

Politique de recrutement

Unis, l'avenir nous appartient | Union forward
Union forward | Unis, l'avenir nous appartient



**Congrès de fondation
d'Unifor**

30 août au
1^{er} septembre 2013

Toronto, Canada

**Unifor Founding
Convention**

August 30 -
September 1, 2013

Toronto, Canada



UNIFOR

the **Union** | le **syndicat**

Politique de recrutement d'Unifor

1. Introduction : pourquoi nous recrutons

Les travailleuses et travailleurs ont besoin des syndicats pour aider à rétablir le déséquilibre inhérent qui existe entre les travailleuses, les travailleurs et les employeurs tant dans le milieu du travail que dans l'ensemble de la société. À titre individuel, les travailleuses et travailleurs ne peuvent espérer améliorer leur rémunération, leurs conditions de travail ou l'égalité sociale, ou même confronter la concentration du pouvoir économique et politique des employeurs. Ce n'est qu'avec la syndicalisation, la représentation et la négociation collective que les travailleuses et travailleurs vont acquérir le pouvoir d'améliorer et de protéger leurs conditions de travail et leur niveau de vie.

Parallèlement, le recrutement contribue à renforcer la crédibilité, l'influence et la pérennité des organisations syndicales. Cependant, pour le syndicat, le recrutement ne consiste pas seulement à augmenter le nombre de membres. Il s'agit de solidifier et de développer notre force, notre pouvoir et notre influence, tant dans les milieux de travail que dans la société. De nouveaux membres, un effectif accru et un taux de syndicalisation plus élevé augmentent notre pouvoir et notre influence auprès de nos employeurs et dans nos secteurs, ainsi que sur la scène politique en général. Ils nous aident aussi à défendre les gains historiques enchâssés dans nos conventions collectives actuelles : il serait tout simplement impossible pour des travailleuses et travailleurs déjà syndiqués de conserver leur rémunération et leurs conditions de travail actuelles si l'influence de la syndicalisation et de la négociation collective continue de baisser devant les attaques des employeurs et des gouvernements.

Le recrutement renforce la crédibilité, l'influence et la pérennité des organisations syndicales.

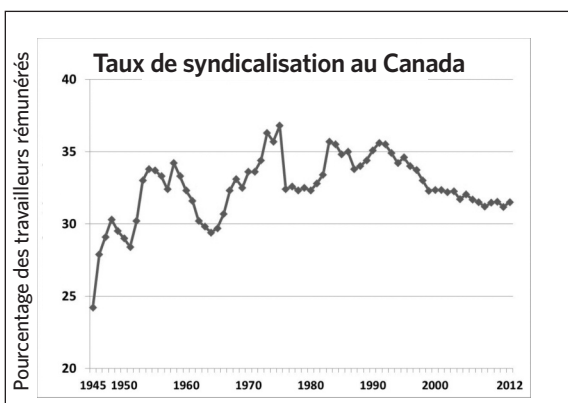
La baisse graduelle du taux de présence syndicale et du taux de syndicalisation au Canada a érodé le pouvoir du mouvement syndical sur les plans économique et politique. Le nombre de membres appartenant à un syndicat a baissé lentement, mais sûrement en tant que pourcentage du nombre total des emplois au Canada depuis la fin des années 1970. Dans le secteur privé, les syndicats se heurtent à un défi de taille : seul un travailleur sur six du secteur privé bénéficie maintenant de la protection et des avantages que procure une convention collective. Durant les premières décennies de l'après-guerre, marquées par une forte expansion économique et une hausse du niveau de vie, les employeurs étaient plus susceptibles d'accepter à contrecœur les syndicats et la négociation collective. De nos jours, cette attitude a changé. Encouragées par le pouvoir dont elles jouissent en vertu de politiques sévères de la droite (ce qu'on appelle le « néolibéralisme ») et la mondialisation, les entreprises n'hésitent pas à prendre les gens par la gorge. Les attaques agressives à l'endroit de l'existence même des syndicats et de la négociation collective lancées par des gouvernements de droite dans plusieurs provinces et territoires au Canada (notamment, bien sûr, par le gouvernement fédéral de Harper) sont un signe d'avertissement que l'avenir même des syndicats est menacé, à moins que ces derniers ne relèvent avec succès le défi historique auquel ils font face.

Dans ce contexte global, il est plus difficile pour les syndicats d'aller chercher une part décente de la richesse économique pour leurs membres. La redistribution des revenus au détriment de la main-d'œuvre est l'envers de la médaille de la concentration accrue de la richesse entre les mains des gens très fortunés.

Le défi du taux de syndicalisation

Depuis plus d'un quart de siècle, les lois du travail sont devenues de plus en plus antisyndicales et les employeurs, particulièrement dans le secteur privé, résistent de manière de plus en plus agressive aux campagnes de recrutement syndicales et tentent vigoureusement d'anéantir les syndicats en place.

Il en découle naturellement un déclin lent et soutenu du taux de syndicalisation dans l'économie canadienne. Comme le montre le graphique, le taux global de syndicalisation (c'est-à-dire le pourcentage de travailleuses et travailleurs rémunérés adhérant à un syndicat) a décliné en passant de 37 % à la fin des années 1970 (avant que les politiques néolibérales commencent à faire reculer les gains d'après-guerre réalisés par les travailleuses et travailleurs) à un peu plus de 30 % aujourd'hui.



Cependant, l'histoire ne s'arrête pas là. Dans le secteur privé, le taux de syndicalisation a chuté de manière encore plus spectaculaire : une diminution de 50 % (d'environ 35 % dans les années 1970 à 17 % aujourd'hui). Le taux élevé de syndicalisation dans le secteur public a contribué à hausser le taux global de syndicalisation (environ 70 % et se maintenant à ce pourcentage). Mais comment des syndicats puissants et de bons avantages sociaux peuvent-ils être maintenus dans le secteur public si le taux de syndicalisation continue à s'effriter dans le secteur privé? Nous constatons déjà que les gouvernements et les groupes de pression de droite ont recours à une fausse idéologie du « partage de la misère » : puisque tant de travailleuses et travailleurs du secteur privé ont perdu des salaires décents, des régimes de retraite et autres avantages sociaux, il vaudrait mieux en faire autant dans le secteur public. Voilà pourquoi l'appui aux lois du travail et au recrutement syndical dans le secteur privé est une priorité pour tout le mouvement syndical.

