

# Un nouveau syndicat pour un monde rempli de défis:

## vision et plan d'Unifor

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



**Congrès de fondation  
d'Unifor**

30 août au  
1<sup>er</sup> septembre 2013

Toronto, Canada

**Unifor Founding  
Convention**

August 30 -  
September 1, 2013

Toronto, Canada



**UNIFOR**

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

# Un nouveau syndicat pour un monde rempli de défis : vision et plan d'Unifor

## Introduction

La fondation de notre nouveau syndicat a suscité beaucoup d'enthousiasme et d'optimisme dans le monde syndical et dans la société en général. Ce n'est pas surprenant. Prenons comme exemple les forces incroyables qu'Unifor insuffle à la lutte pour la justice sociale et économique :

- Nous serons le plus vaste syndicat industriel de l'histoire du mouvement syndical au Canada : plus de 300 000 membres.
- De plus, nous consacrons les sommes les plus importantes au recrutement de nouveaux membres : 50 millions de dollars sur cinq ans, un précédent dans l'histoire du mouvement syndical canadien.
- L'envergure régionale et industrielle de notre organisation sera la plus grande qu'aucun autre syndicat canadien de l'histoire n'a jamais connue : avec une masse critique dans chaque province et dans au moins 20 secteurs économiques bien définis (y compris des secteurs vitaux comme l'énergie, le transport, les communications, la fabrication, les ressources et les services - voir l'encadré).
- Dès le tout début, notre syndicat reconnaît que le mouvement syndical doit constamment innover : développer de nouvelles façons de recruter, de représenter, d'inspirer et de stimuler les travailleuses et travailleurs pour qu'ils exigent plus de la vie.
- Notre syndicat adoptera les meilleures pratiques en matière de recrutement, d'éducation syndicale, de recherche, d'expertise juridique, de militantisme politique et de communication, y compris en ayant une présence plus moderne et efficace dans les médias et en ligne.
- Dès le départ, notre syndicat est profondément déterminé à refléter l'incroyable diversité de nos membres, notamment par de nouvelles dispositions statutaires afin d'assurer des rôles de leadership à des femmes, à des travailleuses et travailleurs racisés, à des travailleuses et travailleurs autochtones dans notre syndicat, et en mettant l'accent sur l'équité et l'inclusion à l'égard de tous les membres recherchant l'équité dans toutes nos activités.

En bref, notre syndicat sera un chef de file parmi les syndicats et, de manière plus générale, parmi les défenseurs de la justice sociale. Nous allons montrer que la demande de justice ne disparaît jamais, peu importe que les obstacles auxquels nous nous heurtons soient intimidants ou répressifs. Et nous allons montrer aux Canadiennes et aux Canadiens que nous pouvons gagner des batailles – petites et grandes – lorsque nous nous unissons, choisissons nos combats et restons solidaires.

Ce congrès de fondation est un moment d'optimisme et de célébration. Il s'agit d'un moment pour exprimer ensemble notre espoir et notre conviction inébranlable que les travailleuses et travailleurs méritent mieux – un moment pour énoncer publiquement que nous allons nous organiser, et recruter toutes les travailleuses et tous les travailleurs, afin d'y arriver.

## Présence syndicale dans les principaux secteurs de l'économie

Communications		Transport		Ressources		Manufacturier		Services	
Télécomm.	26 700	Routier	18 200	Forêts	21 200	Auto	39 400	Santé et serv. sociaux	26 100
Médias	14 900	Aérien	11 600	Énergie	20 200	Aliments et boissons	12 300	Détail	16 100
		Ferrov.	9 300	Mines et métaux	5 100	Aérospatiale	9 700	Éducation	7 100
		Maritime	1 500	Pêches	4 400	Camionn. et autobus	4 500	Service des véhicules	4 400
				Construction	1 500	Électricité	1 700	Pers. syndical ou politique	2 600
						Constr. navale	1 000	Travail. non spécialisés	4 400
						Autre manufacturier	25 800		
<b>TOTAL</b>	<b>41 600</b>	<b>TOTAL</b>	<b>40 600</b>	<b>TOTAL</b>	<b>52 400</b>	<b>TOTAL</b>	<b>94 400</b>	<b>TOTAL</b>	<b>76 000</b>

**TOTAL = 305 000**

## La destruction du rêve d'une prospérité partagée

Notre congrès de fondation survient à un moment où le pouvoir des organisations de travailleuses et travailleurs et la légitimité de notre cause ont été remis en question comme jamais auparavant dans l'histoire moderne. Le mouvement syndical moderne au Canada a été bâti en grande partie au cours des décennies d'expansion de l'après-guerre (de la fin des années 1940 jusqu'à la fin des années 1970). De fait, notre succès pendant ces années a créé ce que l'on nomme maintenant la « classe moyenne ». Nous avons amélioré les salaires et les régimes de retraite, les conditions de travail, la sécurité économique et sociale, l'égalité et les opportunités. Grâce en grande partie à notre militantisme et à nos négociations, des millions de travailleuses et travailleurs ont partagé la prospérité que le Canada a acquise au courant de ces années-là. Après tout, une travailleuse ou un travailleur de la « classe moyenne » est tout simplement une personne qui bénéficie d'un niveau de vie décent, d'une meilleure sécurité et qui peut participer à une société prospère. Sans le mouvement syndical, très peu de travailleuses et travailleurs peuvent espérer connaître ces conditions. Et, par conséquent, le rêve d'une prospérité partagée – où les travailleuses et travailleurs peuvent profiter d'un niveau de vie décent, d'une bonne sécurité et avoir foi envers un progrès graduel de leurs conditions – se voit détruit.

Plusieurs facteurs convergent pour expliquer le progrès des travailleuses et travailleurs et de leurs syndicats dans les années d'après-guerre. Les changements apportés aux lois du travail ont favorisé la négociation collective et le principe de la majorité en relations du travail en commençant, d'abord et avant tout, par la formule Rand (qu'une fière section locale d'Unifor, la section locale 200 à Windsor, a remportée après une grève de 99 jours contre Ford, à Windsor, en Ontario). Les décideurs politiques ont graduellement reconnu (à la suite des pressions de nos campagnes continues pour les droits des travailleurs et la négociation collective libre) que les syndicats sont essentiels pour partager la richesse, contrer le pouvoir des entreprises et bâtir une société plus juste et inclusive. Ainsi, les politiques gouvernementales ont graduellement facilité une expansion et une stabilité du système de négociation collective.

À la fin des années 1970, les syndicats représentaient près de 40 pour cent des travailleuses et travailleurs du Canada.

