresses électroniques des membres.
- Accorder la priorité à la communication en personne.
- Tenir les membres informés.
- Poursuivre le recrutement de membre à membre bien après l'accréditation.
- Connaître son lieu de travail et la position des travailleurs.
- Utilisez les médias sociaux pour entretenir le dialogue.
- Assemblées « thématiques », conférenciers, dîners-conférences, réunions avec un représentant au sujet de l'interprétation de la convention collective.
- Listes de courriels/information importante.
- Avoir le droit de recueillir les adresses électroniques des membres.
- Quelles sont les pratiques exemplaires dans d'autres provinces?
- Chaîne appartenant aux travailleurs comme CHEK, dont le syndicat serait le radiodiffuseur.
- Utilisation accrue de YouTube – diffusion des assemblées importantes.
- Davantage de contenu informatif sur YouTube.
- Campagnes de collecte d'aliments, hot-dogs gratuits pour les étudiants, visibilité accrue.
- Partenariat en matière de transport avec les étudiants – garantir un siège au conseil.
- Les sections locales pourraient partager des locaux et mettre en commun leurs ressources, ce qui réduirait leurs coûts, tout en demeurant indépendantes.
- Louer en commun des installations à un seul endroit, dans la mesure du possible, ce qui améliore aussi la communication.
- Dépliant : Qui sont les membres d'Unifor dans la région?
- Mise en commun de l'information/partage de ressources pour régler des questions ou des problèmes.
- Soutenir les sections locales (grèves, solidarité).
- Échanger de l'information et de la documentation au sujet du syndicat (jumelage).
- Partager un seul et même local syndical (économies de coûts).
- Promouvoir activement les membres en milieu de travail – stimuler le militantisme.
- Se communiquer les perspectives d'emploi.
- Éducation : congé-éducation payé.
- Prendre le risque de promouvoir des gens (personnes nouvelles).
- Faire appel à nos contacts au sein du conseil du travail.
- Mise en valeur des réussites et marques d'appréciation.
- Éduquer les délégués : accroître les interactions.
- Être déconnecté (négocier du temps dans la convention collective).
- Le barbecue donne un prétexte pour tâter le pouls des membres, nouer un dialogue. Et établir le contact avec d'autres sections locales.

- Le barbecue ambulant était un bon coup publicitaire.
- Nouveaux employés : Après que l'employeur leur a dit un mot de bienvenue, les dirigeants les rencontrent pendant 15 minutes et leur remettent une trousse. Séance d'orientation des nouveaux membres.
- Mieux faire passer le message dès le départ.
- L'exécutif annonce les assemblées des sections locales. Les grandes sections locales disposent de plus de ressources pour assurer la liaison avec les membres.
- Certaines entreprises travaillent avec les syndicats. Le régime « militaire » est en régression. L'impression, c'est que les travailleurs sont protégés. Les syndicats doivent réagir.
- Aucune rectitude politique.
- Préparation à la grève. Préparation au militantisme.
- Opter pour la stratégie plutôt que l'émotion.
- Les dirigeants des sections locales sont trop fiers.
- Meilleur mode de communication : Les courriels, entre autres, peuvent être surveillés par l'employeur si le système n'est pas sécurisé.
- Chevaucher les initiatives de l'employeur : séances de formation, etc. Planifier les assemblées en fonction des réunions de l'employeur. Créer des conditions propices.
- Banquet de départ à la retraite. Octroi de bourses d'études (3 000 \$).
- Trousses d'orientation de l'employé au bout de trois à quatre semaines.
- Perfectionnement professionnel pour les membres. Argent mis de côté par la section locale.
- En cas de problème avec l'employeur.
- Port Elgin – ALLEZ-Y!
- Communication avec les délégués, ne pas effectuer le suivi du processus ou du résultat. La communication est primordiale entre les délégués, les membres, etc.
- Procédure de règlement des griefs : prêter attention au processus, y compris le suivi, pour s'assurer que les membres sont bien servis.
- Communication, éducation et engagement profond des membres, surtout en ce qui concerne les griefs.
- Raconter davantage l'histoire du syndicalisme en milieu de travail.
- Inciter les membres à visiter le site Web. Y inclure nos réussites, nos enjeux, etc.
- Site Web national utilisé pour trouver des liens régionaux afin d'obtenir de l'information localisée.
- Faire appel aux délégués syndicaux en cas d'arbitrage, afin de leur donner de la visibilité.
- Participation des dirigeants aux campagnes de Centraide. Se servir des infolettres pour promouvoir les œuvres de bienfaisance.
- Porter les t-shirts d'Unifor en dehors du travail pour accroître la visibilité du syndicat.

- S'impliquer dans d'autres causes : défilé de la fierté, événements historiques majeurs, présence à des événements.
- Arborer le matériel promotionnel du syndicat : conseil du travail, assemblées des membres, etc.
- Faire flotter le drapeau du syndicat/écriteau (négocié) : exprimer davantage de fierté à l'égard des symboles d'Unifor.
- Communiquer avec les membres, sans les étouffer.
- Confier aux délégués la responsabilité d'entrer en contact avec les membres et d'encourager la participation aux assemblées.
- Le comité exécutif doit être présent à toutes les assemblées et les activités.
- Établir une chaîne de communication (de l'exécutif de la section locale aux délégués, puis aux membres) pour l'information importante et à des fins de responsabilisation.
- Organiser une fête de Noël, demander aux membres de payer sur-le-champ et les rembourser lorsqu'ils se présentent.
- Entrer en contact avec les communautés autochtones à l'occasion d'événements comme la fête du Travail et en faire de véritables événements communautaires (défilé, pique-nique, jeux pour enfants, etc.).
- Assemblées des retraités.
- Assemblées des dirigeants.
- Soutien du Service de recherche et du Service des pensions à la table de négociation.
- Sacs contenant de l'information et de la nourriture pour tenir les membres informés.
- Pique-niques/invitations en personne.
- Souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres.
- Saluer les nouveaux membres lors des assemblées des membres.
- Le mentorat est crucial.
- La présidente du comité sur la condition féminine passe le flambeau à une autre femme.
- Comité sur l'action politique ancré dans la collectivité → Ne fait pas que suivre les conseils du travail.
- Stratégie de communication (cours de 40 heures à Port Elgin).
- Dénoncer les choses qui érigent des barrières.
- Informer les membres et la collectivité des modifications apportées à la loi, des nouveaux projets de loi, etc.
- Conseils du travail (joindre/participer).
  - Très informatifs.
  - Apprendre les uns des autres pour accroître notre force.
  - Appuyer le reste du mouvement syndical.
- Encadrer les dirigeants et les nouveaux membres.
- En mettant des comités sur des sujets spécifiques pour résoudre certaines problématiques : exemple : en santé et sécurité au travail.
- Au niveau des assemblées syndicales :

- Commencer les assemblées par le varia (au lieu de faire tous les rapports des dirigeants en commençant, car ils sont souvent ennuyants);
- Flexibilité des heures des assemblées;
- Tirage pour attirer les gens.
- Utiliser la technique des sondages pour tenir compte de la volonté des membres.
- Il faut donner plus de place à la relève dans les rencontres syndicales et dans la section locale.
- Les dirigeants devraient établir des contacts personnels avec les membres en milieu de travail chaque semaine. Ils devraient se faire connaître et parler à leurs membres.
- La communication est cruciale : dialogue avec les membres, dépliants, infolettres, médias sociaux, page Web à jour et conviviale. Le taux de participation augmente toujours lorsque les membres sont au courant des derniers développements.
- La communication permet aux membres de savoir ce qui se passe même s'ils n'assistent pas aux assemblées.
- Distribuer à tous les nouveaux employés un livret contenant les coordonnées du syndicat et de l'information sur le rôle de celui-ci.
- S'assurer que les nouveaux membres reçoivent de l'information sur la santé et la sécurité, rencontrent l'exécutif du syndicat, savent qui est leur représentant, etc. Programme d'orientation au sujet du syndicat.
- Organiser annuellement un souper et une soirée dansante pour les nouveaux membres et leurs conjoints.
- Éduquer les délégués et les motiver à apprendre à connaître les nouveaux employés. La première impression est cruciale.
- Organiser une journée « crème glacée » une fois par mois (faire venir un marchand de crème glacée et même offrir un cornet à la direction!).
- Campagne membre à membre, le contact personnel en face à face est primordial pour aller « chercher » nos membres.
- Faire des tables de négociation commune lorsque c'est possible et par encore fait.
- Activités sociales avec les membres, des implications dans des causes sociales (banque alimentaire, paniers de Noël, campagne Centraide en milieu de travail, etc.)
- Fêter les retraités.
- Convaincre les membres de l'importance des libérations même si ça implique des dépenses.
- Innover, être dynamique, visible et changer l'image de « gros bras » des syndicats.
- Avoir des communications actives :
  - Tenir un journal syndical mensuel, ou trimestriel, mais surtout sur une base de diffusion régulière, avec une page d'information par unité.
  - Avoir des réseaux sociaux actifs.

- Site Internet
- Etc
- Avoir un comité de mobilisation actif à l'année.
- Offrir de la formation au niveau de la section locale.
- Tenir des activités sociales.
- Achat d'un autobus par une section locale qui sert pour le déplacement des membres lors des manifestations ou pour d'autres activités.
- Informatisation des griefs (Genesis 6001 – programme développé par la section locale 6001 et dont il est possible d'acheter la licence d'utilisation)
- Implication dans la communauté (paniers de Noël).
- Tenir un brunch lors des assemblées afin de stimuler la participation.
- Présentation des nouveaux membres et des nouveaux délégués en assemblées.
- Rencontres entre le syndicat et les nouveaux employés embauchés.
- Publicisation des événements sous forme de dépliants et d'affiches (manifestations, autres).
- Tenir des rencontres régionales entre sections locales.
- Assurer qu'il y ait un partage entre les délégations des sections locales aux rencontres comme celle du Conseil québécois (permettre au plus de personnes possible de participer).
- Partage de services (loyer, plaideurs, etc.).
- Activités de loisirs.
- Tenir des groupes focus lorsqu'on travaille sur des dossiers (exemple de la réforme des statuts et règlement dans une section locale).
- Tirage.
- Implication dans la communauté.
- Journée d'étude et de formation pour les dirigeants des unités.
- Journée portes ouvertes des bureaux de sections locales. (exemple section locale 698)
- Comité de mobilisation.
- Rendre la section locale et ses dirigeants accessibles à tous via Facebook, Internet, etc., afin que les membres puissent facilement communiquer avec eux.
- Rendre le sondage pour préparer les négociations obligatoire à tous les membres.
- Avoir un groupe Facebook des membres.
- Politique de reprises du temps consacré à la section locale afin de ne pas nuire à l'implication (partage temps de travail et famille-loisirs).
- Inviter des conférenciers sur des sujets variés (une section locale mentionne avoir doublé le nombre de participants dans ses assemblées avec cette formule).
- Présenter des vidéos du syndicat et de la FTQ (création d'Unifor, les revues de l'année, etc.)
- Tenir des activités sociales avec les membres.

- S'implique dans la communauté et rendre nos actions visibles afin que les membres et la population constatent le travail de la section locale et du mouvement syndical.
- Pour les sections locales composées : tenir des réunions de tous les présidents d'unité.
- Lorsqu'une section locale est en conflit, faire voter automatiquement une proposition en assemblée afin de soutenir le groupe (visite sur la ligne de piquetage, argent, etc.)
- Créer un fonds spécial dédié à un organisme de charité de la région et publiciser cette implication syndicale dans la communauté afin de démontrer les différentes actions d'Unifor.
- Une section locale qui a un fonds de grève supplémentaire local permet aux membres de bénéficier de prêt d'argent via ce fonds.
- Budgétiser un bon montant d'argent pour s'assurer de la formation des délégués.
- Éduquer les nouveaux membres.
- Rendre obligatoire le cours d'orientation s'adressant aux nouveaux membres – les informer au moment du recrutement.
- Le président de la section locale a comme priorité de rencontrer les nouveaux membres dans un délai de 90 jours ou, au moins, de les appeler pour leur souhaiter la bienvenue dans le syndicat et discuter des ressources et de l'histoire du syndicat. Cette démarche fait toute la différence.
- Le délégué se présente aux nouveaux membres immédiatement après l'employeur.
- Le syndicat envoie une lettre aux nouveaux membres, à l'instar de l'employeur (« félicitations d'avoir été embauché par l'entreprise XYZ »).
- Contrôler le message.
- Les dirigeant(e)s des sections locales devraient visiter leurs membres et discuter avec eux.
- Orientation : élaborer un organigramme pour présenter les dirigeant(e)s syndicaux et la structure du syndicat aux nouveaux membres.
- Activités sociales : p. ex., une vigile à la chandelle organisée par les femmes.
- Instaurer des études sur le syndicalisme dans les écoles de la région.
- Mobiliser de nouveaux(elles) militant(e)s et les faire siéger aux comités (même s'ils ne sont pas élus).
- Faire de la place pour accroître la participation.
- Les sections locales pourraient remettre à l'horaire des activités axées sur la famille, comme le pique-nique annuel.
- Présenter les dirigeant(e)s aux nouveaux(elles) membres avant qu'ils commencent à travailler. Informer les membres au sujet de leurs droits.
- Encourager les membres à suivre les cours offerts par des sections locales à l'échelon local.
- Campagnes de collecte d'aliments en porte-à-porte.
- Porte-parole de premier plan pour la section locale.