Le taux de syndicalisation diffère grandement entre les provinces, ce qui reflète les différences dans les structures économiques, les lois du travail et les attitudes des travailleuses et travailleurs (voir le tableau). Les syndicats sont plus forts au Québec et à Terre-

Neuve-et-Labrador. C'est en Alberta et en Ontario que les syndicats représentent le plus faible pourcentage de travailleuses et travailleurs. Le taux de syndicalisation a décliné le plus rapidement en Colombie-Britannique et en Alberta à la suite d'une succession de lois antisyndicales.

Les lois du travail jouent un rôle capital en facilitant (ou en compliquant) la formation d'un syndicat et en donnant à ce dernier la possibilité d'obtenir une première convention collective et de commencer à réaliser des progrès pour ses membres. Les règles d'accréditation fondées sur la signature de cartes d'adhésion (toujours en vigueur dans six territoires de compétence) sont importantes puisqu'elles limitent la mesure dans laquelle les employeurs peuvent intimider et menacer les travailleuses et travailleurs. Les territoires de compétence qui permettent un accès facile à l'arbitrage pour une première convention collective (notamment, le Manitoba) connaissent également un meilleur taux de réussite en ce qui concerne les campagnes de recrutement. Les règles relatives aux activités antisyndicales injustes lors de campagnes de recrutement ainsi que les pratiques concernant la façon dont les syndicats procèdent aux votes font également toute une différence.

Le recrutement syndical était déjà en déclin même avant la crise financière et la récession qui a suivi. Cependant, depuis cette période, les activités de recrutement ont encore baissé. Cette situation reflète les appréhensions profondes et l'insécurité chez plusieurs travailleuses et travailleurs ainsi que l'agressivité de plus en plus marquée des employeurs et des gouvernements qui dénigrent les syndicats et résistent aux campagnes de recrutement. C'est pourquoi il est encore plus important qu'Unifor établisse de nouvelles normes en matière de recrutement pour mener des campagnes déterminées, créatives et efficaces.

Taux de syndicalisation par province

	Taux en 2012	Changement en % 1997-2012
Québec	39,9 %	-1,5 %
TNL	38,9 %	-1,8 %
Manitoba	36,0 %	-1,8 %
Saskatchewan	35,4 %	-0,6 %
IPE	34,2 %	4,9 %
C.-B.	31,3 %	-5,2 %
N.-E.	30,6 %	0,3 %
N.-B.	29,8 %	-0,2 %
Ontario	28,2 %	-1,6 %
Alberta	23,5 %	-2,5 %
Total au Canada	31,5 %	-2,2 %

Source : Recherche d'Unifor à partir des données de Statistique Canada

Dans l'ensemble, les travailleuses et travailleurs du Canada n'ont presque pas fait de gains depuis le dernier quart de siècle (et la situation de plusieurs groupes d'entre eux s'est détériorée) : les salaires réels sont demeurés stagnants au Canada durant toute la période des accords de libre-échange et autres politiques d'austérité favorisant les entreprises. Malgré ces attaques, les syndicats démontrent encore leur pertinence auprès de leurs membres : ces derniers jouissent de meilleurs salaires, d'une plus grande sécurité (y compris après la retraite) et bénéficient de conditions de travail supérieures (notamment une meilleure protection en santé et sécurité) par rapport aux travailleuses et travailleurs qui n'ont pas de syndicat pour les défendre.

En fait, le déclin du pouvoir syndical touche toute la population canadienne, non seulement les syndiqués. Après tout, des syndicats plus forts exercent une influence positive plus vaste sur tous les aspects de la société. Des syndicats puissants contribuent à hausser le niveau des salaires et à égaliser la distribution des revenus. Les syndicats exercent également une influence politique qui contribue au renforcement des programmes de sécurité sociale et d'autres politiques progressistes. Essentiellement, les syndicats sont la voix des travailleuses et travailleurs dans les débats sociaux plus vastes.

Par conséquent, l'augmentation de nos effectifs et le renforcement du taux de syndicalisation par l'adhésion de nouveaux membres accroîtront notre pouvoir et notre influence dans l'ensemble de l'économie et de la société, plus particulièrement dans les milieux de travail, dans les secteurs industriels, dans nos communautés et sur la scène politique. Le recrutement est essentiel à notre capacité de protéger et d'améliorer nos conventions collectives, de contraindre les employeurs (syndiqués et non syndiqués) à améliorer les pratiques d'embauche, les conditions de travail et la rémunération, et de veiller à ce que des politiques sociales et économiques plus vastes reflètent les intérêts des travailleuses et travailleurs et non seulement ceux des entreprises et des bien nantis.

En effet, notre engagement en matière de recrutement reflète notre identité en tant que mouvement de lutte pour la justice économique et sociale au nom de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Des syndicats plus forts sont manifestement associés à une économie plus forte, plus inclusive, plus stable et plus égalitaire en général. Dans l'histoire moderne, aucune société n'a atteint une véritable prospérité de masse où une forte majorité de travailleuses et de travailleurs peut partager les gains économiques du développement, des technologies et de la production, sans de solides pratiques de négociation collective afin d'assurer une distribution appropriée de ces gains. Seul le recrutement de nouveaux membres permettra d'offrir aux travailleuses et travailleurs le pouvoir dont ils ont besoin pour obtenir une meilleure qualité de vie, justice, respect et démocratie. Nos efforts de reconstruction du pouvoir syndical au Canada s'inscrivent ainsi dans le cadre d'une vision plus large qui cherche à bâtir une société meilleure, plus inclusive et promouvant l'égalité.