Pour leur part, les employeurs ont rarement accueilli les syndicats à bras ouverts. Mais, ils ont généralement toléré les syndicats. Après tout, compte tenu de bénéfices élevés, de solides investissements et d'une productivité fulgurante, la plupart des employeurs pouvaient payer les augmentations de salaire négociées par les syndicats sans trop nuire à leurs résultats nets. Les avantages de la négociation collective se sont répandus dans le secteur public également par le biais de l'action des militantes et militants syndicaux et de décisions juridiques confirmant les droits à la négociation collective pour les travailleuses et travailleurs du secteur public. À la fin des années 1970, les syndicats représentaient près de 40 pour cent des travailleuses et travailleurs du Canada.

Un fait plus important encore que les chiffres, les travailleuses et travailleurs avaient confiance qu'ils pouvaient exercer des pressions pour demander un traitement équitable. Nous nous sommes mobilisés non seulement pour obtenir des salaires plus élevés, mais aussi pour acquérir de meilleures conditions de travail (comme le démontrent les grèves historiques des années 1970 pour la santé et la sécurité). Nous avons lutté pour une société plus sécuritaire et inclusive (soutenue par l'introduction de l'Assurance-maladie, le Régime de pensions du Canada, l'Assurance-emploi et l'équité en matière d'emploi).

Bien sûr, même pendant ces années d'optimisme, rien n'était jamais parfait. Les femmes, les travailleuses et travailleurs autochtones et racisés ainsi que d'autres devaient lutter fort pour être traités équitablement. Et la volonté des employeurs d'accepter ce « compromis » implicite d'après-guerre a toujours été liée à leur façon de calculer que le fait d'accorder certaines concessions aux travailleuses et travailleurs était le prix à payer pour maintenir une plus grande stabilité et la crédibilité de l'ensemble du système économique capitaliste. (Dans ces années marquées par la concurrence de la guerre froide entre le capitalisme et le communisme, les élites ressentaient plus de pression pour « justifier » le système économique comparativement à aujourd'hui.)

Mais pendant que cela a duré, l'ère d'après-guerre a contribué à une expansion unique de la prospérité pour les travailleuses et travailleurs. Le niveau de vie des travailleuses et travailleurs a doublé et l'idée collective selon laquelle ces personnes ont le droit de partager la prospérité de la société par le biais d'emplois décents et de programmes sociaux de protection (pensions, sécurité du revenu, assurance-maladie) s'est développée. C'est au cours de ces années que les Canadiennes et Canadiens en sont venus à croire que chaque génération réussirait mieux dans la vie que celle qui l'a précédée. Vos enfants pouvaient s'attendre à réussir mieux que vous et leurs enfants pouvaient espérer réussir encore mieux. Les syndicats, et notre capacité à améliorer les choses graduellement au fil du temps par la négociation collective et l'action politique, ont été un facteur déterminant de cette confiance commune envers le progrès social à venir.

Avec Unifor, nous sommes déterminés à rebâtir ce sentiment d'espoir et de confiance parmi nos membres et l'ensemble des travailleuses et travailleurs (y compris les femmes, les travailleuses et travailleurs racisés, autochtones et les autres qui subissent encore plus d'exploitation). Nos compétences et notre productivité n'ont jamais été aussi élevées. Notre économie peut de fait fournir à chaque Canadienne et Canadien un niveau de vie décente, une sécurité décente et un espoir envers un meilleur avenir. Les travailleuses et travailleurs méritent plus dans la vie, et non moins, et chacun d'entre nous a le droit de demander une juste part de la prospérité que nous produisons ultimement par notre travail.

## Le « néolibéralisme » et les attaques contre les syndicats

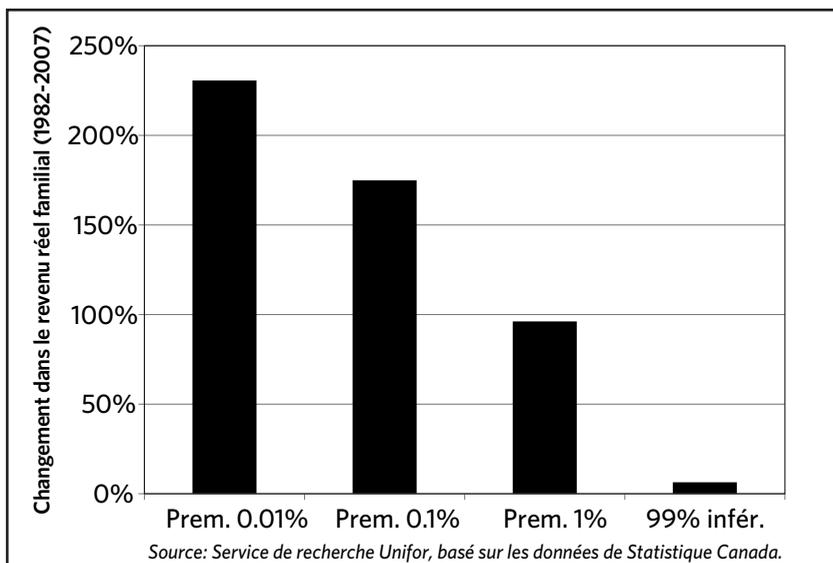
Malheureusement, le « compromis » positif d'après-guerre entre les travailleurs et les employeurs commença éventuellement à s'effriter. Ce renversement, comme les progrès antérieurs, repose encore une fois sur plusieurs facteurs. Irrités de la contestation sans cesse croissante de leurs règles de la part des travailleuses et travailleurs, des syndicats et des mouvements populaires (dont les mouvements d'indépendance qui ont refaçonné les pays en développement durant les années 1960 et 1970), les chefs d'entreprise et les politiciens qui leur sont favorables se sont réunis pour élaborer un plan visant à faire marche arrière. Au début des années 1980, un capitalisme impitoyable et moins indulgent a commencé à s'imposer dans les pays les plus développés, dont le Canada. Aujourd'hui, nous appelons cet ensemble d'idées le « néolibéralisme ». Ce système vise à renverser les gains d'après-guerre réalisés par les travailleuses et travailleurs et les syndicats. Pour ce faire, il a recours à la réduction de la main-d'œuvre et à la réorientation des gouvernements afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, d'améliorer le pouvoir global des entreprises par le biais de traités de libre-échange et, généralement, en restaurant la primauté économique et culturelle des entreprises et des individus fortunés qui les possèdent.

De façon incroyable, après avoir doublé le niveau de vie des travailleuses et travailleurs au Canada dans les trois premières décennies suivant la Seconde Guerre mondiale, aucune amélioration de leur niveau de vie n'est survenue depuis l'avènement du néolibéralisme il y a 30 ans. Voilà un indicateur accablant des priorités de ce nouvel ordre social impitoyable.