- Matériel promotionnel de bonne qualité fabriqué dans la région (mais pas de fabrication syndicale). Matériel très attrayant qui fait sortir les membres à tout coup (section locale de Bell).
- Encourager les membres à porter le matériel pour faire connaître Unifor. Accroître la présence syndicale et la fierté des membres. Ils ne veulent pas de matériel de piètre qualité. Ils trouvent cela offensant et insultant. Il est donc préférable de ne pas leur donner de matériel de piètre qualité. Ils seront fiers de porter le matériel s'il est de bonne qualité.
- D'autres idées pour faire la promotion du syndicat – Activités de financement communes pour des œuvres de bienfaisance communautaires.
- Locaux à bureaux ouverts à d'autres groupes communautaires.
- Trois tirages de 1 000 \$ par année pour aider à financer les études universitaires des enfants des membres.
- Trois tirages de 1 000 \$ par année pour financer le club sportif auquel les enfants des membres appartiennent.
- Nouer le dialogue avec les membres au-delà des griefs quotidiens.
- Négocier la possibilité que la section locale soit avisée de l'embauche de nouveaux employés et qu'elle les rencontre.
- Produire une vidéo YouTube donnant aux nouveaux membres un aperçu de ce qui suit :
  - les dirigeants et l'histoire d'Unifor et de la section locale;
  - (inclure beaucoup de photos);
  - les activités sociales;
  - les autres membres qui participent aux activités;
  - les profils des dirigeants de la section locale (avec photos);
  - les membres qui assistent aux conseils et aux congrès d'Unifor;
  - l'éducation syndicale et l'éducation familiale à Port Elgin;
  - les projets du Fonds de justice sociale.
- Concevoir un outil pour que les membres soient FIERS d'appartenir à Unifor, pas seulement d'être des employés de l'entreprise XYZ.
- Examiner la convention collective – Mettre en évidence les gains réalisés au fil des années et accorder une attention particulière aux pensions, aux avantages sociaux et à d'autres points intéressants.
- Distribuer des applications avec davantage d'information.
- Cartes syndicales.
- Recueillir les coordonnées des membres et les tenir à jour (en se promenant dans le lieu de travail).
- Inviter des groupes communautaires à des activités sociales et à d'autres actions en milieu de travail.
- Organiser une « vente-débarras » : accepter des articles usagés mais en bon état et les donner à un organisme de bienfaisance communautaire.
- Nous devons faire en sorte que les nouveaux membres et les membres de longue date se sentent valorisés et voulus et nous souvenir que l'interaction entre ces deux groupes est importante. Les jeunes comme les personnes

d'âge mûr ont beaucoup à offrir et peuvent apprendre les uns des autres. Il est très important de réussir à créer une solidarité en milieu de travail et au sein de la section locale. L'un de nos confrères qualifie cette mesure de « recette du succès ».

- Effectuer le suivi des griefs – base de données. Même les griefs réglés par d'autres voies que l'arbitrage. La base de données doit être accessible et alimentée par toutes les sections locales d'Ottawa et de la région environnante.
- Publiciser l'élection des nouveaux exécutifs dans les hebdomadaires locaux.
- Aller au-devant des membres pour leur expliquer comment fonctionne le syndicat, dialoguer avec les membres, expliquer comment fonctionnent les relations de travail.
- Assurer un canal de communication rapide entre les membres de l'exécutif (textos ou autres).
- Faire participer tout le monde, peu importe les divergences d'opinions.
- Afficher les procès-verbaux des rencontres de comité de relations de travail (CRT).
- Réseau de courriels à l'échelle locale.
- Ressources humaines affectées aux communications.
- Site Web.
- Centraide (le syndicat est un allié de Centraide) : prix commandités par le syndicat, aide financière du syndicat, soutien en matière d'organisation communautaire.
- Visibilité.
- Montrer que nous nous soucions d'eux, ne pas faire semblant que nous nous soucions d'eux.
- Apprendre les différentes langues parlées en milieu de travail.
- Trousse de bienvenue (matérielle) pour les nouveaux membres – bonne conception, photos, information exacte, belle présentation. La fournir à d'autres unités et sections locales.
- Trousse à distribuer comprenant la convention collective, une lettre, les coordonnées du représentant, les droits en milieu de travail.
- Nouvel An chinois et activités culturelles et sociales pour que les membres socialisent.
- Délégué en chef et représentants en santé et sécurité qui visitent régulièrement chaque lieu.
- Modifications des règlements. Les représentants élus donnent l'exemple en assistant aux assemblées des membres.
- Problème – conséquences de ne pas assister aux assemblées.
- Sortie familiale au parc aquatique.
- Présentation du syndicat aux nouveaux membres.
- Listes d'adresses électroniques exactes.
- Messages personnalisés accompagnant les courriels.
- Courriels fréquents.

- Envoyer un message aux membres avant que l'employeur communique avec eux.
- Repas-partage pour les membres seulement.
- Éducation des nouveaux délégués, membres et membres de l'exécutif – les appuyer, leur dire avec qui communiquer, créer de nouvelles branches de militantisme.
- Dans leur propre intérêt et dans l'intérêt de la solidarité.
- Il faut veiller sur les membres. Priorité, mais...
- Bons représentants/représentants en matière d'avantages de bien-être.
- Comité de réconfort.
- Infolettre pour les membres, les retraités et les représentants (c.-à-d. Pulp Fiction) – sur une page Web.
- Les autres sections locales d'Unifor peuvent soumettre des articles à l'infolettre Pulp Fiction de la section locale 10B.
- Nouveaux employés – Lunch avec les nouveaux membres, prendre connaissance de leurs droits et de leurs avantages.
- Célébrations de la fête du Travail/fêtes de Noël.
- Activités sociales.
- Centraide.
- Téléthon – inciter les membres à faire du bénévolat.
- Les membres de l'exécutif se rencontrent à différents endroits.
- Barbecues.
- Le syndicat pourrait joindre ses membres sur leur lieu de travail.
- Des liens se tissent sur les lignes de piquetage
- Les actions grandioses créent des liens entre les gens.
- Nous avons enregistré des témoignages personnels même s'il ne s'agit pas de réussites.
- Faire des choses controversées pour attirer « l'attention » des membres.
- Maintenir des voies de communication ouvertes pour tenir les membres informés.
- Dépenser de l'argent pour former les membres intéressés. La moitié des personnes qui suivent une formation sont de nouveaux membres ou de jeunes travailleur(euse)s.
- Médias sociaux : se rencontrer au restaurant du coin.
- Nouveaux(elles) employé(e)s : le syndicat passe une heure avec les nouveaux membres pour leur présenter le syndicat (séance d'orientation). Cela a été négocié avec l'employeur.
- Dans tous nos lieux de travail, des discussions ouvertes ont lieu régulièrement au cours de l'année, aux frais de l'employeur.
- Les membres ont des possibilités de suivre des formations et de s'impliquer sur le plan politique.
- Activités organisées pour les familles de la collectivité à l'occasion de l'Halloween, avec des bonbons.

- Portes ouvertes : donner aux membres une tribune pour poser leurs questions, se rencontrer, manger ensemble.
- Agir d'une façon respectueuse amène les autres à agir avec respect aussi.
- Organiser des dîners pour que les délégué(e)s puissent se rencontrer et échanger des informations.
- Visiter les lieux de travail pour rencontrer les membres.
- Soutenir les membres mis à pied (p. ex., certificats-cadeaux à Noël).
- La tenue de rencontres régionales entre les présidents d'unités toutes les cinq à six semaines, trois exécutif par mois et une assemblée aux deux mois.
- Dépliant aux membres avec les coordonnées de tous les dirigeants de la section locale.
- Donations à des organismes de bienfaisance de la région.
- Party des retraités lorsqu'ils quittent.
- Entretenir un réseau de communications sur les réseaux sociaux.
- Voter sur les lieux de travail.
- Donner des objets promotionnels du syndicat aux membres.
- Assurer de la formation nécessaire aux dirigeants et délégués.
- Être présents dans les instances et activités du syndicat national et régionalement (FTQ) : présence sur les comités, présence lors des événements comme les manifestations, etc.
- Présentations dans les écoles secondaires.
- Comité des jeunes.
- Communications.
- Soins de jour, services de garde, services aux personnes âgées.
- Conseil du Guardian (les président(e)s des sections locales d'Unifor siègent à ce conseil).
- Réunions des délégué(e)s : résumer les réunions des conseils afin que tous les dirigeant(e)s soient au courant des développements.
- Réunions par conférence téléphonique.
- Les études sur les relations de travail de l'Université McMaster rassemblent les membres de partout en Ontario.
- Inviter chaque membre à participer.
- Prise en considération des membres.
- Plus de comités.
- Communications – Médias, infolettres – Relations communautaires.
- Plus de formations – CEP – Négociation collective.
- Bourses d'études.
- Partage des coûts (immeuble).
- Essayer de renforcer la solidarité. Recourir davantage aux membres retraités. Par exemple, montrer aux nouvelles sections locales comment organiser un piquet de grève.
- Consacrer de l'argent à la salle où sont tenues les assemblées mensuelles.
- Offrir aux autres sections locales de la région la possibilité d'utiliser la salle syndicale.

- Tenir des réunions des dirigeant(e)s tous les trois mois. Organiser des séances de formation d'une journée. (15 participant(e)s ou plus de la section locale.)
- Planifier davantage d'activités de fraternisation entre les membres des sections locales régionales (tournois de golf, parties de pêche, etc.). Renforcer le soutien offert aux membres.
- L'orientation professionnelle devrait comprendre plus de ressources, de programmes éducatifs et de mentorat.
- Nous avons perdu la première réunion avec les nouveaux membres.
- Diversifier les médias sociaux.
- Programme de sensibilisation syndicale.
- Comité sur la solidarité.
- Infolettre.
- Golf.
- Activités sociales.
- Découvrir les talents de nos membres.
- Poésie, cause.
- Matériel promotionnel, drapeaux.
- Tirages, activités organisées dans le cadre de la Journée internationale de la femme.
- Mettre sur pied une section pour les membres à la retraite.
- Faire faire un macaron ou un t-shirt pour une activité syndicale.
- Comité régional sur l'environnement.
- Comité des jeunes travailleuses et travailleurs – Projets de bénévolat à l'échelon local – Programme de repas.
- Comité sur la condition féminine – Congés offerts aux familles – Collecter des fonds pour des œuvres de bienfaisance – Habitat pour l'humanité – Envoyer une délégation nombreuse à la conférence sur la condition féminine.
- Commanditer des équipes sportives locales.
- Faire du bénévolat à la soirée de Noël et aux activités de fraternisation.
- Organiser un BBQ pour les membres.
- Créer un fonds de secours pour financer des projets et des groupes communautaires.
- Soutenir la banque alimentaire locale.
- Comité des communications – Site Web, page Facebook – Explorer leur plateforme de média sociale.
- Désigner des responsables parmi les membres et les faire participer à un programme de mentorat.
- Organiser des activités auxquelles les membres ont le goût de participer (p. ex., une fête de Noël pour les familles).
- Encourager la participation aux assemblées en tirant au sort, par exemple, des billets des Blue Jays.
- Inviter d'autres sections locales à partager nos locaux pour bureaux.