Dans l'histoire moderne, aucune société n'a atteint une véritable prospérité de masse... sans de solides pratiques de négociation collective afin d'assurer une distribution appropriée de ces gains.

2. Instaurer une culture du recrutement

Unifor va instaurer une culture du recrutement qui sera partagée à tous les niveaux de l'organisation. Le recrutement doit devenir une priorité absolue, une fonction fondamentale de notre existence à tous les échelons de notre syndicat. Nous devons promouvoir le recrutement dans tout le syndicat; il doit faire

partie de toutes nos conférences, toutes nos réunions et tous nos programmes d'éducation. Chaque dirigeante et dirigeant national et local élu, chaque représentante et représentant, chaque militante et militant doit comprendre que le succès sur le plan du recrutement est essentiel à notre avenir.

Pour instaurer cette culture de recrutement, nous devons promouvoir l'idée que ce sont « les travailleuses et travailleurs qui en recrutent d'autres ». En fait, il n'y a pas de meilleure façon d'instaurer une culture de recrutement dans notre syndicat que de favoriser une plus grande participation directe des membres dans les campagnes de recrutement. Pour réussir, ces campagnes de recrutement vont avoir besoin de l'engagement et du soutien actifs de nos dirigeantes et de nos dirigeants, de nos représentantes et représentants, et de notre base militante à tous les niveaux. En faisant participer les membres directement à ces campagnes, nous allons former de nouvelles militantes et de nouveaux militants voués à recruter de nouveaux membres et à renforcer notre syndicat de plusieurs façons.

Qui est recruteuse ou recruteur syndical? En bref, nous sommes tous des recruteuses et recruteurs. Oui, nous allons continuer de compter sur les connaissances et l'expertise spécialisées de représentantes et représentants à temps plein de notre Service de recrutement. Cependant, l'engagement et la participation au recrutement doivent aller beaucoup plus loin. Nos campagnes de recrutement vont faire appel à la passion et à l'énergie canalisées par plusieurs voies distinctes :

- du personnel de recrutement à temps plein au Service de recrutement;
- des membres recruteurs (MR) : des membres du syndicat libérés de leur travail et payés pour le temps perdu afin de participer à des campagnes spécifiques de recrutement;
- des recruteuses et recruteurs de sections locales (RSL) : des membres du syndicat qui travaillent à temps plein au recrutement dans une section locale en particulier, dont les coûts sont partagés 50/50 avec le syndicat national;
- des dirigeantes et dirigeants de sections locales, des déléguées et délégués ainsi que des représentantes et représentants en milieu de travail : Unifor comprend des milliers de dirigeantes et dirigeants à temps plein de sections locales qui doivent aussi participer régulièrement et activement aux campagnes de recrutement;
- des militantes et militants : nous devons également puiser dans l'énergie et la passion des militantes et militants syndicaux de la base qui consacrent leur temps libre et leur passion à aider à bâtir le syndicat.

Unifor prendra des mesures concrètes et spécifiques pour instaurer cette culture de recrutement, de sensibilisation et d'engagement à tous les niveaux de notre nouvelle organisation :

- **Serment** - Le serment pour toutes les dirigeantes et tous les dirigeants nationaux et locaux va intégrer un engagement en matière de recrutement, tel que stipulé dans nos statuts.
- **Service de recrutement** - Le syndicat maintiendra un Service national de recrutement possédant toutes les ressources nécessaires, appuyé par des infrastructures modernes en matière de bases de données, de formation, de recherche et de communication.
- **Responsabilités du personnel** - Bien que le syndicat soit doté d'un personnel spécialisé en recrutement, tout le personnel du syndicat, et non seulement les recruteuses et recruteurs, sera responsable du recrutement.
- **Conférence annuelle sur le recrutement** - Une conférence annuelle sur le recrutement aura lieu (sous les auspices du Conseil canadien) pour réunir les dirigeantes et les dirigeants nationaux et locaux élus, les représentantes et les représentants, ainsi que les militantes et les militants.

- **Conseils** – Le Conseil canadien, le Conseil québécois ainsi que les conseils régionaux et industriels vont mettre sur pied des comités permanents de recrutement afin d'établir des priorités et des stratégies régionales et sectorielles.
- **Sections locales** – Les sections locales seront incitées à appuyer les campagnes de recrutement et à y participer; chaque section locale sera dotée d'un poste de liaison pour maintenir des communications régulières avec le Service de recrutement national; lorsqu'il sera approprié de le faire, les sections locales pourront même établir des comités permanents sur le recrutement.
- **Rapports** – Des rapports réguliers sur le recrutement seront faits à toutes les instances statutaires (Conseil exécutif national, Conseil canadien, Conseil québécois, conseils régionaux et industriels, réunions de l'exécutif des sections locales, etc.).
- **Éducation** – Tous les cours de base du syndicat (y compris les cours d'initiation pour les nouveaux membres, les cours de déléguée et de délégué de base, etc.) vont comporter un volet sur le recrutement présentant des informations de base sur comment recruter des membres, et en mettant l'accent sur le fait que toute personne syndiquée doit faire du recrutement. Des cours spécialisés sur le recrutement seront offerts aussi par le programme des congés-éducation payés (CEP) et dans les formations régionales.

3. Comment nous recrutons: notre modèle de recrutement

a. Le recrutement par les membres

Alors que des recruteuses et recruteurs syndicaux qualifiés sont essentiels au succès de toute campagne de recrutement syndical, les travailleuses et les travailleurs doivent ultimement se syndiquer eux-mêmes. Après tout, ils connaissent mieux que quiconque les enjeux et les préoccupations (allant des salaires aux régimes de retraite, à la santé et sécurité, à une représentation de base et au respect en milieu de travail) qui motiveront une majorité de leurs pairs à appuyer le syndicat en temps opportun. Par conséquent, des grands comités de recrutement internes représentatifs doivent occuper une place centrale afin de diriger de manière active et visible une campagne de recrutement. Ces comités jouent un rôle de premier plan, non seulement pour recruter des membres, mais aussi, encore plus important, pour instaurer une culture d'action collective qui va éventuellement soutenir le pouvoir du nouveau syndicat et lui permettre de confronter les employeurs et de lutter contre leurs activités antisyndicales inévitables. Nos campagnes de recrutement sont basées sur le développement et le soutien de ces comités internes et la mise en œuvre de stratégies gagnantes qui permettent de bâtir des majorités fortes et des syndicats solides dans les milieux de travail.