Les salaires horaires réels (après l'inflation) ne sont pas plus élevés aujourd'hui qu'ils ne l'étaient en 1980, en dépit des nouvelles technologies, d'une hausse de 50 pour cent de la productivité et de l'intensification du travail dans la plupart des milieux de travail. De façon similaire, le revenu médian réel des familles (c'est-à-dire le revenu après l'inflation de la famille de classe « moyenne », située exactement à 50 pour cent dans l'échelle des revenus) n'est pas plus élevé qu'il ne l'était en 1980. Le revenu réel a non seulement stagné (en dépit d'une plus grande productivité

de la main-d'œuvre), mais il est devenu de plus en plus inégal. Mesuré par le revenu reçu de salaires, d'investissements et des entreprises (ce que les statisticiens appellent « le revenu marchand »), l'écart entre le quintile le plus riche de la société et le quintile le plus pauvre a explosé : de 32 pour 1 en 1976, à un rapport de 55 pour 1 en 2010. Ces chiffres représentent une division incroyable et dangereuse dans la société. La tranche des 1 pour cent les plus riches de la population (exposée de manière efficace par le mouvement « Occupons ») a doublé sa part du revenu national et s'accapare

**Tableau 1**  
**Croissance du revenu des familles (après l'inflation)**  
**par niveau de revenu**



maintenant près de 15 p. cent de tout le revenu des particuliers de la société. La tranche des 0,1 pour cent les plus riches de la population (les plus riches parmi les riches) a triplé sa part de revenu.

En bref, presque tout ce nouveau revenu produit par l'économie dans le cadre des politiques néolibérales très dures est allé aux riches (voir le tableau 1), et ce ne fut pas une coïncidence. L'économie d'aujourd'hui est délibérément organisée de façon à produire plus de richesse pour les gens situés dans le haut de l'échelle tout en gardant le reste de la société affamée et inquiète. Et comme la portion globale de la tarte allant aux travailleurs a rétréci, les divisions et les inégalités entre les différents groupes de travailleurs ont aussi augmenté, comme en témoignent les grandes difficultés auxquelles se heurtent les femmes, les travailleuses et travailleurs racisés, autochtones, LGBTQ, jeunes, et ceux ayant un handicap.

Pire encore, plusieurs Canadiennes et Canadiens en sont venus à accepter cet état de fait comme étant tout à fait naturel ou inévitable. Ce n'est ni l'un ni l'autre. L'écart croissant dans une société entre les personnes qui travaillent pour gagner leur vie et celles qui vivent du travail des autres est le résultat délibéré de 30 années de politiques visant explicitement à restaurer le pouvoir absolu des entreprises et des personnes qui en sont les propriétaires.

Les entreprises et les gouvernements favorables aux entreprises ont utilisé plusieurs outils pour accomplir ce coup de force économique et politique. Des politiques anti-inflation implacables (qui recréent délibérément des taux de chômage élevés comme outils pour discipliner les travailleuses et travailleurs) ont été les premières mesures mises en œuvre au début des années 1980. Les accords de libre-échange (dont l'ALENA, l'Organisation mondiale du commerce et le projet d'Accord économique et commercial global avec l'Europe) ont procuré une nouvelle liberté et un nouveau pouvoir aux entreprises et investisseurs forçant ainsi les travailleuses et travailleurs partout dans le monde à plier l'échine dans l'espoir de conserver leur emploi. Des protections plus fragiles du marché du travail et de la négociation collective constituaient un élément crucial du plan, ouvrant la porte à la désyndicalisation et à la montée du travail précaire. Plus récemment, l'obsession des déficits gouvernementaux et de la dette a été utilisée pour justifier des compressions douloureuses dans les services publics et les programmes de revenus dont bénéficient les travailleuses et travailleurs, même si le déficit n'est jamais un obstacle lorsque les conservateurs veulent réduire les impôts des entreprises et des contribuables aux revenus élevés (voir l'illustration).

La plupart des pays ont suivi ce programme économique de droite, mais pas tous. De meilleures protections au niveau social et du travail sont restées en place dans certains pays (comme en Scandinavie), où les familles qui travaillent ont pu jouir d'une

### C'est à cause du déficit



Illustration : Tony Biddle

prospérité et d'une stabilité accrues. Et dans certains pays développés, les gouvernements ont conservé davantage de politiques gouvernementales pour influencer l'orientation du développement économique et social avec des impacts positifs sur le niveau de vie et l'industrialisation. Mais dans la plupart des pays capitalistes développés (dont le Canada), les politiques néolibérales, de même que les valeurs et idées qui y sont à la base, se sont fortement enracinées.

## **Crise mondiale et « stratégie du choc »**

Quiconque croyait que ces changements douloureux produiraient plus « d'efficacité » économique, qui allait éventuellement « percoler » aux personnes aux échelons inférieurs de la société, doit être amèrement déçu aujourd'hui. Contrairement aux promesses néolibérales, l'économie ne s'est pas révélée plus dynamique, efficace ou prospère. En fait, elle est devenue plus instable et déprimée. La crise financière et la récession mondiale de 2008-2009 constituent la pire crise économique depuis les années 1930 et proviennent directement des politiques néolibérales dans plusieurs domaines : déréglementation financière, mondialisation et compressions gouvernementales. Et lorsque les problèmes ont surgi, les dirigeants financiers et d'affaires se sont rapidement tournés vers le gouvernement pour obtenir de l'aide, en dépit d'années d'attaques de droite à l'endroit des mesures de sécurité du revenu pour les travailleuses et travailleurs. Les banques ont été renflouées (y compris les banques canadiennes qui ont reçu des promesses jusqu'à concurrence de 200 milliards de dollars en aide gouvernementale), les grandes entreprises ont été sauvées de la faillite (dont General Motors et Chrysler) et les gouvernements se sont retrouvés avec d'énormes déficits pour stabiliser et subventionner un système de libre-marché en pleine débâcle.

Ironiquement, c'est dans ce contexte que les forces dominantes de la société ont lancé leur vague d'attaques les plus agressives contre les institutions de base toujours en place depuis le boom de l'après-guerre. C'est un retour en arrière. Après tout, c'était l'action de riches investisseurs et de leurs opérateurs de marché qui ont amené l'effondrement du système. La crise de 2008-2009 n'a pas été causée par les travailleuses et travailleurs. Elle n'a pas été causée par les syndicats. Elle n'a pas été causée par les impôts ni les programmes publics ni les pensions. Alors, pourquoi leur attribue-t-on tous les blâmes pour une crise que nous n'avons pas créée? Et pourquoi toutes ces mesures sont-elles maintenant ciblées pour d'autres compressions et concessions?