- Encourager les membres à occuper des postes de direction (p. ex., participer à un comité permanent). Il faut parfois les pousser à le faire; ils ne prennent pas cette initiative d'eux mêmes.
- Créer une page Facebook pour la section de retraité(e)s, qui pourrait servir à annoncer les activités communautaires.
- Les dirigeant(e)s devraient s'appuyer sur l'expertise des représentant(e)s des comités permanents.
- Organiser une collecte de jouets et un pique-nique.
- Organiser des activités communautaires pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs et la Journée internationale des femmes, dont le but serait de rassembler les membres de la collectivité.
- Encourager les comités permanents des sections locales. S'assurer que les militant(e)s sont rattachés à d'importants événements organisés par les sections locales et le syndicat national (p. ex., rassemblements, réunions de conseils, congrès, ateliers).
- Créer un Fonds d'éducation pour aider à transporter ces membres jusqu'à ces divers événements.
- Demander aux membres qui participent aux activités syndicales de présenter un compte rendu à leur retour. Prendre les arrangements nécessaires pour qu'ils puissent s'entretenir avec les dirigeant(e)s et les membres de la section locale.
- Envoyer des invitations ouvertes pour assister aux réunions de la section des retraité(e)s, afin d'encourager la création d'un plus grand nombre de ces sections.
- Centraide = nos membres.
- Unifor fait partie de la campagne, et il est reconnu comme indispensable au succès de Centraide.
- Notre section locale a levé 2,2 millions de dollars (dont la majeure partie est constituée de membres d'Unifor).
- Le syndicat reconnaît le bénévolat fait par les membres dans la collectivité.
- L'équipe de hockey de Suncor est une équipe gagnante.
- Soutien des autres sections locales pendant des journées d'action.
- Valorisation de la marque et investissement dans la collectivité.
- Le syndicat soutient les sports et les enfants à l'échelon local.
- Centraide attribue le mérite aux employés syndiqués.
- Notre section locale parraine des événements et des collectes de fonds pour les organismes sans but lucratif.
- Formations et éducation pour les membres.
- Mettre la salle syndicale à la disposition des organismes sans but lucratif.
- Organiser des tournées de présentation dans les localités où demeurent nos membres :
  - rendre visite aux membres du district.
- Les représentant(e)s des comités de négociation et les dirigeant(e)s cherchent de nouveaux moyens d'orienter les nouveaux(elles) membres.

- Amener un(e) membre à une conférence (un(e) membre qui n'a jamais assisté à une conférence) afin de lui faire connaître le syndicat.
- Les dirigeant(e)s et les représentant(e)s se rendent dans les lieux de travail pour rencontrer les membres.
- Nous publions une infolettre au printemps et à l'automne pour tenir nos membres informés.
- Le comité sur la condition féminine met en évidence l'importance des questions féminines à l'échelon local :
  - nous faisons du bénévolat dans la collectivité.
- Diverses sections locales ont mis sur pied un comité mixte sur la condition féminine :
  - collecte de fonds pour les services offerts aux femmes.
- Le comité de mieux-être aide les membres dans les périodes difficiles.
- Reconnaissance du départ à la retraite.
- Se souvenir des gens, de leurs antécédents, de leur situation :
  - les nouveaux(elles) venu(e)s;
  - ceux et celles qui n'ont aucune expérience avec les syndicats.
- Être sympathiques.
- Ne pas utiliser de jargon technique.
- Poser cette question à chaque conférence nationale, conseil, etc.
- Sensibilité envers les différences culturelles et linguistiques :
  - faire de la place, mettre en commun nos expériences. Certaines cultures n'approuvent pas les bars.
- Assemblées – Horaires de travail sur 24 heures.
- Changer les heures et le lieu des assemblées.
- Éliminer l'isolement – Ne pas dire « mon » syndicat, mais « notre » syndicat.
- Des dirigeant(e)s qui me ressemblent.
- Causeries-repas :
  - organiser des réunions sur le lieu de travail.
- Dépliants pour faire connaître, par exemple, les droits de la personne.
- Utiliser Facebook pour communiquer les nouvelles et annoncer les réunions.
- Organiser un BBQ sur le ou les lieux de travail.
- Trouver une image de marque pour notre section locale – Accroître notre visibilité.
- Chaque année, en décembre, la section locale offre une carte-cadeau de 20 \$ à tous les membres pour les remercier.
- Donner l'exemple :
  - bien faire notre travail;
  - gagner le respect des autres.
- Séparer les responsabilités du travail et celles du syndicat.
- Nous avons besoin d'adopter de bonnes pratiques pour un service de dialogue en ligne :

- un endroit où appeler;
- forum pour communiquer des informations.
- Trouver un endroit stratégique pour la salle syndicale (un endroit plus près du centre-ville) :
  - cela augmenterait la reconnaissance de notre « marque »;
  - encourager d'autres sections locales à partager les locaux à bureaux.
- Afficher le logo d'Unifor à l'extérieur du bureau.
- Désigner des journées où tous les membres portent le T-shirt d'Unifor (p. ex., les vendredis).
- Inviter les petites sections locales à utiliser le bureau du syndicat.
- Offrir un plus grand nombre de cours préparés à l'interne, particulièrement pour les travailleur(euse)s nouvellement embauchés.
- Utiliser tout le potentiel des médias sociaux.
- Nouer le dialogue (rencontres individuelles, éducation accrue).
- Plus d'occasions d'utiliser les structures communautaires plutôt que la section locale seulement.
- Avoir des conversations en tête-à-tête avec les membres.
- Les employeurs s'évertuent à semer la division.
- Il est important de faire preuve de solidarité et d'être des chefs de file du syndicalisme social.
- Les syndicats doivent ÊTRE VISIBLES.
- Rassembler les syndicalistes dans le cadre d'une formation régionale pour nous unir.
- Cultiver une présence dans la collectivité.
- Apprendre à mieux nous connaître. Les gens voient Unifor de l'extérieur, mais nous ne nous connaissons pas.
- Appeler les gens pour recueillir des anecdotes et promouvoir l'engagement.
- Entrer en contact grâce à Facebook, où beaucoup de personnes d'âge mûr sont maintenant actives.
- Inviter de nouvelles personnes au congrès.
- Intensifier la communication. À l'heure actuelle, on dénote un manque de communication de la part de la section locale.
- Plus de formation de membre à membre.
- Susciter un sentiment d'urgence à l'égard d'un enjeu qui aura une incidence sur nous, collectivement.
- Défilé de la fête du Travail – organisée par une grande section locale de la région.
- Correspondance traditionnelle – face à face.
- Publicité?
- Esprit d'unité et réalité d'aujourd'hui = main-d'œuvre désorganisée.
- Parler respectueusement des problèmes.
- Structure des comités syndicaux : comment faire pour entraver le monstre?
  - nous négocions avec une multinationale monstre;
  - Problèmes/enjeux = pareils.

- Faire front commun – Assurance excessive; les membres oublient les luttes que nous avons menées par le passé.
- Notre grève a duré plus longtemps que celle des travailleur(euse)s municipaux.
- Il ne faut jamais arrêter.
- Renforcer votre base.
- Participation des jeunes.
- Sommes-nous actifs sur le plan politique? Sommes-nous visibles à l'échelon local?
- Comprendre avec qui nous négocions.
- Nous préparer à lutter.
- Répartir l'effort du groupe de travail.
- Nous devons nous organiser.
- Offrir aux jeunes des cours sur le syndicat, nos droits et nos gains.
- Site Web et page Facebook de la section locale.
- Vaste salle de conférence pour les assemblées.
- Tenir les assemblées sous forme de conférences téléphoniques – surtout pour les membres qui se trouvent dans différentes villes.
- Obtenir les adresses électroniques des membres au moyen du formulaire de demandes de prestations de grève.
- Représentant affecté à l'assurance-emploi pour la section locale.
- Représentants à la CSPAAT.
- Comité sur la condition féminine actif dans différentes villes où la section locale compte des membres.
- Représentant(e)s de la CSPAAT – Constitution d'un réseau – Mise en commun des ressources.
- Sondage avec l'application SurveyMonkey.
- Offrir des bourses d'études aux élèves du secondaire qui se lancent dans des études sur les relations de travail.
- Réunions des président(e)s d'unité.
- Recueilli des fonds avec d'autres syndicats pour les réfugiés syriens.
- Défendre avec plus de force les causes qui bénéficient à tout le monde ou aux gens ordinaires (p. ex. salaire minimum).
- Partager nos ressources (p. ex. partager notre local syndical avec d'autres sections locales).
- Les sections locales en région se réunissaient pour discuter de leurs difficultés et de leurs stratégies.
- Envoyer des courriels régulièrement (deux ou trois fois par semaine) fonctionne bien.
- On suppose qu'un lieu de travail différent n'aura pas les mêmes difficultés ou problèmes.
- La persévérance est essentielle. On ne sait jamais quand on réussira à toucher une personne.

- Parfois, il faut lancer une invitation personnelle à quelqu'un pour obtenir son appui.
- Conversations en personne.
- Choisir un mois au hasard pour tenir une assemblée.
- Organiser des activités sociales et des rencontres où de la nourriture serait offerte ou encore des activités familiales auxquelles l'exécutif assisterait et lors desquelles de la documentation sur la section locale serait distribuée.
- Page Facebook pour les sections locales.
- Commanditer une équipe de jeunes joueurs de quilles.
- Commanditer une équipe de soccer.
- Site Web pour la section locale.
- Babillard en milieu de travail.
- Mobiliser les membres mis à pied et avoir recours à leurs ressources.
- Effectuer le suivi de nos gains.
- Célébrer nos réussites.
- Il est possible de réaliser des gains. Par exemple, nous avons éliminé progressivement le double palier dans un cas. Il nous a fallu plusieurs années, mais nous y sommes parvenus.

## 4. Comment pourriez-vous collaborer avec d'autres sections locales d'Unifor de votre région?

- Participer aux activités des conseils du travail de district (p. ex. fête du Travail).
- Nous louer une salle de réunion d'une autre section locale d'Unifor pour avoir un endroit décent où nous réunir. Il est pratique de mettre en commun nos ressources.
- T-shirts d'Unifor – Nous en avons commandé, et d'autres sections locales nous ont emboîté le pas.
- Transmettre des renseignements sur les ateliers d'imprimerie et les fournisseurs de matériel promotionnel d'Unifor (p. ex. commande groupée de matériel promotionnel).
- Faire du covoiturage avec d'autres sections locales de la région pour se rendre aux assemblées et aux conférences.
- Organiser une activité sociale à Regina chaque mois – y inviter l'exécutif des sections locales – sortie au pub.
- Mieux faire la promotion des activités communautaires (p. ex. festival de la fête du Canada) – kiosque d'Unifor.
- L'éducation est cruciale pour former nos membres à leurs rôles – faites-leur suivre des cours!
- Inviter un certain nombre de sections locales aux activités liées à l'éducation syndicale – intensification du réseautage
- Le bureau national peut élaborer et offrir des cours. Les cours peuvent répondre à n'importe quel besoin en formation.
- Formation printanière de la Fédération du travail de la Saskatchewan.
- École des Prairies pour les femmes syndiquées.
- Plusieurs sections locales et membres se réunissent pour faire bénévolement du travail communautaire.
- Babillards indiquant ce que les membres d'Unifor offrent comme services publics dans leur collectivité.
- Octroi de subventions aux sections locales pour qu'elles envoient leurs membres suivre des cours offerts par le bureau national.
- Œuvrer ensemble au profit d'un organisme de bienfaisance.
- Rassemblement des sections locales de la province (p. ex. conseil régional de la Saskatchewan).
- Moyen pour les sections locales de se réunir régulièrement.
- Éducation/échange d'information et instrument pour que les sections locales se réunissent.