Les travailleuses et les travailleurs sont les meilleurs recruteurs. Les autres travailleuses et travailleurs sont davantage susceptibles de se syndiquer lorsqu'ils peuvent s'identifier aux recruteuses et recruteurs syndicaux. Le dialogue entre travailleurs augmente l'efficacité du recrutement syndical, notamment s'ils proviennent du même employeur, du même secteur, de la même communauté, s'ils sont du même sexe ou détiennent le même bagage ethnoculturel. Les membres recruteurs (libérés du travail pour se consacrer à temps plein à des campagnes spécifiques de recrutement) augmenteront également notre capacité de recrutement et développeront notre culture de recrutement. Par conséquent, le nouveau syndicat développera et formera un large bassin diversifié de membres recruteurs dans tous les secteurs et toutes les régions pour contribuer aux activités de recrutement.

À l'instar de ces comités internes, il est important dans notre société de plus en plus diversifiée que nos recruteurs et notre matériel de recrutement reflètent la réalité des travailleuses et des travailleurs que nous aidons à syndiquer : par secteur, langue, ethnicité, genre et âge.

b. Le recrutement mené par de solides sections locales dans leurs communautés et leurs secteurs

Des campagnes de recrutement couronnées de succès dépendent de l'initiative, des efforts, des personnes, des contacts et de la visibilité de sections locales solides. C'est de cette manière que les personnes non syndiquées apprennent d'abord l'existence du syndicat. Elles en arrivent ainsi à reconnaître ce que nous pouvons faire pour améliorer leur revenu, leur sécurité d'emploi et leur communauté. Par conséquent, la stratégie de recrutement d'Unifor doit être enracinée, d'abord et avant tout, dans les efforts et les capacités au niveau local.

Le succès de notre recrutement dépend grandement de notre réputation en tant que syndicat déterminé à défendre ses membres, à se développer autour de leurs préoccupations et à négocier les meilleures conventions collectives qui soient. Après tout, ce sont nos militantes, militants et membres des sections locales qui connaissent leurs voisins, collègues et famille dans leur communauté qui pourraient également bénéficier d'une représentation syndicale. Ce sont celles et ceux qui comprennent le mieux les enjeux et les préoccupations qui vont le mieux motiver l'appui des gens au syndicat.

Il est essentiel aussi de continuer à mobiliser nos membres, pour bâtir une solide présence dans nos communautés, à donner une voix aux travailleuses et travailleurs, et à exercer une influence progressiste sur les enjeux, les politiques et les programmes publics. Les sections locales peuvent accroître notre visibilité dans nos communautés de plusieurs façons, notamment en visitant des écoles et collèges pour parler aux étudiants au sujet des syndicats et de la négociation collective, pour mettre en place des interventions rapides afin d'attirer l'attention sur des injustices subies par des travailleuses et travailleurs (même ceux qui ne sont pas syndiqués) et accroître notre présence par le truchement d'enseignes, de commandites, de bourses d'études, d'activités de bienfaisance et d'autres événements communautaires.

Le syndicat national va encourager, soutenir et aider les initiatives et le leadership local en matière de recrutement de plusieurs façons : par le biais des ressources et du soutien du Service national de recrutement, de l'aide à la planification stratégique, des programmes de formation pour les recruteuses et recruteurs, et des programmes de partage des coûts, y compris en appuyant les campagnes locales de recrutement et en partageant les coûts à 50/50 pour embaucher des recruteuses et recruteurs des sections locales.

Cette approche s'arrime à l'attention générale qu'Unifor entend accorder à l'émergence de sections locales solides, compétentes et hautement visibles.

Lorsque plusieurs petites sections locales existent dans une communauté, elles seront encouragées à collaborer pour y accroître la visibilité du syndicat et coordonner leurs efforts de recrutement, notamment (où il est possible de le faire) en finançant conjointement un programme de recruteuses et recruteurs de section locale à coûts partagés. Cette approche s'arrime à l'attention générale qu'Unifor entend mettre sur l'émergence de sections locales solides, compétentes et hautement visibles qui deviendront l'image de notre

syndicat dans des communautés spécifiques. Les sections locales seront aussi encouragées à coopérer avec d'autres sections locales de leur industrie ou secteur afin de développer et de mettre en place des stratégies et initiatives de recrutement qui augmentent le taux de syndicalisation dans leur secteur.

c. Priorités stratégiques de recrutement

Bien que nous soyons déterminés à offrir des possibilités de syndicalisation à l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens, notre approche en matière de recrutement doit être délibérée et stratégique, axée sur nos ressources en vue d'obtenir les meilleurs résultats et maximiser l'impact du recrutement sur notre force, notre pouvoir et notre influence.

La toute première priorité sera de renforcer le taux de syndicalisation et le pouvoir de négociation dans les principales industries où travaillent présentement nos membres. Dans ces industries clés, nos efforts de recrutement seront appuyés par le travail des nouveaux conseils industriels d'Unifor. Lorsqu'il sera possible de le faire, nous utiliserons les nouvelles activités de recrutement dans ces industries pour renforcer et étendre davantage la négociation élargie et par contrat type. Nos efforts de recrutement doivent suivre les changements structuraux et techniques de ces secteurs, nous devons recruter les nouveaux arrivants et préserver le taux de syndicalisation devant la sous-traitance et les autres tendances au sein des entreprises.

La priorité absolue sera de renforcer le taux de syndicalisation et le pouvoir de négociation dans les principales industries où travaillent présentement nos membres.