Le détournement de responsabilité pour la crise et ses séquelles reflète une stratégie qu'on pourrait appeler la « stratégie du choc » (ainsi nommée par l'auteure canadienne et militante Naomi Klein). Les élites au pouvoir tirent profit de la confusion et de l'insécurité causées par la crise afin de faire progresser leur programme de droite pour atteindre des niveaux sans précédent, encore plus agressifs. Elles veulent affaiblir le pouvoir des syndicats, privatiser les régimes de retraite ainsi que les services publics et éliminer des mesures qui protègent les travailleuses et travailleurs depuis des décennies. En temps normal, les travailleuses et travailleurs reconnaîtraient ces demandes pour ce qu'elles sont (encore un pillage par les gens qui possèdent déjà plus que leur part) et les rejetteraient. Toutefois, pendant une crise, les dirigeants d'entreprises et les politiciens proclament qu'il n'y a pas d'autre solution de rechange. Ils s'évertuent à soulever les travailleuses et travailleurs les uns contre les autres (le secteur privé contre le secteur public, les gens sans pension contre ceux qui en ont encore, ceux qui gagnent un salaire de misère contre ceux qui ont un salaire suffisant) en présumant qu'aucun travailleur ne mérite plus que le strict minimum. Et tout

groupe de travailleuses et travailleurs qui rejette la pauvreté et lutte pour obtenir de meilleures conditions se bat en quelque sorte pour un « traitement spécial » et devrait être remis à sa place.

Dans la foulée de la crise financière et de la récession persistante qui a suivi, cette offensive antisyndicale et anti-travailleurs s'est intensifiée considérablement. Les employeurs et les politiciens antisyndicaux, sautant sur l'occasion, contestent maintenant le droit même d'existence des syndicats. On le constate de façon encore plus pénible par les attaques de plus en plus intenses contre la formule Rand. Pour la première fois au Canada, d'importants segments de l'aile dominante des conservateurs et la communauté d'affaires demandent d'interdire les dispositions contractuelles visant les retenues des cotisations syndicales. Ils veulent légaliser le parasitisme. Ils aboliraient le principe accepté que si tous les membres d'une unité de négociation accréditée bénéficient d'une représentation et d'une convention collective syndicales (représentation selon l'appui majoritaire continu pour le syndicat et sa convention collective), tous doivent payer une part équitable (en cotisations syndicales) pour le maintien de ce système (même s'ils choisissent individuellement de ne pas être membres du syndicat).

La rhétorique du « choix personnel » (qui nie la légitimité des prises de décision majoritaire dans un milieu de travail) a été utilisée pour justifier les soi-disant lois du « droit au travail » qui dominent maintenant dans 24 états américains. (Évidemment, le terme même de « droit au travail » est totalement inapproprié : les travailleuses et travailleurs dans ces États n'ont pas plus de « droit à un emploi » qu'ailleurs; ce qui est différent, c'est qu'ils ont maintenant peu de possibilités de lutter pour un travail décent en raison de ces restrictions sévères à l'endroit des syndicats et de la négociation collective.) L'attaque contre la formule Rand n'est que la tentative la plus dangereuse de tous les efforts déployés pour restreindre légalement les syndicats et les activités syndicales (voir l'encadré). Les conservateurs et les employeurs croient qu'une combinaison de l'envie et du manque d'unité parmi les travailleuses et travailleurs, la passivité des syndicats et les désinvestissements impitoyables des employeurs leur offrent maintenant l'occasion de se débarrasser des syndicats à jamais. Ce qui a été toléré pendant quelques décennies comme un mal nécessaire peut maintenant (selon leur calcul) être complètement écarté.

L'attaque contre les droits des travailleuses et travailleurs, la sécurité sociale, voire la démocratie en elle-même, dans la foulée de la crise de 2008-2009 montre que l'ambiance actuelle de « crise » constitue, en réalité, tout ce qu'il y a de plus normal pour le capitalisme moderne. Il est exact que sous le néolibéralisme, l'économie a été systématiquement plus fragile, instable, et incertaine par rapport aux périodes précédentes. Mais cela ne signifie pas que le système « ne fonctionne plus », du moins pas selon la perspective des gens situés à son sommet. Pour eux, une crise économique comme celle que nous avons connue est plutôt une occasion : de faire reculer davantage les gains que les travailleuses et travailleurs ont faits dans le passé, de renforcer leur pouvoir sur l'économie, la politique et la culture, et de diviser et affaiblir les forces d'opposition qui bloquent leur chemin.

Par exemple, il est maintenant bien reconnu, même parmi les économistes de l'école dominante, que les mesures d'austérité et les privatisations draconiennes imposées en Europe après la crise financière ont, en réalité empiré la situation en portant davantage atteinte aux revenus, aux dépenses de consommation et à l'emploi. Mais cela ne signifie pas que les gouvernements et les technocrates non élus mettant en œuvre ces politiques vont soudainement changer de direction. Pour eux, les difficultés sociales et le désespoir qu'ils provoquent sont plutôt un élément souhaité du processus. Ils vont continuer de procéder à des changements structurels douloureux afin d'instaurer une économie dominée encore plus par les

## Une attaque en règle contre les droits des syndicats

Appuyés par les entreprises, les politiciens conservateurs de tous les paliers du gouvernement attaquent les syndicats et les droits des travailleurs sur tous les fronts. Leur but ultime est d'anéantir les syndicats comme contrepoids au pouvoir économique et politique des entreprises. Voici la situation à laquelle nous faisons face depuis seulement deux ans, et d'autres attaques sont planifiées.