- Suivre un cours sur le syndicat et demander aux nouveaux membres d'y participer.
- Quelque chose pour les nouveaux membres – pour approfondir leurs connaissances sur le syndicat.
- Programme général du bureau national dans chaque région – Les sections locales pourraient effectuer une rotation des membres toutes les trois ou quatre heures.
- Fédération du travail de la Saskatchewan – Programme scolaire visant à faire connaître aux jeunes travailleurs leurs droits syndicaux – Modèle WorkSafe pouvant être reproduit par Unifor.
- Le coordonnateur de la mobilisation des membres, travaillera avec les sections locales à l'organisation d'un barbecue ou pique-nique.
- Des employeurs embauchent nos membres (certains de nos membres profitent des avantages, mais ils n'aiment pas le syndicat).
- Allouer plus de temps aux nouveaux membres dans la convention collective.
- Collaborer étroitement avec d'autres syndicats.
- Conférence régionale.
- Offrir des services à d'autres sections locales.
- animateur de discussion: Module 13 – progrès d'Unifor depuis sa formation; s'acheter mutuellement des produits, mais comment en savoir davantage sur les produits? Certains de nos membres et même de nos dirigeants achètent encore des voitures étrangères.
- Nous avons besoin d'une liste de produits fabriqués par les membres d'Unifor.
- Nous avons un comité sur la condition féminine, mais de nombreux membres ne peuvent pas assister aux réunions.
- Les aimants pour l'auto accroissent notre visibilité. Drapeaux.
- J'essaie d'être dans le coin quand un nouveau membre commence à travailler; nous devons aller au-devant des gens.
- Tenir des réunions sur l'heure du dîner ou après le travail.
- Étiquette d'Unifor.
- Forum en ligne dans le secteur.
- Conseil régional dans le secteur.
- Tenir des réunions avec d'autres sections locales de la région.
- Créer un conseil du travail.
- Créer un comité sur la condition féminine ou d'autres comités avec plusieurs autres sections locales.
- [problème : il faut de l'argent et du temps pour rencontrer une section locale voisine.]
- Échange d'exécutifs : Invitez l'exécutif d'une autre section locale à votre assemblée. L'exécutif pourra en tirer des enseignements ou formuler des critiques constructives. Allez ensuite à la prochaine assemblée de l'autre section locale.

- Les règlements n'encouragent pas les membres à participer aux activités en milieu de travail, car ils ne prévoient aucune rémunération pour le temps consacré aux affaires syndicales.
- Il serait plus facile de rassembler suffisamment de membres s'il y avait un comité mixte sur la condition féminine ou tout autre comité régional.
- Assister aux assemblées du conseil du travail.
- Songer à organiser des assemblées à des heures différentes pour ceux qui ne travaillent pas de 9 à 17 h.
- Organiser une fête de Noël et y inviter les membres retraités.
- Organiser un forum sur le recrutement avec plusieurs sections locales.
- Former plus d'animateurs de discussion.
- Conférence des fauteurs de troubles.
- Promouvoir la participation aux travaux des comités : condition féminine, LGBTQ, santé et sécurité, etc.
- Les sections locales ne comptant pas assez de membres pour former des comités peuvent se greffer à des comités locaux.
- Programme d'aide aux employés et à leur famille.
- Promouvoir le programme d'éducation familial à Port Elgin!
- Amener les sections locales à travailler ensemble à la mise sur pied d'un cours local.
- Conseils régionaux – socialiser/golf.
- Faire participer les sections locales à des tournois de golf.
- Gestes de solidarité : barbecue pour les grévistes.
- Prendre appui sur le conseil.
- Réunir les présidents.
- Ouvrir les conseils régionaux à tous.
- Moyen de prendre contact et de se rassembler/idées proposées.
- Formations en province, pas toujours à Port Elgin.
- Accroître l'accès à l'éducation et à la formation, s'assurer que les sections locales sont au courant des occasions.
- Minimum de 15 formations/cours.
- Les sections locales se coordonnent pour l'horaire des cours.
- Transmettre les coordonnées à jour au bureau d'Edmonton.
- Renvoyer la liste des cours offerts.
- Identifier clairement les courriels liés à l'éducation.
- Communiquer avec le bureau ou le représentant régional lorsque l'on souhaite qu'un cours soit organisé.
- Page Facebook pour le Conseil des Prairies.
- Le syndicat participe à la vie communautaire.
- Proposer des conférences.
- Information de nature politique.
- Visibilité et liaison.
- Plus de renseignements sur l'excellent travail qu'accomplit notre syndicat.
- Fiches d'information sur les droits à l'usage des sections locales.

- Clés USB contenant de l'information pertinente ou mises à notre disposition.
- Party des fêtes pour les sections locales d'Unifor.
- Tournois de golf du conseil du travail visant à amasser des fonds pour Centraide.
- Organiser une séance d'accueil pour les sections locales.
- Journée de la famille – manifestations sportives.
- Établir le contact avec les membres de l'exécutif régional des Prairies.
- Un processus est nécessaire pour établir la communication avec les membres du Conseil régional des Prairies.
- Tenue d'une conférence printanière pour toutes les sections locales albertaines du secteur (personnel de soutien).
- Inviter des conférenciers/d'autres sections locales.
- Formation.
- Section locale de taille moyenne – Souper annuel des délégués syndicaux.
- Journée des délégués syndicaux (activités informatives et sociales).
- 
- Caucus sur les droits de la personne rassemblant l'ensemble des sections locales.
- Campagne de collecte d'aliments pour les paniers de Noël (les employeurs donnent des prix pour donner le coup d'envoi à la campagne).
- Construction d'une maison avec Habitat pour l'humanité.
- Centraide – Camper sur le toit d'un véhicule, passer une semaine dans une tente, amasser des dons et se faire de la publicité.
- Réunions des présidentes et présidents – Campagne pour assurer une présence forte à l'occasion de la fête du Travail.
- Journée familiale au parc d'attractions Tinker Town.
- Il serait possible de fonder une section de travailleuses et travailleurs retraités dans notre région.
- Soutien aux aînés, activités organisées par des bénévoles pour aider nos retraités.
- À l'approche des négociations – communiquer les dispositions avantageuses d'autres conventions collectives.
- Prendre connaissance des bonnes idées ou des dispositions que d'autres unités de négociation ont proposées pour améliorer toutes nos conventions collectives.
- Conseil des travailleuses et travailleurs retraités – l'étendre aux anciennes sections locales du SCEP.
- Faire coïncider la réunion des présidentes et présidents avec le 1<sup>er</sup> mai ou le pique-nique du conseil du travail.
- Apprendre à mieux se connaître.
- Utiliser les conseils du travail, dans la mesure du possible.
- Assemblées ordinaires des sections locales d'Unifor dans la région. (La question est la suivante : qui mènera cette initiative? On ne peut pas

s'attendre à ce que les présidents des sections locales acceptent encore plus de travail.)

- Organiser des séances en sous-groupes régionaux ou offrir des occasions de réseautage lors des événements nationaux d'Unifor.
- Retrait de l'assurance-emploi et de l'indemnisation des accidents du travail des statuts. → La section locale doit prêter assistance (créer un réseau de soutien).
- Ajouter un nouveau comité chargé de rencontrer le gouvernement dans les statuts.
- Nécessité d'établir une relation entre les anciennes sections locales du SCEP et des TCA pour qu'elles apprennent à se connaître (activités récréatives).
- Élaborer des réseaux d'échanges entre les sections locales d'une même région.
- Utiliser les représentants nationaux pour aider à se faire des contacts dans d'autres sections locales.
- Maintenir des rencontres régionales entre les sections locales pas seulement avec les présidents (comme cela se faisait du côté anciennement TCA), mais élargir à plus de membres de l'exécutif et de la relève.
- Veiller à ce que chaque section locale ait la liste des unités de négociation (pas seulement des sections locales) de leur région.
- Organiser annuellement un souper pour les présidents.
- Présenter conjointement des ateliers, des conférences et des cours (congé-éducation payé). (Il ne faut que 15 participants pour que le Service d'éducation offre un atelier dans une région.)
- Organiser conjointement des activités récréatives à l'échelle communautaire.
- Mettre en place des réseaux pour les délégués, les représentants de la CSPAAT, etc., et les informer des derniers développements.
- Mettre en commun des services pour les membres de la base : exemple : conseiller en fiscalité, un en grief, un en assurance emploi, un en santé et sécurité, etc. Partager nos expertises au profit de membres de plusieurs sections locales.
- Améliorer le transfert d'information et les canaux de communication entre les sections locales.
- Plus de collaboration des sections locales lorsqu'une d'entre elles est en conflit ou fait face à une difficulté.
- Faire des réunions une fois par année entre les sections locales, régionalement, afin de favoriser les échanges et de créer des réseaux.
- Tenter de négocier des dates d'expiration des conventions collectives communes lorsque dans un même secteur.
- Activités sociales entre plusieurs sections locales.
- Participation aux activités sociales dans les congrès (5 à 7).
- Programme d'aide aux petites sections locales pour encourager la participation aux réunions syndicales.
- Faire des échanges de services entre sections locales (plaideurs, harcèlement, etc.)

- Équipes volantes pour aider lors de conflit.
- Activités de loisirs entre les sections locales.
- Échanges locaux, entraide.
- Regrouper les sections locales par secteur pour s'entraider lors de conflit (exemple secteur aérospatial pour Delastek).
- Tenir des événements régionaux entre les sections locales.
- Activités de loisirs (créer des liens dans un cadre informel).
- Bottin des produits de fabrication syndicale Unifor.
- Avoir un bureau régional bien identifié à Unifor.
- En faisant des échanges de locaux. Section locale locataire d'une autre. Échanges de services (partage de plaideurs, expertise, etc.)
- Aide lors de conflit de travail (visite sur la ligne de piquetage, argent, etc.)
- Se rendre service entre sections locales.
- Elles le font déjà en partie. On suggère de tenir des rencontres régionales plus fréquemment, et ce, même si le directeur québécois ne peut pas être présent. (tant mieux s'il participe). Le but de ces rencontres serait d'échanger sur leurs problèmes, leurs bons coups, leur expertise, etc.
- Faire un bottin des sections locales.
- Local syndical commun.
- Infolettre communautaire.
- Compte commun de la section locale communautaire sur les médias sociaux.
- Entrer en contact avec les quelque 310 000 membres pour leur offrir du soutien.
- Ne pas se décourager de nouer des relations en raison de la taille de la section locale.
- Ne pas croire qu'être une petite section locale pauvre est une raison pour baisser les bras. Les grandes sections locales seront là pour vous aider avec leurs ressources humaines et financières.
- Intégrer la présence d'Unifor dans toutes les activités communautaires (p. ex. chars allégoriques lors du défilé du père Noël, kiosques lors des fêtes de la moisson, autres événements qui attirent la communauté dans son ensemble).
- Participation du syndicat aux campagnes de financement.
- Promouvoir la valeur du syndicalisme social d'Unifor dans la collectivité.
- Faire appel aux conseils de travailleuses et travailleurs retraités (et à leur expérience), car les membres retraités sont généralement prêts à aider. Les membres retraités aiment être actifs et possèdent une connaissance approfondie des luttes des travailleurs et de l'engagement communautaire.
- Établir des relations avec les membres retraités – leur envoyer des invitations spéciales à des activités. En retour, ils peuvent introduire des personnes-ressources « utiles » dans la collectivité.
- Il faut considérer les membres retraités comme des ressources, car ils savent souvent « ce qui se passe » dans la collectivité et peuvent être très utiles pour l'élaboration de stratégies et la communication lors des campagnes d'Unifor, l'éducation, etc.

- Organiser des pique-niques familiaux avec les sections locales de la région.
- Les comités devraient être constitués de représentant(e)s provenant de plusieurs sections locales (p. ex., le comité régional sur l'environnement).
- Organiser des activités ouvertes aux membres de toutes les sections locales (p. ex., une soirée au cabaret humoristique Yuk-Yuk's).
- Activités sociales : mettre en commun les ressources de différentes sections locales de la région.
- Organiser des activités sportives et des danses avec d'autres sections locales.
- Soutien mutuel des activités de militantisme : quand on loue un autobus pour aller à un rassemblement, inviter les membres des sections locales plus petites.
- Piquets de grève : se tenir au courant des luttes menées par les autres.
- C'est difficile de participer quand on travaille six jours par semaine, et que le dimanche est votre seule journée de congé.
- Google Hangouts et Skype sont de nouveaux moyens plus commodes de tenir des réunions.
- Groupes de discussion/enquêtes – Que veulent nos membres?
- Le syndicat national doit mettre plus de ressources à notre disposition.
- Éducation régionale – Laisser la région décider.
- Échanger davantage d'information et partager l'expérience syndicale – congé-éducation payé, cours d'une semaine à Port Elgin, expérience des comités de négociation.
- Applications, applications, applications...
- Fête de Noël, défilé, échange de cadeaux, campagne de collecte d'aliments, tirage d'une dinde, descentes en luge pour les enfants.
- Activités saisonnières en famille – marathon de marche au printemps; pique-nique en été; fête des moissons en automne; spectacle de musique ou soirée dansante en hiver.
- Attractions pour les enfants, maquillage, tatouages, trucs techniques, magicien, ferme pédagogique?
- Communiquer les activités quotidiennes et d'autres renseignements – Qu'elle semble ennuyante ou négligeable, cette information peut amener des discussions très intéressantes et renforcer le syndicat.
- Inviter un panel d'experts aux assemblées des membres – faire coïncider le panel avec un conférencier – séance d'information sur le « thème du mois », toujours dans l'optique de bâtir le syndicat.
- Encourager les membres à discuter de tous les sujets et leur allouer du temps pour ce faire. Ne pas s'écarter de la perspective communautaire ou syndicale.
- Faire en sorte que les autres SECTIONS LOCALES se sentent valorisées et voulues. Elles ne doivent pas avoir l'impression d'être nos adversaires ou une menace. Être coopératif et nouer des relations. Trouver un terrain d'entente et être des alliés, pas des ennemis.
- Participer collectivement aux activités du conseil du travail.