La priorité doit également être accordée à renforcer le taux de syndicalisation au niveau local et régional, particulièrement dans les communautés où notre syndicat est déjà bien connu et influent, et où nos sections locales sont déjà un symbole bien visible de la lutte pour la justice économique et sociale. Nous allons également accentuer nos efforts de recrutement dans de nouveaux secteurs et de nouvelles communautés, particulièrement dans les endroits où existe le potentiel de bâtir une masse critique de membres syndiqués et d'accroître notre influence.

Le Service national de recrutement collaborera avec les conseils industriels et régionaux, ainsi qu'avec les directrices et directeurs industriels, régionaux et locaux pour développer et mettre en place ces stratégies et ces plans de recrutement sectoriels et communautaires.

d. Recrutement et négociation collective

Le recrutement doit être une préoccupation centrale de notre programme de négociation collective dans les unités de négociation déjà syndiquées. Nous pouvons raffermir notre position à la table de négociation en recrutant des groupes non syndiqués au sein d'employeurs déjà syndiqués ou en lien avec eux. En outre, nous pouvons empêcher l'ingérence des employeurs dans les activités de recrutement en revendiquant des ententes de neutralité, en utilisant nos membres actuels et l'effet de levier pour demander la neutralité de la part de l'employeur et de leurs principaux fournisseurs. Nos employeurs ne peuvent pas s'attendre d'avoir de bonnes relations de travail avec notre syndicat à un endroit tout en menant des campagnes agressives antisyndicales, fondées sur la peur ailleurs.

e. Recrutement et syndicalisme social

Le recrutement reflète nos principes de syndicalisme social. Dans toutes nos campagnes, nous mettons l'accent sur l'importance pour les travailleuses et travailleurs d'accroître leur influence sur l'évolution générale de la société afin de mieux garantir le bien-être de nos familles et nos communautés. Après tout, les éléments dont ont besoin les travailleuses et travailleurs pour améliorer et sécuriser leur mode de vie ne peuvent être tous obtenus à la table de négociation : ils exigent aussi des changements progressistes dans nos politiques économiques, sociales et environnementales. À titre d'exemple, le nouveau syndicat dispose d'un potentiel énorme pour bâtir son image et sa crédibilité dans nos communautés en mobilisant nos militantes et militants locaux pour défendre des groupes précis de travailleuses et travailleurs, même les non-syndiqués, qui ont été très exploités par les employeurs ou les gouvernements. Cette capacité d'intervention locale rapide va positionner notre syndicat (si bien enraciné dans nos communautés) comme une force luttant pour une plus grande égalité pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs et susciter plus d'intérêt dans nos campagnes de recrutement.

f. Évaluation et innovation

Notre engagement à l'égard de campagnes de recrutement efficaces et réussies exige que nous utilisions un vaste éventail de stratégies, méthodes et tactiques reconnues de consolidation syndicale, y compris des recherches stratégiques, que nous recourrions à des comités de recrutement internes et des membres recruteurs, en accordant une très forte attention aux communications personnelles tout en nous servant des technologies modernes de communication et autres outils. En même temps, nous devons continuellement surveiller notre efficacité, adapter ou modifier les méthodes ou les campagnes qui ne sont pas efficaces et constamment intégrer et mettre à l'essai de nouvelles idées. Des rapports réguliers sur le recrutement à toutes les instances syndicales aideront à renforcer cette culture d'évaluation et d'innovation continue.

De nouvelles idées, méthodes et tactiques de recrutement peuvent provenir de recherches spécialisées et de l'expérience de toute personne impliquée dans les activités de recrutement au sein du syndicat. La conférence annuelle du nouveau syndicat sur le recrutement sera un important forum pour disséminer ces nouvelles idées et pratiques exemplaires et en discuter. Le Service national de recrutement, en collaboration avec le Service de l'éducation, colligera des informations sur les innovations positives en matière de recrutement et formera nos recruteuses et recruteurs à tous les niveaux pour qu'ils tirent profit de ces connaissances.

4. Comment nous recrutons : gestion interne et supervision

a. Un engagement financier accru

Les statuts d'Unifor prévoient l'allocation de 10 % des recettes des cotisations nationales au recrutement. Cette allocation va accorder à nos efforts de recrutement au moins 10 millions de dollars par année en appui financier, ce qui va immédiatement permettre à notre nouveau syndicat d'entreprendre la stratégie de recrutement la plus ambitieuse et la mieux dotée en ressources de l'histoire du mouvement syndical canadien. Cet engagement reflète l'extraordinaire accent que nous mettons sur le recrutement dans le nouveau syndicat, et le rôle essentiel qu'il doit jouer si nous voulons renverser l'érosion du pouvoir syndical.

Certains des fonds seront dépensés directement par le syndicat national afin de financer le Service national de recrutement et son personnel spécialisé en recrutement, ainsi que les services de soutien et d'infrastructures qui y sont associés (comme la base de données nationale sur le recrutement). Certaines ressources seront allouées pour financer la participation des membres recruteurs, la formation qui s'y rattache, la réalisation de recherches stratégiques et les communications.

En outre, pour encourager et aider les sections locales à accorder la priorité au recrutement et à développer leur capacité locale de recrutement, la Caisse nationale de recrutement va aussi soutenir des initiatives locales. Les programmes à coûts partagés, y compris le soutien aux campagnes locales de recrutement et le programme de recruteuses et recruteurs de sections locales (RSL) à coûts partagés (50/50) avec des sections locales ou des groupes de sections locales (coopérant au sein d'une communauté ou d'un secteur en particulier) constitueront une voie cruciale de cet appui.

Pour encourager et aider les sections locales à accorder la priorité au recrutement et à développer leur capacité locale de recrutement, la Caisse nationale de recrutement va aussi soutenir des initiatives locales.

La Caisse de recrutement sera administrée par les dirigeantes et les dirigeants nationaux du syndicat qui feront rapport régulièrement au Conseil exécutif national (conjointement avec la directrice ou le directeur du recrutement) sur l'allocation des fonds de recrutement et le progrès de notre plan de recrutement.

b. Service national de recrutement

Le programme et les activités de recrutement du syndicat seront développés et mis en œuvre par le Service national de recrutement. Ce Service aura une présence unique au Québec afin de tenir compte du caractère national du syndicat au Québec, et il fera rapport à la directrice ou au directeur québécois.