<b>Projet de loi C-377</b>	Projet de loi privé des conservateurs fédéraux (avec l'appui du premier ministre) exigeant des rapports détaillés de toutes les organisations syndicales (même les petites sections locales) sur les dépenses de plus de 5 000 \$ en indiquant séparément toutes les activités « n'ayant aucun lien avec la négociation » ou de nature politique.
<b>Projet de loi C-525</b>	Un autre projet de loi privé des conservateurs fédéraux visant à éliminer l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion dans le secteur fédéral, exigeant un vote obligatoire d'accréditation, facilitant la révocation d'une accréditation syndicale et exigeant que les syndicats obtiennent plus de 50 % des votes de tous les membres de l'unité de négociation (et non seulement 50 % des personnes votantes) – que ce soit pour une accréditation ou une révocation d'accréditation.
<b>Législation forçant le retour au travail</b>	Depuis qu'il a obtenu sa majorité en 2011, le gouvernement Harper a promulgué ou menacé d'adopter une législation forçant le retour au travail dans plusieurs cas (y compris des entreprises du secteur privé et des lock-out : incluant Air Canada, Postes Canada, Canadien Pacifique).
<b>Ingérence dans les négociations</b>	Le président du Conseil du Trésor, Tony Clement, a ordonné que le gouvernement participe directement aux négociations avec les sociétés de la Couronne, y compris la Société Radio-Canada, la Banque du Canada et d'autres entreprises de la Couronne dont l'indépendance est capitale. En mettant fin au lock-out à Postes Canada, le gouvernement fédéral a imposé un règlement sur les salaires inférieur à ce que la société avait offert dans son offre finale!
<b>Formule Rand</b>	Dans plusieurs provinces, les conservateurs contestent maintenant le droit des syndicats de percevoir les cotisations syndicales par le biais de la formule Rand, c'est-à-dire les retenues sur les salaires. Lors de l'élection de 2011, le Saskatchewan Party a demandé l'abolition de la formule Rand (mais plus tard, après avoir subi les foudres tant des entreprises que des syndicats, le gouvernement a décidé de ne pas donner suite à cette promesse pour la remplacer par plusieurs autres lois antisyndicales). En Ontario, les conservateurs de Tim Hudak ont fait de l'abolition de la formule Rand une promesse fondamentale aux prochaines élections ontariennes. Les conservateurs fédéraux (notamment le député Pierre Poilievre) préconisent des restrictions sur les prélèvements dans le secteur fédéral (en commençant par les fonctionnaires fédéraux, mais pouvant s'étendre à toutes les industries sous réglementation fédérale, notamment le transport et les communications).
<b>Changement des mandats d'arbitrage</b>	Dans plusieurs provinces, les gouvernements proposent des changements qui viendraient limiter explicitement les décisions des arbitres dans les arbitrages sur les services essentiels, les retours au travail et autres cas, minant ainsi l'indépendance du système d'arbitrage et abaissant les salaires davantage.

entreprises. Nous devons comprendre cette motivation et y résister, plutôt que d'espérer passivement que l'économie et la situation fiscale « aillent mieux » (et par conséquent que les entreprises vont peut-être « diminuer » leurs attaques contre nous). Parce que les attaques que nous subissons sont nettement plus une question de politique, de pouvoir et de cupidité, que de cycle normal de l'économie avec ses hauts et ses bas. Les syndicalistes et les autres militantes et militants doivent expliquer ce qui est en train de se produire et pourquoi, afin d'aider nos membres à résister aux efforts déployés pour que nous payions pour une crise que nous n'avons pas provoquée.

## Un nouveau syndicat en cette période difficile

C'est dans ce contexte économique et politique très difficile que nous lançons maintenant notre nouveau syndicat, Unifor. Et nous avons du pain sur la planche. Non seulement devons nous bâtir une organisation qui améliore et renouvelle nos pratiques actuelles en matière de recrutement, de représentation, de négociation, de communications et de militantisme. Nous devons bâtir une organisation qui peut lutter et remporter des batailles afin de préserver nos droits à la syndicalisation et à la négociation collective avant tout.

En fait, l'importance de ce moment historique particulier pour l'avenir du syndicalisme a été reconnue dans le tout premier document public paru sous le titre « Le processus de formation d'un nouveau syndicat TCA-SCEP ». En janvier 2012, les dirigeants des deux syndicats ont diffusé un document de travail intitulé *Un moment de vérité pour les syndicats canadiens*. Ce document soulignait l'érosion du taux de syndicalisation au Canada (particulièrement dans le secteur privé), en raison de l'opposition des employeurs et des désinvestissements, des sanctions juridiques et de la mondialisation. Il recensait la montée des initiatives antisyndicales, tant de la part des employeurs que des gouvernements, et leur « stratégie du choc ». Ce document soulignait le risque le plus important, c'est-à-dire une attitude de défaitisme et de passivité qui pourrait s'installer si les syndicats et leurs dirigeantes et dirigeants n'arrivent pas à raviver la foi des travailleuses et travailleurs envers le pouvoir de l'action collective et la possibilité d'un changement positif.

En réponse à cette menace fondamentale, les dirigeantes et dirigeants des TCA et du SCEP ont entamé des discussions sur la possibilité de créer un nouveau syndicat, plus grand, doté d'un nouveau nom, d'une nouvelle identité et d'un nouvel engagement à l'égard de l'innovation et du renouveau qui permettrait au mouvement syndical de répondre à ces graves défis. De ces discussions est né le lancement d'un processus officiel de création d'un nouveau syndicat. Dans la première phase de ce processus, un groupe de travail de hauts dirigeants de chaque syndicat, intitulé le « Comité des propositions » a reçu le mandat d'enquêter sur la possibilité de créer une nouvelle organisation et de définir ses principaux objectifs et principales caractéristiques. Après des mois d'études et de discussions, le Comité des propositions a recommandé la formation d'un nouveau syndicat. La proposition dépassait l'idée d'une fusion. L'idée était de créer une toute nouvelle organisation qui, on l'espérait, allait inclure beaucoup d'autres membres à l'avenir (par l'entremise de nouvelles campagnes de recrutement et de fusions avec d'autres syndicats). Le rapport du Comité des propositions décrivait également les principales caractéristiques statutaires et organisationnelles du nouveau syndicat proposé. Le rapport a été débattu et adopté par une majorité écrasante aux congrès réguliers des TCA et du SCEP en 2012. Les déléguées et délégués ont donné leur appui enthousiaste à cette vision d'espoir et de militantisme promise par le nouveau syndicat.

Cet endossement a mené ensuite à la seconde phase du processus de formation du nouveau syndicat. Six groupes de travail ont été mis sur pied à la fin de 2012 pour élaborer des recommandations détaillées dans plusieurs domaines (voir l'encadré). Les groupes de travail ont tenu des douzaines de réunions et de

consultations pour recueillir les commentaires des dirigeantes et dirigeants des sections locales, des militantes et militants, des membres de la base, des experts indépendants et du public en général. Le processus comprenait aussi une série de 15 forums régionaux dans tous les coins du Canada au cours desquels plus de 2 000 dirigeantes et dirigeants des sections locales et des militantes et militants des deux syndicats ont entendu des rapports détaillés sur l'ébauche des statuts du nouveau syndicat, la stratégie de recrutement et le plan de communication. Des séances de discussions ouvertes par téléphone (dont l'une a attiré 13 000 membres des TCA et du SCEP) ont été l'occasion de faire des consultations additionnelles. Un site Web dédié ([www.projetnouveausyndicat.ca](http://www.projetnouveausyndicat.ca)) et des communications régulières à toutes les sections locales ont fait en sorte que cette initiative de réorganisation a été, pour ce genre de projet, parmi les plus transparentes et participatives. Les recommandations finales des groupes de travail (y compris des statuts complets, un nouveau nom et un nouveau logo) ont été acceptées à l'unanimité par le Bureau exécutif national des TCA et le Conseil exécutif national du SCEP à la fin du mois de mai. Ensuite, la convocation au congrès de fondation d'Unifor a été envoyée à toutes les sections locales des TCA et du SCEP.