- Inviter les organisateurs communautaires et les familles à un rassemblement de la section locale. Leur faire connaître les avantages que les travailleurs procurent à la collectivité. Nous voulons tous hausser la barre pour tout le monde, au lieu de niveler vers le bas.
- COORDONNER DES ASSEMBLÉES ORDINAIRES pour l'ensemble des sections locales d'Unifor et dans la région environnante.
- « Cette réunion s'est avérée productive pour moi ».
- Pour la formation, ça se fait déjà.
- Faire des échanges des coordonnées des sections locales.
- On donne l'exemple que les sections locales ont réalisé que toutes bénéficient d'un comité de loisirs alors pourquoi ne pas faire un club de loisirs d'Unifor de la Côte-Nord au lieu d'un par section locale ?
- Parc Splashdown en été.
- Journée à la foire Pacific National Exhibition.
- Comités – conseil régional s'il fonctionne un peu mieux, tenir des événements ou participer/demander à d'autres sections locales d'y participer. Accroître l'activité.
- Santé et sécurité au travail/formation par l'intermédiaire de la British Columbia Federation of Labour. Nos comités peuvent passer le mot aux sections locales.
- Même chose avec le Service de l'éducation d'Unifor.
- Former nos dirigeants et nos délégués avec ceux d'autres sections locales de la région.
- Invités aux assemblées des sections locales, développement des relations.
- Envoyer aux autres sections locales des courriels au sujet des activités au calendrier.
- Infolettres.
- Échanger nos courriels après la réunion pour établir des liens et diffuser de l'information sur nos activités.
- Entrer en contact avec les autres sections locales pour obtenir du soutien en cas de grève, manifester de la solidarité. Entretenir le moteur.
- Faire la promotion des sections communautaires (p. ex. chœur des travailleurs, 114).
- Fête de Noël le 11 décembre – bureau de New Westminster.
- Diversité des sections locales dans la région métropolitaine de Vancouver (vidéo – mettre un visage sur un nom).
- Conseil de la Colombie-Britannique. Nous commençons à mettre sur pied des réunions de présidents et à faire connaître le conseil aux sections locales qui n'y ont pas assisté.
- Dons aux activités et groupes communautaires, publicité.
- Certaines sections locales n'ont pas de comités permanents. Elles peuvent participer aux travaux des comités permanents d'autres sections locales.
- Intervenantes auprès des femmes qui travaillent ensemble.

- Compétitions amicales entre sections locales pour amasser des fonds pour des organismes ou des initiatives communautaires.
- Rencontrer des gens de la collectivité pour parler de planification et de collaboration stratégiques.
- Les sections locales pourraient travailler ensemble à l'échelon local.
- Travailler ensemble à une cause sociale afin de renforcer la fierté envers notre syndicat.
- Organiser des concours de pêche et des activités sociales, inviter les autres sections locales de la région, créer des réseaux.
- Solidarité envers ceux qui font la grève, soutien aux lignes de piquetage.
- Organiser des activités pour la fête du Travail.
- Événements communautaires : Journée commémorative des mineurs à Comox et Cumberland.
- Activités pendant la fin de semaine de la fête du Travail.
- Tenir une réunion du syndicat avant la fin de semaine de la fête des mineurs et faire participer plusieurs sections locales.
- Inviter des membres d'Unifor pour qu'ils se rencontrent.
- Panneaux sur Ginger Goodwin le long de l'autoroute Island.
- Activités de « guérilla » pour les grévistes, nous inspirer de la forte tradition et de l'histoire du syndicat dans la région.
- Remonter aux sources de la tradition et de l'histoire du syndicalisme.
- Rendre l'histoire du syndicat accessible aux nouveaux membres.
- Organiser des activités pour nous redonner de l'énergie.
- Lutter ensemble : approfondir nos connaissances en assistant aux réunions régionales et aux conseils régionaux; pas besoin de réinventer la roue, mais apprendre à surmonter les défis ou à nous défendre.
- Plus d'activités sociales.
- Station CHEK (membres d'Unifor), possibilité que les médias couvrent les problèmes de nos sections locales et les questions touchant le travail.
- Les sections locales de la région le font déjà : échange d'information sur les dossiers et enjeux (relation de travail, santé et sécurité au travail, etc.).
- Échanges de services pour du matériel, les locaux.
- Participation commune aux événements (remplir un autobus ensemble), etc.
- Inviter les autres sections locales dans nos activités.
- Le conseil du Guardian.
- Le comité sur l'environnement de la région de Windsor.
- Inviter une ou toutes les autres sections locales à nos assemblées générales des membres (droit de parole, mais aucun droit de vote) pour qu'elles voient notre procédure.
- Collaboration entre les comités sur la condition féminine – Réseau.
- Making Waves Canada et programmes d'action sociale dans nos collectivités.
- Organiser des activités pour rassembler les travailleur(euse)s de couleur et les travailleur(euse)s autochtones.

- Centre des travailleuses et des travailleurs – Fournir un spécialiste de la CSPAAAT pour les sections locales qui ne connaissent pas les pratiques exemplaires des autres pays.
- Section communautaire – Prendre la défense des travailleur(euse)s occupant des emplois précaires et des chômeur(euse)s; demander de l'aide, reprendre les cours Smart Serve.
- Échanger de l'information avec les autres sections locales.
- Réunions des président(e)s (dirigeant(e)s) des sections locales.
- Conseils du travail, affiliés.
- Soutenir les lignes de piquetage, les campagnes de collecte d'aliments, les activités sociales des autres sections locales.
- Partager nos ressources (salles syndicales).
- Inviter d'autres sections locales – Leur inspirer un sentiment de fierté.
- Mettre en commun nos victoires (et nos pertes).
- Aller trouver les travailleur(euse)s sur leur quart de travail.
- Échanger sur la façon dont les membres sont représentés, expliquer les cotisations syndicales.
- Aider les sections locales qui font la grève.
- Infolettre mensuelle (collectivité).
- Infolettre spécifique aux lieux de travail.
- Réunions mensuelles des président(e)s d'unité.
- Site Web – Diffuser les nouvelles.
- Téléphoner aux membres pour les inviter à assister aux assemblées (p. ex., nous avons appelé nos membres pour la réunion avec le GTSL).
- Nécessité de faire participer les anciens dirigeant(e)s (dirigeant(e)s non officiels).
- Recourir aux membres à la retraite – Instructeur(rice)s, expert(e)s en matière de santé et de sécurité.
- Roulotte des sections locales.
- Voyages en auto.
- Piquet volant régional.
- Nous ne parlons pas ou ne mettons pas en valeur ce que fait Unifor.
- Conseil du travail local.
- Défis pour les œuvres de bienfaisance locales, p. ex., collecte d'aliments. Produits fabriqués par les membres d'Unifor.
- Faire connaître notre syndicat.
- Organiser des activités de bienfaisance et partager des locaux.
- Accroître la coopération entre les président(e)s et les dirigeant(e)s des sections locales.
- Le conseil du travail organise un pique-nique.
- Accroître la collaboration avec les éléments de l'église qui luttent pour la justice sociale.
- Unifor devrait participer aux activités organisées dans les écoles pour souligner le Jour de la Terre.

- Activités communautaires – Marche Reprenons la nuit.
- Conseils du travail.
- Prendre contact avec d'autres syndicats.
- En collaboration avec une autre section locale, organiser un tournoi de ballon-volant afin d'amasser des fonds – Jeunes travailleur(euse)s.
- Conseil sur l'environnement.
- Lutter pour le salaire minimum à 15 \$ – Hausser le salaire minimum.
- Conseils de loisirs régionaux.
- Afficher l'image de marque d'Unifor aux événements communautaires.
- Organiser des compétitions amicales entre les sections locales (p. ex., qui peut convaincre le plus grand nombre de membres à assister à une activité de la fête du Travail).
- Partager les locaux à bureaux.
- Constituer un réseau local (p. ex., entre les représentant(e)s en matière de santé et de sécurité d'une même région).
- Organiser un char allégorique collectif pour participer à un défilé le jour de la fête du Travail.
- Encourager le dialogue continu entre des sections locales voisines (trouver des moyens pour que les sections locales de grande taille aide les plus petites).
- Transporter les représentant(e)s de plusieurs sections locales à des congrès ou à des conseils du syndicat en louant conjointement un autobus ou en faisant du covoiturage.
- Organiser des « piquets volants » pour les sections locales d'une même région.
- Organiser conjointement des assemblées publiques portant sur des questions importantes pour la collectivité (p. ex., l'assemblée publique sur les soins de santé).
- Organiser un voyage en autobus au Centre familial d'éducation pour les membres qui n'ont jamais eu la chance d'y aller.
- Améliorer les communications avec les autres syndicats.
- Organiser conjointement des tournois de golf / collectes de fonds.
- Comités mixtes sur la condition féminine.
- Échanger de l'information avec les autres sections locales.
- Les sections locales pourraient travailler ensemble une fois par mois pour rendre service à la collectivité.
- Organiser localement une conférence des dirigeant(e)s pour parler de nos problèmes :
  - inviter les directeur(rice)s d'Unifor.
- Travailleur(euse)s autochtones et de couleur
- Défilé du festival Caribana.
- Trouver des intérêts communs.
- Fête de Noël :

- faire des dons à la collectivité.
- Ramener le plaisir!
- Relancer le pique-nique de la fête du Travail.
- Tenir des événements non politisés pour rassembler militants et non-militants.
- Parrainer une famille syrienne ou des réfugiés syriens.
- Les coordonnées sont tellement importantes pour établir un contact personnel direct.
- Recenser les jeunes ambassadeurs en milieu de travail.
- Planifier des occasions de socialiser – BIÈRE.
- Équipe Relais pour la vie.
- Soutien de Fil de Vie.
- Comité sur les loisirs.
- Équipe de baseball.
- Partager l'expertise technologique.
- Partager l'expertise liée à la CSPAAAT et d'autres connaissances.
- Campagne de financement Grand vélo de la Fondation des maladies du cœur et de l'AVC.
- Organiser des manifestations et des séances d'information sur des enjeux précis.
- Faire participer les membres et la collectivité en général.
- Aide à l'enfance.
  - Campagne visant l'achat de bas et de sous-vêtements.
- Remise de bourses remplies d'articles d'hygiène personnelle au Women in Crisis Centre.
- Changement du paradigme générationnel.
- Publicités télévisées.
- Rencontrer les sections locales de la région.
- Collaborer avec les conseillers municipaux, la ville, la collectivité.
- Prêter la salle syndicale pour des activités sociales et des collectes de fonds.
- Participer aux activités et aux défilés organisés à l'échelon local.
- Conférence des présidentes et présidents de la région.
- Les présidents et dirigeants se rencontraient régulièrement à l'échelle locale avant les congrès, par exemple, pour discuter de leurs problèmes communs.
- Différents syndicats et une association étudiante ont travaillé ensemble sur une campagne.
- Des sections locales d'Antigonish ont recueilli des fonds pour les réfugiés syriens.
- Fête du Travail – Pique-nique familial et activité sociale communautaire.
- Organiser des activités de patinage avec différentes sections locales.
- Une section locale est composée d'environ 90 % de travailleurs à temps partiel. Se lancer le défi de les mobiliser.

- Parler du syndicat dans les écoles, approcher les élèves à un jeune âge.
- Les sections locales se réunissent régulièrement.
- Diffuser de l'information sur un enjeu à un piquet de grève érigé sur un lieu de travail.
- Gestes de solidarité posés dans les lieux de travail des membres ou des sections locales.
- Soutenir les sections locales dont un lieu de travail ferme.
- Tenir des discussions ouvertes.
- Différentes façons de tenir des assemblées.
- Réunions de dirigeants.
- Comité régional sur la solidarité.
- Activité sociale.
- Passer du « je » au « NOUS ».
- Découvrir les lieux de travail de nos membres.
- « Fabriqué par Unifor ».
- Fierté d'Unifor (p. ex. au congrès).
- Se rassembler à un seul endroit pour nouer des liens.
- S'assurer que le programme d'orientation est positif.