Le Service de recrutement travaillera étroitement avec d'autres services nationaux (y compris les services de recherche, de communication, juridiques et d'éducation). Cet accent mis sur la coopération et l'intégration entre les services reflète notre reconnaissance que le recrutement doit être une priorité absolue de l'ensemble du syndicat. Si nous voulons remporter certaines des campagnes difficiles de recrutement qui nous attendent, nous devons mûrement réfléchir et agir stratégiquement dans l'utilisation des ressources, le développement de plans et leur mise en œuvre avec l'appui de toutes les ressources que le syndicat peut y apporter.

Le Service de recrutement sera doté en personnel suffisant y compris des spécialistes du recrutement (tout en gardant à l'esprit que tous les membres du personnel du syndicat doivent aussi faire du recrutement). Leurs efforts sont soutenus par des membres recruteurs au besoin et dirigés par la directrice ou le directeur du recrutement. La directrice ou le directeur du recrutement va superviser le développement de cibles et de plans annuels en matière de recrutement. La directrice ou le directeur du recrutement relève des dirigeantes et des dirigeants nationaux du syndicat et participera au Comité de campagnes du nouveau syndicat (qui intégrera les efforts du syndicat en vue de développer et d'entreprendre d'importantes initiatives à multiples facettes en matière de recrutement, de négociation et d'action politique). La directrice ou le directeur travaillera de près avec une adjointe ou un adjoint qui aura

la responsabilité du Comité de campagnes et du recrutement. La directrice ou le directeur (ou la personne désignée) fera rapport régulièrement au Conseil exécutif national, au Conseil canadien, au Conseil québécois, aux conseils régionaux et industriels.

c. Ressources et soutien spécialisés

Le syndicat va aussi développer et maintenir des ressources et un soutien spécialisés pour le recrutement. Une des ressources essentielles sera la mise sur pied d'une base de données nationale en matière de recrutement. Cette base de données nationale sera créée pour soutenir le recrutement et les campagnes stratégiques. Elle compilera et analysera les données sur des milieux de travail visés, des contacts clés, des portraits de compagnies, des membres des communautés et retraités, des recruteuses et recruteurs bénévoles (par langue, secteur et communauté), ainsi que d'autres informations pertinentes. Développer et maintenir cette base de données (avec une attention voulue accordée au caractère opportun, à la confidentialité et à l'accessibilité) sera une importante priorité de recrutement dans le nouveau syndicat.

Une autre caractéristique clé du travail de recrutement du nouveau syndicat sera de développer une plus grande capacité pour mener des campagnes stratégiques contre des entreprises. Nous devons avoir l'habileté de mener des recherches, de planifier et de mettre en œuvre des campagnes complètes, stratégiques et contre les entreprises pour contrer l'ingérence des employeurs dans les activités de recrutement. Ces campagnes vont reposer sur des recherches minutieuses sur les vulnérabilités des entreprises, la mobilisation des membres, le développement de coalitions communautaires, la publicité et des pressions auprès du public, des pressions politiques et réglementaires, et des pressions économiques et juridiques. Nos services juridiques, de recherche et de communications vont jouer un rôle vital dans ce travail. Notre Service d'éducation jouera aussi un rôle important et devra développer la capacité d'offrir des cours et des formations spécialisées sur les pratiques exemplaires en matière de recrutement pour faire en sorte que ces campagnes stratégiques soient des plus efficaces.

Une autre caractéristique clé du travail de recrutement du nouveau syndicat sera de développer une capacité plus forte de mener des campagnes stratégiques et auprès d'entreprises.

d. Conception et lancement de campagnes d'envergure et stratégiques

Des campagnes de recrutement « de routine », plus petites, peuvent être menées et supervisées à la discrétion de la directrice ou du directeur du recrutement, après une analyse et une consultation appropriée avec les recruteuses et recruteurs locaux et les dirigeantes ou les dirigeants des sections locales.

Toutefois, de plus grandes campagnes de recrutement stratégiques revêtent une grande importance pour l'ensemble du syndicat. De telles campagnes font partie intégrante des plans stratégiques du syndicat pour renforcer son pouvoir et accroître le taux de syndicalisation. Elles obligent habituellement de cibler une grande entreprise mondiale ayant des opérations sur de multiples sites et des structures de capital extrêmement mobiles, ce qui rend le recrutement et la négociation de conventions collectives plus difficiles. Ces campagnes exigent la capacité de mener de vastes campagnes de recrutement coordonnées sur plusieurs sites, et nécessitent l'engagement et la participation du syndicat à tous les niveaux – national, sectoriel, régional et local.

Des campagnes de recrutement stratégiques et d'autres campagnes contre les entreprises doivent être conçues, lancées et mises en œuvre de manière systématique et stratégique. Ces campagnes seront développées par le biais du Comité national de planification stratégique (au nom des dirigeantes et dirigeants nationaux du syndicat) et travaillant de près avec la directrice ou le directeur du recrutement, et les directrices et directeurs des autres services pertinents (dont ceux juridiques, de la recherche et des communications). Les conseils industriels et les sections locales concernés doivent aussi participer à ces campagnes stratégiques.

e. Cibles, plans et reddition des comptes en matière de recrutement

Les objectifs, priorités et cibles stratégiques annuels du syndicat en matière de recrutement seront établis par les dirigeantes et les dirigeants nationaux, de concert avec la directrice ou le directeur du recrutement, les directrices ou directeurs régionaux, locaux et industriels, le Conseil canadien, le Conseil québécois et les conseils régionaux et industriels. Le plan et les cibles seront mis à jour ou révisés au besoin. Des rapports réguliers sur l'atteinte des objectifs, priorités et cibles seront faits au Conseil exécutif national, au Conseil canadien, au Conseil québécois, aux conseils régionaux et industriels.