Depuis le début, les personnes derrière le processus de formation du nouveau syndicat étaient tout à fait conscientes du besoin pressant d'un renouveau syndical et d'innovation afin de mieux faire face aux défis historiques de la « stratégie du choc ». Il est important de garder à l'esprit que ni les TCA ni le SCEP n'avaient besoin de se joindre à un syndicat plus grand par désespoir. Les deux syndicats fondateurs étaient forts, financièrement viables et compétents. Cependant, comme l'ensemble du mouvement syndical, les deux organisations faisaient face à des gouvernements et des entreprises de plus en plus hostiles et à une baisse des attentes et des espoirs du côté des travailleuses et travailleurs. De plus, nos dirigeantes et dirigeants avaient suffisamment de courage et de respect à l'égard de nos membres pour amorcer une discussion honnête et transparente visant à établir comment les deux organisations existantes pouvaient renforcer leurs pratiques. Comme le disait un éminent expert des relations de travail lorsque le document *Un moment de vérité* a été diffusé : « Je n'ai jamais vu une reconnaissance aussi honnête des défis auxquels se heurte le mouvement syndical ». Reconnaître cette réalité, aussi intimidante soit-elle, est la première étape pour mieux nous placer afin d'innover, d'améliorer nos pratiques et de relever les défis.

## **Six priorités fondamentales pour Unifor**

Les dirigeantes, les dirigeants, les militantes et les militants ont consacré près de deux ans à débattre et à concevoir notre nouveau syndicat. Les statuts et autres documents fondateurs d'Unifor jettent la base d'un nouveau syndicat démocratique, efficace, inclusif, et surtout actif. La suite du présent document de travail examinera les tâches majeures qui attendent notre nouveau syndicat durant ses premières années d'existence. Le document identifie six grandes priorités pour guider nos dirigeantes et dirigeants (au niveau national et des sections locales), de même que nos militantes et militants de la base, afin que nous puissions remplir cette mission historique à laquelle nous nous sommes attelés. Ces priorités sont :

- **Bâtir notre nouveau syndicat**
- **Recruter de nouveaux membres**
- **Rester fermes à la table de négociation**
- **Défendre les droits des travailleuses et travailleurs**
- **Faire entendre notre voix progressiste dans nos collectivités et en politique**
- **Bâtir un mouvement syndical plus fort**

Les sections suivantes du document étudient tour à tour chacune de ces priorités.

## Groupes de travail du nouveau syndicat : Principales tâches et réalisations

À la suite des congrès des TCA et du SCEP de 2012 (qui ont donné majoritairement leur aval aux recommandations du Comité des propositions de former un nouveau syndicat), six groupes de travail ont été mis sur pied pour formuler des recommandations et des plans détaillés pour la création d'Unifor. Ces groupes étaient les suivants :

Groupe de travail	Coprésident(e)s	Mandat et réalisations
Statuts	Lewis Gottheil (TCA) Michel Ouimet (SCEP)	Comparer les statuts existants. Préparer de nouveaux statuts reflétant les principes avancés par le Comité des propositions. Compiler un inventaire des politiques existantes. Élaborer des politiques clés harmonisées (grève/défense, harcèlement); les autres bénéficiant de droits acquis. Préparer une transition harmonieuse des droits de négociation et autres détails juridiques.
Communications	Peter Murdoch (SCEP) Susan Spratt (TCA)	Consulter les membres sur le nom, le logo et les autres questions liées à l'identité du nouveau syndicat. Travailler de concert avec des experts et des concepteurs externes sur des propositions. Veiller à l'élaboration et au lancement du nom et du logo d'Unifor. Bâtir des infrastructures de communication (y compris un nouveau site Web et des bases de données sur les membres). Élaborer une stratégie de communication pour le congrès et pour la suite.
Recrutement	Tim Carrie (TCA) Jim Britton (SCEP)	Élaborer un document de politique sur le recrutement afin d'encadrer cette activité dans le nouveau syndicat. Élaborer une proposition pour élargir l'adhésion au syndicat au-delà des unités de négociation définies (sections communautaires). Élaborer un plan et un budget de départ pour l'application de la politique sur le recrutement.
Mise en œuvre	Kim Ginter (SCEP) Deb Tveit (TCA)	Consulter des spécialistes et les représentantes et représentants régionaux concernant l'intégration des bureaux, de la technologie, des finances et des services. Élaborer un plan pour les opérations et les systèmes du nouveau syndicat.
Congrès	Peter Kennedy (TCA) Gaéтан Ménard (SCEP)	Mettre en place les dispositions logistiques pour le congrès de fondation (endroit, inscription, hébergement, installations, équipement AV, personnes et conférenciers invités, divertissement). Concevoir et mettre en œuvre un mode de scrutin électronique. Faire parvenir les convocations au congrès.
Relations avec le personnel	Gaéтан Ménard (SCEP) Peter Kennedy (TCA)	Tenir des discussions initiales avec les employés des deux syndicats (et leur syndicat respectif). Entamer l'élaboration de propositions pour l'intégration du personnel, la rémunération, les pratiques et les politiques.

Chaque groupe de travail était composé de plusieurs dirigeantes, dirigeants, représentantes et représentants de chacun des syndicats fondateurs. Trois des groupes de travail (statuts, communications et recrutement) ont également recueilli des commentaires additionnels des « comités de référence » composés de représentantes, représentants et de dirigeantes et dirigeants des sections locales. Les recommandations initiales de chacun des groupes de travail ont été étudiées et approuvées par le Bureau exécutif national des TCA et le Conseil exécutif national du SCEP en mars, et présentées ensuite lors d'une série de 15 rencontres régionales partout au Canada d'avril à mai. Les recommandations des groupes de travail ont ensuite été révisées au besoin et les recommandations finales ont été adoptées par le bureau exécutif et le conseil exécutif des deux syndicats à la fin de mai.

# 1. Bâtir notre nouveau syndicat

La fondation d'Unifor est un acte historique qui reflète les espoirs et les aspirations que nous avons pour nos membres, pour le mouvement syndical, pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs et, en fait, pour un meilleur pays. La création d'Unifor n'est pas une fin en soi. En fait, nous croyons qu'un syndicat plus fort peut protéger et défendre ses membres et les collectivités aujourd'hui tout en provoquant des changements fondamentaux au plan économique, politique et social pour l'avenir. Par conséquent, notre priorité absolue à la suite de ce congrès de fondation doit être de bâtir Unifor pour en faire le remarquable syndicat canadien que nous imaginons.