## 5. De quoi avez-vous besoin pour renforcer votre section locale?

- Octroi d'une subvention aux petites sections locales pour le congé-éducation payé.
- Nous avons besoin d'un centre comme celui de Port Elgin dans l'Ouest pour que les sections locales paient moins cher pour que leurs membres aient accès à l'éducation syndicale.
- Numéro de téléphone à appeler en cas de questions sur les conventions collectives.
- Ou foire aux questions pour répondre aux questions fréquemment posées.
- Conférenciers différents/conférenciers abordant des aspects liés à l'éducation – liste des conférenciers disponibles pour les assemblées de la section locale.
- Que les grandes sections locales aident les petites sections locales en matière de formation et de soutien.
- Système pour communiquer avec d'autres sections locales de la Saskatchewan, par l'intermédiaire du bureau national, au sujet des besoins en éducation et de l'organisation de cours dans notre collectivité.
- Accès à l'éducation syndicale à Regina, par l'intermédiaire du bureau national.
- Que les sections locales tiennent des assemblées ordinaires dans les régions, les villes et les conseils à l'échelle de la province.
- Défaire Brad Wall.
- Que le Service de recherche crée une poudre magique.
- Conférenciers motivateurs lors du séminaire des délégués – Jerry/Ken.
- Documents d'information d'Unifor dans d'autres langues.
- Ressources et outils pour établir le contact avec les membres.
- Faire la promotion des enquêtes du groupe de travail auprès de nos membres.
- Cris et Dénés – Documentation.
- Pas seulement le défilé de la fête du Travail, vacances payées que nous avons négociées en 1940.
- Nous devons garder les emplois ici.
- Stratégie « Fabriqué au Canada ».
- Réduire les revenus des travailleurs revient à réduire leur pouvoir d'achat. Stupide.
- Formation régionale.
- Conseils régionaux.
- Programme pour encadrer les nouveaux membres de l'exécutif. Ma courbe d'apprentissage a été accélérée.
- Guide pour les nouveaux membres.
- Nécessité d'améliorer l'image de marque du syndicat national.

- Défaire Harper.
- Être beaucoup plus combatif à la table de négociation.
  - Histoire de Telco et salaires à multiples paliers.
- Définir syndicat. Il signifie « ne faire qu'un ».
- Les représentants nationaux visitent les lieux de travail et assistent aux assemblées des sections locales.
- Comment se rencontrer à l'échelle locale pour discuter de nos problèmes et trouver des solutions.
- Ajouter des représentants nationaux qui pourraient aider les petites sections locales.
- Messages concis sur l'éducation pour que les membres les lisent.
- Organiser l'information pour que les membres la lisent, rationaliser les communications et placer l'information vitale en premier.
- Besoin de TEMPS pour parler aux membres.
- Argent... Impossible d'assister aux nombreuses assemblées et activités.
- Beaucoup de discours mettent en cause les syndicats. Des messages plus positifs seraient peut-être nécessaires.
- Cours sur la mobilisation des membres.
- Faciliter la navigation sur le site Web.
- Les communications doivent être claires et concises pour que les membres les lisent.
- Organiser l'information pour que les membres la lisent, rationaliser les communications et placer l'information vitale en premier.
- Il faut des messages plus positifs sur les syndicats.
- Communiquer nos pratiques exemplaires pour améliorer toutes les sections locales.
- Faciliter la navigation sur le site Web.
- Communication accrue avec les autres sections locales de la région.
- Publicités télévisées d'Unifor.
- Renseignements envoyés par la poste – pas seulement par courriel.
- Offrir plus de cours en français.
- Mieux faire connaître les cours offerts.
- Mettre davantage l'accent sur les cours qui n'ont pas trait à la négociation ou à l'arbitrage. La négociation et l'arbitrage peuvent intimider les nouveaux membres ou ceux qui ne souhaitent pas s'adonner à ces activités.
- Plus de membres.
- Coordonnées et structure.
- Plus de matériel promotionnel – matériel intéressant seulement.
- Soutien de l'exécutif.
- Présence du représentant national.
- En savoir davantage sur les programmes et les services offerts.
- Activité annuelle pour les membres avec admission sur présentation d'un billet.
- Voir un appui tangible quant à notre appartenance à Unifor.

- Diffuser un message au public.
- Publicité, annonces – publicités télévisées.
- Traduire la documentation en cinq langues.
- Parler de diversité et libérer de l'espace.
- Que les sections locales mandatent une personne capable de mettre en œuvre des solutions.
- Négocier le congé-éducation payé dans les conventions collectives (négocier quatre à cinq cents de l'heure pour le congé-éducation payé afin d'améliorer l'éducation et la formation des membres).
- L'éducation syndicale est une source d'inspiration pour les membres.
- Informer les employeurs des avantages que procure un lieu de travail syndiqué (p. ex. cours sur la création de milieux de travail respectueux).
- Intégrer la formation syndicale-patronale.
- Offrir les cours à ceux qui sont hors du champ d'application.
- Formation sur le harcèlement offerte par le syndicat et les lieux de travail.
- Comment pouvons-nous rendre nos activités syndicales amusantes et divertissantes?
- Les syndicats créent un esprit de communauté.
- Soutenir davantage les familles – services de garde d'Unifor.
- Réalité de la nécessité d'un programme national de services de garde.
- Les garderies des trois géants en sont un exemple.
- Offrir des services de garde lors des assemblées des membres.
- Faire connaître aux membres le programme d'éducation familial au centre de Port Elgin.
- Difficulté à opérationnaliser les comités.
- Réunions plus intimes pour aborder les problèmes personnels (par catégorie d'emplois).
- Présence du syndicat national aux assemblées générales des sections locales.
- Le bureau national doit renvoyer l'information recueillie par les comités régionaux. Plus d'information pour les sections locales.
- Plus d'entretiens de face à face.
- Se joindre à d'autres sections locales en ce qui a trait aux comités. Les sections locales de la région se regroupent pour faciliter le travail des comités.
- Les membres aiment le matériel promotionnel, mais les petites sections locales manquent de fonds.
- Fusionner les petites sections locales.
- Assemblées annuelles et provinciales pour échanger de l'information (p. ex. fusion de comités).
- Participation des membres en dehors des négociations.
- Le syndicat national procure les ressources nécessaires pour recueillir les commentaires des membres sur les comités, par exemple.
  - Le statu quo ne fonctionne pas.
- Communiquer les réussites.

- Résumer les constats.
- Accroître la présence médiatique d'Unifor.
- Accroître la présence d'Unifor.
- Changer la mentalité: voir le portrait global au lieu de se centrer sur les salaires.
- Ressources pour expliquer les dispositions dans la convention collective.
- Plus de ressources (éducation) pour diffuser de l'information à nos membres.
- Aiguillage vers des sites Web : site Internet de la section locale, site Web national.
- Susciter l'intérêt, cultiver le militantisme.
- Recenser d'autres membres qui pourraient aller aux assemblées et profiter du congé-éducation payé. Aider à les éduquer.
- Contribuer au renforcement du militantisme, encourager l'apprentissage.
- Nous devons faire sortir nos membres. Question: Comment nous y prendrons-nous?
- Plus de diversité provinciale dans le cadre du programme des congés-éducation payés.
- Plus de discussions ouvertes avec le bureau national.
- Élire un nouvel exécutif et élaborer un plan triennal (plan stratégique).
- Planification de la relève pour notre section locale.
- Kiosque lors du congrès de la Fédération du travail.
- Visibilité.
- Former des membres aux postes de dirigeant (cours).
- Négocier le congé-éducation payé pour renforcer la section locale.
- Continuer à demander. Une fois ne suffit pas.
- Continuer de recruter à l'interne avant de recruter à l'externe.
- Utiliser les médias sociaux.
- Aller dans les écoles pour parler des syndicats et de leur histoire.
- Inclure l'histoire du syndicalisme dans le curriculum des cours d'histoire au secondaire.
- Contacter les conseils scolaires.
- Formation en santé et sécurité au travail de Safe Workers of Tomorrow.
- Winnipeg – Autorisé par le conseil du travail à élire des militants syndicaux ou favorables aux travailleurs au conseil municipal et au conseil scolaire.
- Impressionnant défilé de la fête du Travail.
- Défilé de la fierté cette année.
- Le conseil des loisirs a pour mission d'organiser des activités.
- Fête de Noël le 5 décembre (collecte de fonds pour un refuge pour femmes).
- Tournoi de golf.
- Campagne de collecte d'équipement de hockey pour des enfants (WASAC) (quatre sections locales participantes).
- Collaborer les uns avec les autres!
- Vision de l'avenir.

- Un système\* qui prend en charge les frais d'au moins un représentant par section locale pour qu'il puisse participer au congrès statutaire.
  - \*Aide financière du syndicat national.
  - Modèle qui existait à l'époque du SCEP.
- Offrir des programmes de formation dans les régions éloignées.
- Améliorer l'accès aux bourses relatives au congé-éducation payé et négocier le congé-éducation payé.
- Éducation en ligne accessible aux délégués.
- Présence accrue des dirigeants nationaux dans la collectivité (visibilité des dirigeants nationaux).
- Apprendre à connaître les sections locales dans la région.
- Soutien d'autres sections locales pour ce qui est de la CSPAAT.
- Besoin du soutien du syndicat national → Il doit comprendre le secteur et les enjeux sectoriels.
- Besoin de soutien des représentants.
- Organiser des rencontres régionales plus régulièrement;
- Impliquer le représentant national pour faire du réseautage;
- Centrer les lieux de rencontres pour tenir compte des distances;
- Tenir aussi des activités sociales (pas seulement pour les relations de travail);
- Trouver des formules qui permettent aux petites sections locales d'avoir accès à de la formation.
- Avoir plus d'argent : c'est le nerf de la guerre!
- Assurer l'implication des membres et de la relève.
- Appuyez les sections locales lors des conflits.
- Plus d'argent pour la formation.
- Réduire les délais des griefs, car cela nuit énormément au rapport de force.
- Bottin des coordonnées des dirigeantes et dirigeants.
- Faire connaître davantage l'image d'Unifor : affiches, annonce, etc.
- Faire de la propagande syndicale.
- Faire connaître davantage Unifor auprès de nos membres (certains ne savent pas de quel syndicat ils sont membres).
- Tenir des rencontres régionales des présidents deux fois par année.
- Plus de soutien des représentants.
- Augmenter le nombre de membres recrutés.
- Avoir un local syndical pour augmenter l'appartenance.
- Tenir des rencontres intersyndicales sectorielles.
- Être à l'écoute des membres, plus présents sur le terrain, à l'écoute, etc.
- Augmenter la visibilité d'Unifor – publicité – etc.
- Comment se retrouver dans le syndicat Unifor? Qui fait quoi? Les départements, les services? Quels sont les outils disponibles en français?
- Plus de ressources financières.
- Créer un lien interactif avec une banque de données de jurisprudence d'Unifor.