f. Répartition des nouvelles unités syndiquées

Les nouvelles unités syndiquées sont assignées aux sections locales par les dirigeantes et les dirigeants nationaux (y compris la directrice ou le directeur québécois dans le cas des nouvelles unités au Québec), en consultation avec les recruteuses, les recruteurs et les dirigeantes et les dirigeants des sections locales. La transition du recrutement à la négociation collective devrait aussi être immédiate et efficace afin d'assurer une continuité de services et l'intégration des efforts en vue de soutenir la nouvelle unité par les recruteuses et les recruteurs, les représentantes et les représentants nationaux et la section locale.

g. Formation de nos recruteuses et recruteurs

Pour réussir, nos campagnes de recrutement vont avoir besoin de la participation et du soutien actifs de nos dirigeantes et de nos dirigeants, de notre personnel et de notre base militante à tous les niveaux. Ceci va nécessiter un programme de formation ambitieux et novateur afin de développer les connaissances en matière de recrutement et le soutien nécessaire, ainsi que pour améliorer la capacité de notre personnel, de nos dirigeantes et dirigeants de sections locales, nos militantes et militants à participer à des campagnes de recrutement efficaces. Par conséquent, la formation des recruteuses et des recruteurs doit être un élément essentiel de toutes les activités d'éducation, y compris des congés-éducation payés (CEP), des formations régionales et des modules de formation destinés aux recruteuses et recruteurs.

Nous voulons développer un bassin de membres recruteurs (MR) dans tous les secteurs et toutes les régions afin qu'ils contribuent aux campagnes de recrutement et aux autres campagnes contre les entreprises. Un programme de formation complet à multiples niveaux sur le recrutement offrira une formation spécialisée aux membres recruteurs, ainsi qu'aux recruteuses et recruteurs des sections locales. En recrutant et en formant des membres recruteurs, nous reconnaissons le besoin d'assurer une diversité, et nous nous efforçons de recourir à une diversité de membres pour recruter de jeunes travailleuses et travailleurs, travailleuses et travailleurs à statut précaire, des femmes et des membres de groupes recherchant l'équité.

Les représentantes et les représentants syndicaux – tant les spécialistes au Service de recrutement que les représentantes et représentants de service aux sections locales – vont aussi tirer profit d’une formation continue sur les nouvelles pratiques et stratégies.

En outre, tous les cours de base du syndicat (y compris les cours d’initiation pour les nouveaux membres, les cours de déléguée et de délégué syndical de base, etc.) vont comporter un volet sur le recrutement présentant des informations de base sur comment recruter des membres et identifier des occasions de recrutement, en mettant l’accent sur le fait que tout syndicaliste doit être un recruteur.

Une conférence annuelle sur le recrutement aura lieu pour réunir les dirigeantes et les dirigeants nationaux et locaux élus, les représentantes et les représentants, ainsi que les militantes et les militants; elle comportera un volet de formation sur le recrutement.

5. Fusions

Nous créons ce nouveau syndicat avec l’objectif explicite de renouveler et de redynamiser le mouvement syndical canadien. Nous reconnaissons honnêtement les défis auxquels les syndicats canadiens sont confrontés, et c’est avec ambition et créativité que nous sommes déterminés à relever ces défis et à bâtir une force de lutte moderne et efficace au nom de toutes les travailleuses et travailleurs. Nous croyons que la formation de notre nouveau syndicat va aussi contribuer à redynamiser et à inspirer d’autres personnes au sein du mouvement syndical canadien de faire la même chose.

En fait, nous invitons d’autres syndicats à se joindre au nôtre. En se joignant à la formation d’une nouvelle et novatrice organisation, d’autres syndicats sont invités à ajouter leurs idées, leur énergie et leur expérience à l’effort de défendre et d’élargir l’adhésion syndicale et la négociation collective. Des groupes qui pourraient envisager de fusionner avec le nouveau syndicat sont autant de plus grands syndicats nationaux que des associations et groupes syndicaux indépendants plus petits. Ils peuvent consolider notre taux de syndicalisation dans des secteurs existants ou ajouter de nouveaux secteurs à la riche composition sectorielle et régionale qui sera présente dans le nouveau syndicat. La structure et les statuts d’Unifor, qui reconnaissent et appuient la diversité sectorielle de l’organisation par les activités des conseils industriels, la structure de notre Conseil exécutif national et par d’autres caractéristiques, se prêtent facilement aux fusions avec des syndicats représentant de nouveaux secteurs; ils seront pleinement représentés dans la constellation de notre nouveau syndicat. Les fusions à venir vont renforcer notre nouveau syndicat et les nouveaux membres qui s’y joignent, et contribuer à la plus grande revitalisation de l’ensemble du mouvement syndical.

Unifor sera proactif et stratégique dans sa recherche de fusions avec d’autres syndicats. À cet égard, notre première tâche sera de faire une recension des centaines d’associations et de syndicats indépendants plus petits qui pourraient tirer grandement profit de l’adhésion à une organisation plus forte et mieux outillée. Évidemment, en même temps, les dirigeantes et les dirigeants nationaux du syndicat vont amorcer des discussions avec de plus grandes organisations qui pourraient aussi être intéressées à se joindre à notre effort commun de bâtir un nouveau syndicat dynamique et novateur.

Unifor va tenter d’accroître les possibilités d’adhésion pour les travailleuses et travailleurs des milieux non traditionnels.

6. Membres des sections communautaires

Dans le cadre de notre mission de bâtir un puissant mouvement de lutte pour les intérêts de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, Unifor va chercher à accroître les possibilités d'adhésion pour les travailleuses et travailleurs des milieux non traditionnels. Nous faisons référence, entre autres, aux personnes sans emploi, aux membres syndiqués qui ont adhéré pendant une campagne de recrutement qui n'a pas encore abouti, et aux travailleuses et travailleurs occupant un emploi précaire, temporaire, à contrat, qui sont à leur compte ou pigistes.