Par conséquent, il s'agit de veiller à ce qu'Unifor devienne rapidement et résolument uni au plan organisationnel, efficace et performant. Les membres du SCEP et des TCA doivent s'unir à tous les niveaux, qu'il s'agisse des sections locales, des communautés, des conseils régionaux et industriels, ainsi que des nouveaux Conseil canadien et Conseil québécois. Tous doivent se rencontrer, partager leurs luttes communes, découvrir tout ce qu'ils ont en commun, et bâtir la confiance et la solidarité qui permettront de construire un syndicat uni. En outre, Unifor doit rapidement se rapprocher des Canadiennes et Canadiens par le biais de communications percutantes et visibles, du recrutement, de l'action et des luttes. C'est ainsi que nous bâtissons notre image, notre crédibilité et notre pouvoir.

Pour bâtir Unifor, nous allons initialement mettre l'accent sur ces principaux domaines :

## Mobilisation des membres

La création d'Unifor (y compris ses statuts, ses nouvelles catégories de membres et sa mission plus grande au sein du mouvement syndical et de la société canadienne) a été endossée par une écrasante majorité de dirigeantes, dirigeants et militantes et militants des sections locales (aux congrès du SCEP et des TCA l'année dernière, lors de réunions régionales conjointes, lors de consultations et par d'autres moyens pour formuler des commentaires). Toutefois, plusieurs de nos membres de la base n'en connaissent pas assez sur leur nouveau syndicat, ses principes fondateurs et ses objectifs.

La fondation d'Unifor est une excellente occasion de mobiliser davantage nos membres, au travail, à la maison et en ligne. En fait, ce n'est pas seulement une opportunité, c'est surtout une nécessité. Sans une mobilisation accrue des membres, nous ne pouvons renforcer notre mouvement et répondre adéquatement aux attaques contre les droits des syndicats.

Après le congrès de fondation, notre objectif sera de veiller à ce que tous les membres d'Unifor détiennent les informations suivantes :

- Unifor : les raisons de sa création, ce qui est nouveau, ce que représentent notre nom et notre logo.
- Les objectifs d'Unifor en matière de négociation et sur le plan politique.
- La structure d'Unifor, les droits statutaires des membres et comment participer aux activités syndicales.
- Les outils de communications et les programmes d'éducation d'Unifor; et comment les membres peuvent en apprendre davantage sur leur syndicat.
- La campagne d'Unifor pour les droits des travailleuses et travailleurs, et les attaques qui se préparent contre les libertés syndicales.

Cette action directe auprès de milliers de nos membres ne peut réussir que si nous déployons des efforts de coopération à chaque niveau d'Unifor, y compris avec la participation des dirigeantes et dirigeants, des représentantes et représentants, des conseils régionaux, du Conseil québécois, des conseils industriels et des sections locales.

Les contacts avec les membres prendront plusieurs formes :

- Assemblées des membres
- Communications, publications et médias sociaux à l'échelle des sections locales et du syndicat national
- Tournées en milieu de travail
- Séances de discussions ouvertes par téléphone
- Sollicitation des membres des sections locales
- Réunions d'introduction au syndicat
- Programmes d'éducation d'Unifor

Le Groupe de travail sur les communications, établi dans le cadre du processus de formation du nouveau syndicat, a déjà élaboré un plan de communication initial qui met l'accent sur la mobilisation des membres, afin de guider nos efforts durant les premières années d'existence d'Unifor (voir l'encadré).

L'une des tâches les plus critiques de la mobilisation des membres sera de compiler et de garder à jour les listes de membres. Unifor doit être en mesure de communiquer rapidement et directement avec les membres en réponse à l'évolution rapide des événements (à la table de négociation ou sur la scène politique). Nous avons commencé à développer cette base de données (par le biais de nos récentes assemblées régionales, nos appels aux sections locales et autres méthodes). Des ressources substantielles sont nécessaires pour établir un système complet de communication avec les membres, et le syndicat national collaborera avec les sections locales pour fournir la technologie et les autres ressources nécessaires.

Chaque section locale, secteur industriel et région du pays adaptera cette campagne de mobilisation à sa propre situation. Bien que les détails varieront, l'objectif d'atteindre nos membres est une priorité stratégique d'Unifor. Des rapports sur ces progrès seront présentés lors de chaque assemblée du Conseil exécutif national, du Conseil canadien, du Conseil québécois et des conseils régionaux.

Lorsqu'Unifor s'adresse à ses membres, il ne fera pas qu'informer. Nous allons aussi écouter et répondre aux besoins et aux opinions de nos membres.

### **Mettre sur pied nos nouveaux conseils et comités**

La structure d'Unifor est soigneusement conçue afin de refléter l'étendue et la complexité de notre pays ainsi que les nombreuses industries dans lesquelles travaillent nos membres. De plus, Unifor se penchera sur un vaste éventail d'enjeux fondamentaux et de luttes par le biais de différents comités permanents qui seront mis sur pied.

Bien que nous lançons Unifor avec l'appui de plusieurs milliers de militantes et militants des sections locales déjà actifs et dévoués, ces nouvelles structures exigeront une participation et un militantisme encore plus grands. Des centaines de nouvelles dirigeantes, dirigeants, militantes et militants devront s'impliquer pour servir nos membres dans ces nouveaux conseils et comités. Par les réunions, l'apprentissage, la planification et la participation à des campagnes, ces conseils et comités seront une source formidable d'énergie et de militantisme au sein de notre nouveau syndicat.

## Une stratégie de communication pour Unifor

Unifor devra s'activer sans tarder immédiatement après le congrès de fondation afin de faire connaître notre syndicat et ses objectifs au sein de nos membres, parmi les autres travailleuses et travailleurs, le public, les employeurs, les médias et le gouvernement. À cet égard, le Groupe de travail sur les communications a établi une stratégie de communication détaillée pour guider nos efforts de mobilisation et de communication durant les premières années d'existence d'Unifor. Voici les principaux éléments de cette stratégie :

- Être prêts à lancer les premières campagnes d'Unifor (notamment l'importante lutte pour préserver la formule Rand) au moyen de stratégies bien planifiées pour faire participer les membres, réaliser des activités très visibles et distribuer de la documentation.
- Lancer le nouveau site Web d'Unifor et assurer la présence du syndicat sur les médias sociaux en veillant à incorporer les nouvelles technologies au fur et à mesure de leur disponibilité.
- Mettre en œuvre une stratégie pour mobiliser les membres à long terme et améliorer leur sensibilisation et leur participation à toutes nos activités, y compris par des bulletins d'information nationaux réguliers, des techniques novatrices (séances de discussions ouvertes par téléphone) et du matériel de grande qualité.
- Mettre sur pied une base de données intégrée et exhaustive sur les membres, indiquant les adresses de courriel et les numéros de téléphone de nos membres afin de pouvoir communiquer avec eux rapidement, tant localement qu'à l'échelle nationale.
- Bâtir la présence d'Unifor et ses relations avec les médias traditionnels, notamment en formant nos dirigeantes et dirigeants nationaux et locaux aux médias; être proactif pour contacter les journalistes et les équipes de rédaction; assurer la cohérence et l'efficacité des messages et des relations avec les médias.
- Communiquer clairement les messages et les valeurs fondamentales d'Unifor, y compris les mots clés que nous utiliserons constamment pour nous décrire (*inclusif, proactif, moderne, accessible, démocratique, diversifié, fort, ouvert, responsable et transparent*).