- Présents dans nos communautés en s'impliquant dans des organismes.
- Être présents sur les lieux de travail, parler à nos membres, être visible et à l'écoute.
- En lien avec les irritants mentionnés en discussion préliminaire, clarifier les règles et les pratiques, uniformiser ces règles en tenant compte des arrangements faits auparavant et des pratiques passées.
- Avoir des incitatifs financiers lorsque les sections locales prennent en charge des groupes de moins de 50.
- Au niveau national, davantage de visibilité d'Unifor afin de bénéficier d'une image plus positive.
- Le national doit être à l'écoute de la base et des sections locales : bas vers le haut et non pas le contraire.
- Avoir davantage accès à des ressources – conseils juridiques quitte à imposer une limite (ex. : pas plus de cinq appels annuellement).
- Avoir de l'aide financière pour participer aux différentes réunions nationales.
- Une mention en dernier lieu sur les craintes exprimées par une section locale unique de ne plus pouvoir participer aux rencontres nationales si elle fusionne avec une plus grande. Dans le même esprit, une section locale a mentionné que si on la forçait à fusionner, elle quitterait Unifor.
- Envisager de négocier un congé payé pour que les membres assistent aux assemblées des membres et à d'autres activités syndicales.
- Négocier des représentants payés, des avantages sociaux, des mesures de santé et de sécurité, etc.
- Négocier le congé-éducation payé pour faire vivre une expérience des plus inspirante aux membres. En général, cette expérience transforme la vie des membres en encourageant le militantisme syndical et la participation.
- Tâcher de garder une trace des membres perdus à la suite de fermetures d'usine. Rester régulièrement en contact. Rédiger une correspondance « particulière » pour ce groupe de membres.
- Ces travailleurs tentent souvent de trouver un nouvel emploi. Ils seront plus susceptibles d'appuyer notre syndicat si nous prenons des mesures proactives. Excellent pour les relations communautaires également.
- Ne pas être gêné de faire l'éloge de notre syndicat.
- Les représentant(e)s élus devraient assister à toutes les réunions et fonctions syndicales.
- Éducation : augmenter le financement et les bourses d'études des CEP.
- Inciter les dirigeant(e)s à jouer un rôle plus actif.
- Penser autrement au moment d'organiser les réunions : changer les heures et les façons de faire.
- Communiquer avec les employé(e)s temporaires à temps partiel, les travailleur(euse)s à temps partiel et les travailleur(euse)s temporaires.
- Envoyer aux membres le procès-verbal de toutes les assemblées.
- Communiquer avec les sections locales plus petites et leur offrir notre aide.
- Parler à nos proches des réalisations des syndicats.

- Encourager les dirigeant(e)s à nouer le dialogue avec leurs membres.
- Être à l'écoute de tous les membres. Il est impératif de se tenir au courant des besoins et des désirs de nos membres.
- Trouver des solutions nous rend forts.
- Essayer de programmer les réunions autour des heures des quarts de travail, afin d'attirer le plus grand nombre de participant(e)s possible.
- Applications, applications, applications...
- Structure sur laquelle les sections locales peuvent compter en cas d'urgence ou de crise – Blessure, accident mortel, acte de violence, congédiement injustifié. Numéro d'urgence en temps de crise et répertoire détaillé pour avoir facilement accès aux directeurs régionaux ou aux directeurs des services d'Unifor du bureau national (en sus de ce qui est disponible sur le site Web).
- Éducation régionale.
- Idées, mécanismes pour mieux faire connaître les cours régionaux et recruter des membres – Offrir les cours dont nous avons « besoin » au lieu de nous faire imposer des cours par des étrangers.
- Scrutin électronique pour les vastes régions géographiques.
- Membres plus actifs, représentation accrue.
- Représentation accrue aux réunions des conseils, aux congrès, aux conseils industriels, etc., d'Unifor.
- Accroître la participation aux assemblées des membres des sections locales et trouver un moyen de surmonter les difficultés posées par les quarts et les heures de travail (tous les jours, 24 heures sur 24) et les défis d'ordre géographique.
- Accès à toutes les décisions arbitrales.
- Cours conçus spécialement pour les immigrants du Moyen-Orient qui ont une vision très négative des syndicats.
- Accroître les occasions d'éducation en région (cours d'une journée ou de trois jours).
- Babillard de la section locale – facile d'accès sur le site Web de n'importe quelle section locale et le site Web national – à gérer localement.
- Aplanir les difficultés relatives à la frontière entre l'Ontario et le Québec. Certains membres travaillent et vivent dans les deux provinces. La tension est vive. Il faut s'attaquer à cette question délicate.
- Mettre au point des cours sur les technologies, les médias sociaux, etc., et les tenir à jour. Peut-être même un cours en ligne de deux ou trois heures qui permettrait à nos membres de maîtriser les technologies. Avoir accès à une formation en ligne depuis les locaux de la section locale. Mot de passe qui change.
- Coordonner les activités du comité de la solidarité à Ottawa et dans les environs pour bâtir les sections locales et préserver l'harmonie entre elles
- Plus de stabilité financière.
- De la formation.
- Davantage de visibilité d'Unifor.

- Augmenter le nombre de membres – recruter.
- Les membres se concentrent souvent sur ce qui va mal, ils ne prennent pas assez en compte nos bons coups : c’est à nous de les publiciser davantage.
- Accroître le taux de syndicalisation, surtout dans les lieux de travail qui partagent le même employeur.
- Communiquer entre sections locales concernant les nouvelles initiatives de recrutement.
- Accroître la participation aux programmes d’éducation à Port Elgin (cours, programme familial).
- Accroître la participation aux activités du conseil régional et faire campagne sur des enjeux régionaux.
- Comités et Conseil de la Colombie-Britannique, établir des liens avec les sections locales de la région.
- Congé-éducation payé du Conseil de la Colombie-Britannique, bourse pour les membres d’Unifor.
- Accroître la participation aux initiatives d’éducation d’Unifor.
- Cartographier les employeurs où Unifor a une accréditation.
- Sections locales nationales, lieux de travail à la grandeur du Canada.
- Secteurs/parrainage des lieux de travail d’Unifor.
- Davantage de soutien aux nouveaux membres ou aux membres en période d’essai.
- Normaliser davantage les procédures liées à la formation commune ou locale.
- Plus d’occasions de formation à l’échelle locale.
- Le site Web d’Unifor doit être amélioré afin d’en faciliter l’accès.
- Cours offerts en région – améliorer l’accessibilité à Prince George.
- Dresser une liste de conférencier(ère)s à inviter pour inspirer l’action et que nos membres puissent faire le lien avec leur réalité.
- Nous aurions besoin d’aide avec l’aspect logistique relatif à la planification d’activités:
  - réunions avec le groupe de l’employer au pub, dîners, etc.
- Les président(e)s des sections locales pourraient rencontrer des gens de la collectivité et des personnes-ressources des sections locales de la région.
- Organiser des réunions intersectorielles pour que tous les dirigeant(e)s se réunissent (trouver des points communs).
- Lancer un appel aux membres pour accroître leur participation.
- Communiquer au niveau du district : davantage de contacts au niveau local et du district (dans le cas des sections locales nationales, d’un bout à l’autre du Canada).
- Plus de militantisme; mettre l’accent sur les objectifs de justice sociale.
- Reconnaissance du travail accompli par les dirigeant(e)s des sections locales.
- Nécessité d’entrer en contact avec les membres de différents milieux.
- Soutien continu de la part du syndicat national.
- Renforcement des capacités internes et connaissance des dirigeant(e)s des sections locales.

- Faire savoir aux membres que le syndicat soutient la section locale et les membres.
- Trouver un moyen de mieux expliquer aux membres les avantages de faire partie d'un syndicat.
- Trouver un meilleur moyen de mettre sur pied des programmes de mentorat et d'offrir des formations aux membres.
- Il est important de parler à des petits groupes de membres.
- Il faut donner l'exemple.
- Il faut promouvoir la solidarité.
- Encourager les membres d'Unifor à travailler ensemble.
- Avoir plus de membres.
- Support moral et financier du syndicat national.
- Expertise des services (santé et sécurité et autres).
- Membres ressources (ex. : retraités).
- Le national devrait avoir plus de publicité sur les grands médias.
- Recrutement plus agressif.
- Les rencontres régionales avec le directeur québécois devraient même être ouverte à nos membres, publiciser, convier les médias, etc.
- Plus de lieux où rassembler les membres de notre section locale.
- Éducation – Offrir des programmes de formation dans nos collectivités. (Nous avons besoin de 15 personnes. Le syndicat national peut offrir des cours dans votre collectivité.)
- Leadership – Entretenir des relations avec les membres.
- Les petites sections locales très efficaces, grande participation, besoin de ressources.
- Donner des ressources aux petites sections locales.
- Ne pas obliger les sections locales à se fusionner.
- Éducation – Membres, travailleur(euse)s non syndiqués, accès au Centre d'éducation de Port Elgin.
- Recrutement
- Entrer en contact avec les jeunes travailleur(euse)s.
- Site Web offrant la possibilité d'envoyer des messages au syndicat.
- Abonnement Internet.
- Courriels – Téléphones intelligents – Ordinateur.
- J'aimerais obtenir une application qui me permettrait de vérifier.
- Service d'assistance téléphonique pour les lois, les droits des conventions collectives.
- Peur d'être congédié(e)s.
- Un forum clos sur les médias sociaux pour les dirigeant(e)s (exécutif)
- T-shirt à l'effigie du syndicat – Nous faire connaître.
- Faire ressortir les améliorations contenues dans la convention collective.
- Protéger les membres qui sont à la retraite.
- Nous avons besoin de l'appui de nos membres.
- Délégué(e)s auprès de certains organismes, p. ex., OHC, conseil du travail.

- Mentorat formel ou informel.
- Offrir plus de cours d'une journée et de trois journées.
- Activités de loisir – Apprendre à faire des trousse, à fabriquer du matériel promotionnel.
- Trousse d'orientation à l'intention des nouveaux membres.
- Les jeunes travailleur(euse)s craignent de perdre leur emploi.
- Trouver des idées pour éveiller l'intérêt des jeunes travailleur(euse)s.
- Offrir un cours sur la participation.
- Parler aux jeunes sur le syndicalisme, ainsi que sur la santé et de la sécurité.
- Présenter des exposés dans les écoles sur la raison d'être des syndicats, les droits des travailleur(euse)s.
- Formation obligatoire pour les représentant(e)s – Les statuts.
- Une Journée Unifor, journée d'amusement, aux quatre coins du Canada.
- Amener les enfants au CEF.
- Fonds de bourses d'études (sections locales).
- Nous avons besoin de plus de temps pour obtenir de l'aide pour l'organisation d'activités, de manifestations.
- Intensifier le dialogue avec les membres travaillant à l'atelier. Organiser des activités sociales pour que les membres se rencontrent.
- Communications – Besoin d'un site Web.
- Nous avons besoin d'un plus grand soutien de la part du syndicat national. – Nous négocions avec une société nationale qui ne se soucie pas du bien être de ses employé(e)s (Bell).
- Nous avons besoin d'aide pour lutter contre une société très puissante.
- Nous avons besoin de solidarité entre les sections locales. – Par exemple, Bell compte une trentaine d'unités de négociation, et elle dresse les unités les unes contre les autres.
- Regrouper des unités de négociation travaillant pour de petits employeurs pour négocier une convention cadre assortie d'une date d'expiration commune. – Soins de santé (soins de longue durée).
- Lieux de travail fragmentés – Regrouper les unités.
- Que le syndicat national demande aux sections locales de rendre des comptes. Parfois, le fait de conférer trop d'autonomie aux sections locales est un obstacle au militantisme et à l'engagement, en plus de risquer que le travail d'une section locale s'éloigne des principaux buts/objectifs d'Unifor.
- Des communications plus directes de la part du bureau national, surtout pour les sections des retraité(e)s et les militant(e)s qui étaient rattachés à des sections locales qui n'existent plus.
- Améliorer le site Web du syndicat national. Faire en sorte qu'il serve de dépôt d'information accessible aux sections locales.
- Améliorer l'appui au recrutement (p. ex., le secteur des soins de santé, à Kitchener).
  - Dans le cadre des campagnes de recrutement, nous avons besoin de recourir à des militant(e)s expérimentés dans les secteurs recrutés.