Ces personnes sont invitées à se joindre au nouveau syndicat en formant des sections communautaires qui, dans la plupart des cas, pourraient être affiliées à une section locale active dans leur communauté en particulier. Les motifs, objectifs, structures, cotisations et services de ces nouvelles sections communautaires sont pleinement décrits dans notre énoncé de politique sur le sujet (*Élargir le statut de syndiqué*).

En plus d'offrir un éventail élargi de possibilités aux travailleuses et travailleurs de s'identifier, de se joindre et de participer à notre syndicat, ces sections communautaires seront aussi essentielles pour soutenir nos efforts continus de syndiquer des unités de négociation dans un plus grand nombre de milieux de travail. Après tout, ces unités de négociation accréditées ou reconnues (où les travailleuses et travailleurs bénéficient des pleins avantages de l'adhésion à un syndicat et de la protection d'une convention collective) vont rester la principale force de notre syndicat.

La formation de sections communautaires va être liée aux autres campagnes de recrutement du syndicat d'une manière spécifique. Lorsqu'une campagne de recrutement traditionnelle n'a pas connu de succès, les adhérents au syndicat peuvent être encouragés à former une section communautaire pour établir la base de campagnes de recrutement subséquentes, et pour instaurer une culture d'action collective et de solidarité syndicale dans ce milieu de travail. Le fait de mettre sur pied la section communautaire contribuerait aussi à former des dirigeantes et des dirigeants syndicaux dans le milieu de travail et permettrait aux membres d'acquérir plus d'expérience et de connaissances qui renforceraient leur pouvoir en vue éventuellement de réussir à former une unité de négociation.

7. Le contexte plus général: lutter pour des lois du travail équitables

Le recrutement syndical est difficile même dans les meilleures conditions. Bien qu'une majorité de travailleuses et de travailleurs canadiens savent qu'ils tireraient profit d'être membres d'un syndicat, que le droit d'association est supposément protégé par la Constitution canadienne, la Charte des droits et les lois internationales, plusieurs Canadiennes et

Canadiens sont incapables d'obtenir une représentation syndicale et une convention collective, même s'ils le souhaitent. La raison est simple : des employeurs antisyndicaux profitent de la faiblesse des lois du travail pour mener des campagnes antisyndicales fondées sur la peur, y compris en procédant à des congédiements illégaux et des fermetures d'usines. Ce climat de peur et

Il est nécessaire d'apporter des améliorations à la législation du travail afin de mieux respecter et soutenir le droit de former un syndicat et de négocier collectivement une meilleure entente.

d'intimidation a été exacerbé ces dernières années en raison d'une concentration accrue des entreprises et de la mobilité des capitaux. En fait, le biais antisyndical des lois canadiennes du travail a joué un rôle important dans le déclin du taux de syndicalisation depuis les 30 dernières années. Cette réalité se démontre par le fait que la représentation syndicale est nettement plus forte dans les provinces (comme le Québec, Terre-Neuve-et-Labrador et le Manitoba) où les lois du travail favorisent davantage l'accréditation syndicale et la négociation collective.

Il est nécessaire d'apporter des améliorations à législation du travail afin de mieux respecter et soutenir le droit de former un syndicat et de négocier collectivement une meilleure entente. Elle doit prévoir un processus d'accréditation simple et équitable, et empêcher les employeurs de s'ingérer dans les droits des travailleuses et des travailleurs, par :

- une meilleure protection pour les recruteuses et recruteurs syndicaux et les travailleuses et les travailleurs cherchant à exercer leur droit d'association,
- une amélioration des possibilités d'accréditation, y compris par la simple vérification des cartes d'adhésion des membres,
- des votes d'accréditation plus rapides et équitables,
- une accréditation automatique en cas de pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur,
- un recours élargi à l'arbitrage d'une première convention collective pour des unités syndicales nouvellement accréditées,
- des droits de successeur plus forts,
- l'accréditation et la négociation collective sectorielles,
- la sécurité syndicale et la formule Rand.

Parallèlement à notre lutte pour que des changements progressistes soient apportés aux lois du travail, nous devons aussi mener des campagnes vigoureuses pour défendre les mesures progressistes qui restent en vigueur (comme les lois anti-briseurs de grève au Québec et en Colombie-Britannique), et pour faire reculer des lois encore plus agressives et antisyndicales promues par les entreprises et les partis politiques qu'elles soutiennent (comme les propositions visant à interdire la formule Rand, mises de l'avant récemment dans plusieurs champs de compétence). Le syndicat s'est engagé à faire l'éducation du public et l'action politique sur ces questions, et cet engagement est une composante prioritaire de nos activités politiques globales.

8. Conclusion : lutter pour notre avenir

L'objectif d'Unifor est de recruter et de mobiliser les travailleuses et travailleurs canadiens afin de défendre leurs droits et bâtir un meilleur pays – peu importe où ils vivent, l'industrie dans laquelle ils travaillent ou la forme particulière de leur lien avec leur employeur. Dans le processus de formation de notre nouveau syndicat, nous avons suscité des espoirs et des attentes chez nos membres et d'autres travailleuses et travailleurs canadiens que nous pouvons faire les choses différemment, et que nous pouvons les faire mieux. Le recrutement en fait partie. Nous consacrons de très importantes ressources financières au recrutement et avons affirmé que le recrutement doit être une priorité absolue du nouveau syndicat, à tous les niveaux – de la direction d'Unifor jusqu'aux membres de la base. Nous avons aussi convenu de mettre en place une stratégie novatrice pour offrir de nouvelles possibilités d'adhésion au syndicat (par le biais des

sections communautaires) aux travailleuses et travailleurs qui n'appartiennent pas à une unité de négociation accréditée ou reconnue.

Notre succès sur le plan du recrutement sera un indicateur important pour déterminer si Unifor répond aux espoirs et aux attentes que nous avons soulevés. Nous nous engageons collectivement et avec passion à mettre en œuvre cette ambitieuse stratégie de recrutement et à renverser la tendance à la baisse du pouvoir syndical qui menace tant le bien-être économique, social et politique de toutes les personnes au Canada qui doivent travailler pour gagner leur vie.