- Améliorer les voies de communication au sein d'une même section locale et entre les unités de négociation.
- La solidarité est notre force lorsque nous négocions avec l'employeur.
- Améliorer l'orientation des nouveaux membres.
- Des trousseaux du syndicat pour « accueillir à bord » les nouveaux(elles) employé(e)s.
- Possibilités de recrutement en mettant l'accent sur les préoccupations liées à la sécurité d'emploi.
- Les médias sociaux sont de puissants outils de communication et d'organisation. Ils sont importants pour toute notre collectivité.
- Union Pride fait de la publicité pour notre bon travail.
- Faire part aux médias de tous nos enjeux.
- L'employeur embauche nos membres.
  - Pouvoir de l'employeur dans les négociations.
- Pouvoir économique = compétences, mobilité, fonds de défense = l'employeur n'est pas capable de nous affamer en cas de conflit.
- Deux journées sont nécessaires pour engager plus de membres sur différents quarts.
- Les membres à la retraite apportent leurs compétences, expériences et vécu.
- Par le passé, tous les membres, qu'ils soient actifs ou à la retraite, recevaient l'infolettre « Pipeline ».
- Première Nation du Lac Lubicon – Nous avons construit une patinoire extérieure.
- Communications
- Représentation des travailleur(euse)s de tous les quarts.
- Le nombre de délégué(e)s syndicaux devrait être égal à 2 % des effectifs.
- Certains postes ne sont pas pourvus, alors les délégué(e)s travaillent sur différents quarts.
- Recrutement de délégué(e)s.
- La représentation des membres est très importante.
- Établir des relations de confiance avec les nouveaux(elles) délégué(e)s.
- Essayer de réunir les représentant(e)s élus plus régulièrement.
- Offrir localement des cours d'éducation syndicale aux membres.
- Utiliser les médias sociaux pour informer les membres.
- Projeter des vidéos de notre syndicat aux assemblées.
- Utiliser les ressources du syndicat national.
- Célébrer et communiquer les victoires.
- Coopérer avec d'autres sections locales pour relever des défis communs :
  - La compagnie dresse les sections locales les unes contre les autres;
  - Nous avons besoin qu'Unifor prenne position contre la compagnie.
- Il faut dresser la carte des membres et la partager avec les autres sections locales :
  - utiliser la base de données électorales Nationbuilder.
- Célébrer et mettre en commun les réussites :

- communiquer l'information rapidement.
- Information sur les rassemblements et événements :
  - les membres en entendent parler trop tard, et ils ont déjà pris d'autres engagements.
- Créer une base de données sur les militant(e)s :
  - ne pas envoyer l'information seulement à la présidente ou au président / à la ou au secrétaire de la section locale;
  - l'information ne se rend pas à tous les membres.
- Les représentant(e)s nationaux doivent combler les désirs et les besoins des membres du comité de négociation à la table.
- Communiquer de l'information aux sections locales sur les ressources offertes par le bureau national.
- Aider à communiquer pourquoi les syndicats sont avantageux pour les membres (nouveaux(elles) et ancien(ne)s) :
  - fournir des documents pour l'orientation des nouveaux(elles) membres.
- Développer des relations de travail avec les médias locaux :
  - des conseils sur la meilleure façon de s'y prendre.
- Information sur la façon de créer une section de retraité(e)s :
  - échanger des informations avec les autres sections de retraité(e)s.
- Les membres ne se souviennent pas de ce que le syndicat a fait pour eux.
- Présence accrue des dirigeants syndicaux en milieu de travail.
- Investir dans l'éducation.
- Accroître la communication.
- Touche personnelle.
- Nécessité de parler de nos réussites aux membres.
- Quel effort faisons-nous pour en parler à des membres tels que les délégués syndicaux?
- Plus d'éducation ou meilleure communication sur les subventions ou la marche à suivre pour que les formateurs se déplacent en région.
- Meilleur site Web – Il est nul!
- Les jeunes comprennent intrinsèquement la technologie et seront contrariés si elle ne fonctionne pas bien.
- Cours de formation en ligne.
- Préoccupations liées au modèle de recrutement mis en place au moment de la fondation d'Unifor.
- Outils pour la diffusion en direct?
- Consultation d'autres conventions collectives.
- Riposte/solidarité coordonnée de la part des membres :
  - approche proactive;
  - nous réunir et analyser les problèmes;
  - nous mobiliser, agir;
  - placer une affiche thermomètre près de la voie ferrée.

- si nous ne sommes pas tous unis ensemble, nous aurons de la difficulté à aller de l'avant.
- Section locale fusionnée
- Conseil du travail (Unifor ne participe pas à tous les conseils) se réunit deux fois par année.
- Dans le Nord, nous avons besoin de discuter ensemble.
- Campagne de recrutement.
- Analyse des classes.
- Action politique à l'échelon municipal.
- Privatisation – Contrôle politique – Transfert des entreprises au public.
- Fermeture de la conserverie de Prince Rupert.
- La meilleure chose pour la collectivité – Contiguïté.
- Pêcheries – Nous luttons contre le gouvernement pour régler un problème politique.
- Amener une autre personne à la prochaine assemblée syndicale.
- Chacun doit le faire.
- Première mesure à prendre pour amener les gens à s'impliquer.
- Améliorer la communication au sein de la section locale.
- Accroître la visibilité du syndicat pour renforcer la solidarité.
- Les sections locales s'unissent lorsqu'un piquet de grève est érigé.
- Dégager les pratiques et les dispositions exemplaires des conventions collectives.
- Tenir ces conversations lors des assemblées générales des membres.
- Accroître les occasions d'éducation pour les membres.
- Se serrer les coudes – solidarité.
- Les sections locales d'un bout à l'autre du pays doivent représenter « toutes » les unités.
- Des fonds pour l'éducation.
- Des cours offerts en ligne.
- Des réunions en ligne.
- Des mécanismes de partage des coûts entre les sections locales.
- Des infolettres communes pour inclure les sections locales de la région.
- Nous aimerions être informés plus à l'avance au sujet des activités qui sont organisées, p. ex., la Journée de sensibilisation aux lésions attribuables au travail répétitif, parrainée par Unifor (nous n'avons eu que quelques jours de préavis pour cet événement). Malheureusement, notre convention nous oblige à fournir à l'employeur un préavis d'au moins cinq jours avant d'assister à des activités syndicales.

- Obtenir des conseils et du soutien pour la résolution de conflits de la part du comité exécutif. Le syndicat national devrait offrir son aide avant qu'un problème ne s'aggrave jusqu'à devenir du harcèlement.
- Du soutien pour représenter nos membres auprès de la CSPAAT.
- Nous avons suivi la formation, mais nous avons encore de la difficulté.
- Des exemples de formulations ou de termes acceptés par la CSPAAT. Des études de cas, le réseau et les coordonnées de la CSPAAT.
- Comment faire des recherches sur une question, devenir animateur(rice) de discussion, apprendre les politiques d'Unifor (sont-elles toutes publiées sur le site Web)?
- Accroître la participation des membres.
- Dirigeants – Expérience de la résolution de problèmes, connaissance de la convention collective, etc.;
- Certaines sections locales ont un programme d'orientation destiné aux nouveaux membres.
- Plus de visibilité dans la collectivité.
- Solide réseau de soutien pour les délégués syndicaux.
- Accroître les occasions d'éducation (Port Elgin).
- Participation des membres retraités.
- Promotion des choses positives que nous faisons.
- Travailler en équipe avec toutes les sections locales de la région.
- Lettre ou trousse de bienvenue s'adressant aux nouveaux membres.
- Officialiser le programme d'orientation des nouveaux membres.
- Forte représentation au sein de la section locale.
- Images partageables des Communications.
- Améliorer le programme d'éducation et l'accès à celui-ci.
- Dîner-causerie.
- Intégrer de l'information et du matériel promotionnel dans une trousse destinée aux membres.
- Se rassembler dans un seul local – faire appel à des ressources extérieures.
- Un modèle de libellé pour les conventions collectives.
- Plus de matériel du Service de recherche.

## Autres points ou idées:

- Ressources sur le site Web d'Unifor – listes et descriptions des cours.
- Manuel et matériel sur le site Web.
- Ressources libre-service.
- « Université d'Unifor » en ligne.
- Immeuble d'Unifor où il y a de la place pour tenir des assemblées syndicales à Regina.
- Informer les sections locales des outils, des ressources et des campagnes.
- S'assurer que les sections locales mettent les ressources du syndicat à la disposition des membres.
- Les membres aiment les campagnes qui ont un ton positif.
- Comités syndicaux – Ne suscitent aucun intérêt chez les membres (tenter d'amener les membres à s'y intéresser).
- Tout – jours payés pour inciter les membres à participer.
- L'éducation n'est pas accessible dans les camps éloignés. La structure n'est pas adaptée.
- Guide du syndicat national sur l'établissement et la gestion des comités et des équipes de mentors.
- Liste des produits fabriqués et des services fournis par les membres d'Unifor.
- Cours d'une journée pour les nouveaux délégués – Apprenez à connaître votre syndicat.
- Jeunes travailleurs – peur de perdre leur emploi.
- Initiative pour faire participer les jeunes travailleurs.
- Cours sur la participation.
- Livrer le discours syndical aux jeunes/santé et sécurité.
- Pénétrer dans les écoles/origine des droits des travailleurs.
- Formation obligatoire pour les représentants – statuts.
- Journée d'Unifor – journée de fête à la grandeur du Canada.
- Amener les enfants au Centre familial d'éducation.
- Fonds de bourses d'études (sections locales).
- Il faut amener les gens à parler des affaires syndicales;
- Développer une appartenance syndicale;
- Être plus présents localement, sur le plancher et répondre aux membres;
- Prendre le temps d'expliquer, de raconter l'histoire syndicale de l'usine.
- Faire les suivis.
- Nous avons formé un nouveau syndicat pour avancer et être meilleurs, faut pas s'entredéchirer...
- On mentionne par ailleurs que les délais extrêmement longs des procédures de grief sont un réel problème – comme si le syndicat n'avait pas les armes pour combattre, car le combat est trop long et ça discrédite le travail syndical comme si « de toute manière, ça ne donne rien ».

- Jeunes travailleurs – besoin du soutien des sections locales, conférence régionale des jeunes travailleuses et travailleurs.
- Éducation – Des réunions de planification étaient autrefois tenues. Elles assuraient la liaison entre le Service de l'éducation et les sections locales en ce qui concerne les besoins et les regroupements, partager les numéros avec d'autres sections locales.
- Le Service d'éducation visite la Colombie-Britannique.
- Vidéoconférence – utiliser les cours pour joindre les membres.
- Comités sur les communications pour que tous les comités communiquent entre eux.
- Tournoi de hockey d'Unifor (un chapeau avec des billets).
- Présence du Service d'éducation à la réunion des présidents du Conseil de la Colombie-Britannique.
- Une bourse pour que la section locale envoie l'un de ses membres à Port Elgin (congé-éducation payé) (Conseil de la Colombie-Britannique).
- Vidéo de promotion du congé-éducation payé sur le site Web d'Unifor.
- Les sections locales de Prince George pourraient partager leurs ressources et leurs locaux.
- Louer la salle des charpentiers ou la salle du Syndicat des employés d'hôpitaux pour y tenir les assemblées des membres.
- Organiser des campagnes pour faire connaître notre histoire, nos droits, nos droits en milieu de travail, ainsi que la campagne de mobilisation membre à membre.
- L'antisyndicalisme est répandu par la négativité des médias.
- Faire connaître nos valeurs.
- Campagnes.
- En inspirant une vision positive, la campagne organisée pour l'élection de Trudeau a donné de bons résultats.
- Créer de l'espace.
- S'occuper de tous les membres du pays qui ont été mis à pied (comment les aider? combien sont ils? où travaillent ils?).
- Ressources des postes vacants affichés (les métiers spécialisés ont fait quelque chose du genre).
- Être à l'écoute des besoins de nos membres, p. ex., de leurs besoins en matière d'accessibilité.
- Des exemples de fusions réussies.
- Nous avons besoin d'un(e) responsable des relations publiques pour polir notre image et neutraliser les messages véhiculés contre les syndicats.
- Changer la perception des gens et créer une image positive.
- Fierté / Hausser les attentes.
- Nous avons quelques sections locales d'Unifor – Nouer le dialogue avec elles.
- Le conseil du travail local est composé des nombreuses sections locales basées dans la collectivité.
- Répartition des cotisations syndicales.

- Les travailleur(euse)s font le travail.
- Nous avons travaillé pour le succès de l'employeur.
- Santé et sécurité au travail – Il n'y a pas de toilettes à proximité des zones de travail.
- Législation anti-briseurs de grève
- Préavis sur le recours à des sous-traitants – Juin 2017.
- Travaux principaux / sous-traitance.
- Nivellement par le bas avec les entrepreneurs non syndiqués.
- Nous voulions fusionner notre section locale.
- Améliorer l'inclusion.
- Adopter des dispositions pour empêcher l'emploi de travailleur(euse)s contractuels non syndiqués.
- Action politique pour changer le gouvernement.
- Soirée pour les travailleur(euse)s.
- Donner plus d'importance à nos membres.
- Réclamer des changements.
- Signer la pétition du SPTA.
- Une entreprise non syndiquée a commencé à travailler à l'aluminerie (section locale UA).
- Organiser une campagne de recrutement auprès des sous-traitants non syndiqués en vue des négociations de 2017.
- Garder les sous-traitants en dehors de la production.
- La section locale tenait une liste des membres décédés afin d'honorer leur mémoire.
- Bourses d'études offertes aux enfants des membres? Oui.
- Il est important que les parents membres du syndicat donnent l'exemple en militant.
- Les décisions du gouvernement nous sont imposées et ont un impact négatif sur nous et souvent sur tous les travailleurs.

KT:lmc/sep-343