La mise sur pied initiale des conseils régionaux et du Conseil québécois ainsi que les différents conseils industriels sera une importante priorité durant la première année d'Unifor. Cette démarche exigera la création formelle de chaque conseil (y compris l'élaboration et l'adoption de leurs règlements), l'élection des déléguées et délégués des sections locales à chaque conseil, l'élaboration et l'adoption de procédures et l'élection de l'équipe initiale de dirigeantes et dirigeants.

Les dirigeantes et dirigeants d'Unifor, les membres du Conseil exécutif national et les représentantes et représentants communiqueront avec les sections locales durant les semaines suivant le congrès de fondation pour entamer les consultations et la planification visant la mise sur pied des conseils.

Dès que possible après la formation du Conseil québécois et des conseils régionaux, les comités permanents d'Unifor (dont ceux sur la santé et la sécurité, l'environnement, le syndicat et la politique, la condition féminine, les jeunes travailleuses et travailleurs, les GLBTQ, les travailleuses et travailleurs racisés et autochtones et les travailleuses et travailleurs ayant un handicap) devraient être élus et commencer à

aborder les questions urgentes dans le cadre de leur mandat. Ces comités permanents vont établir les politiques d'Unifor et ses interventions sur plusieurs enjeux importants et dans les mouvements sociaux. Un autre élément important de ce processus portera sur l'organisation de conférences nationales pour nos groupes de membres recherchant l'équité en 2013-2014. Unifor est déterminé à faire en sorte que nos dirigeantes et dirigeants (au niveau national et des sections locales), nos représentantes et représentants, et nos militantes et militants reflètent l'incroyable diversité de la main-d'œuvre canadienne. Notre engagement à l'endroit du militantisme en matière d'équité, d'un solide processus d'inclusion et de représentation au sein de nos rangs est essentiel afin de montrer qu'Unifor est un syndicat qui travaille véritablement au nom de *toutes* les travailleuses et *tous* les travailleurs.

### **Groupe de travail sur les sections locales**

De solides sections locales bien établies, visibles et actives dans leur communauté constituent la base d'Unifor. Ces sections locales représenteront le visage même d'Unifor dans leur communauté. Elles seront le premier contact lorsqu'une travailleuse ou un travailleur désire adhérer à Unifor. En fait, la capacité d'Unifor à atteindre ses objectifs dépend ultimement de la force et de la capacité de ses sections locales.

Les sections locales d'Unifor se heurtent à de nombreux défis : constantes pertes d'emploi, ressources limitées, nécessité de mobiliser davantage les membres, changements générationnels, et besoin de maintenir et d'améliorer les services aux membres. De plus, afin de participer pleinement aux nouveaux conseils et comités d'Unifor, de contribuer à l'importante tâche de recruter de nouveaux membres et de jouer un rôle déterminant dans nos autres campagnes et activités, nos sections locales doivent être efficaces, actives et posséder des ressources suffisantes.

Comment pouvons-nous contribuer à consolider et à mobiliser nos sections locales? Une stratégie visant à bâtir des sections locales fortes exigera des discussions et des suggestions des dirigeantes et dirigeants ainsi que des membres des sections locales, et le soutien du syndicat national. Par conséquent, le Conseil exécutif national va mettre sur pied un groupe de travail sur les sections locales en 2014. Il rencontrera les sections locales d'Unifor dans leur communauté. Il discutera des défis auxquels elles font face et proposera un ensemble de solutions possibles. Il explorera les options pour renforcer les sections locales, améliorer leur visibilité dans leur communauté et élargir leur sphère d'activité. Le groupe de travail fera rapport à une assemblée future du Conseil canadien d'Unifor. Bien sûr, toutes les propositions visant à bâtir des sections locales plus fortes respecteront toujours l'autonomie démocratique des sections locales et n'imposeront aucune réorganisation ou fusion forcée.

### **Action et lutte**

Le nom et le logo d'Unifor sont nouveaux dans le mouvement syndical au Canada. Par conséquent, nous avons une occasion unique d'imprégner notre nom et notre logo d'une véritable signification. Notre objectif est qu'Unifor soit perçu comme un syndicat canadien uni, fort, progressiste et positif, un syndicat qui défend toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Cependant, les Canadiennes et les Canadiens viendront à comprendre ce que représente Unifor non pas par nos discours, mais plutôt par nos gestes. Ce sera particulièrement le cas dans les premiers jours de notre nouveau syndicat.

Malgré ses ressources financières considérables, Unifor ne peut simplement « acheter » son image ni la reconnaissance du public dont nous avons besoin pour recruter et bâtir notre pouvoir syndical. Nous devons plutôt utiliser le pouvoir de nos membres et leur militantisme pour faire d'Unifor un nom bien

connu, répandu et respecté en raison de notre militantisme au nom des travailleuses et travailleurs dans toutes les industries et toutes les parties du Canada.

Unifor ne peut répondre à tous les besoins et à chaque demande d'intervention, particulièrement parce que nous gérons des demandes conflictuelles en ce qui a trait à notre disponibilité et nos ressources au moment où nous créons et bâtissons notre nouveau syndicat. Toutefois, la participation au plus grand nombre possible de luttes syndicales importantes et progressistes doit être une priorité des dirigeantes et dirigeants, du Conseil exécutif national et de nos conseils régionaux et industriels. Nous devons faire preuve de leadership et consacrer nos ressources à mobiliser nos membres dans des campagnes et des activités (y compris lors de négociations collectives, de campagnes autour d'enjeux en particulier ainsi que des élections). Ces actions donneront une signification concrète à notre nouveau nom et à nos symboles; elles montreront le visage de nos membres et démontreront notre engagement à l'égard d'une vision plus prometteuse pour le Canada.

Notre objectif est qu'Unifor soit vu, entendu et lu par des millions de Canadiennes et Canadiens durant sa première année d'activité, et que son image publique soit définie par ses actions.

Les activités publiques que nous proposons dépendent des besoins et de la situation d'Unifor dans chacune des parties du Canada, mais vont inclure :

- les négociations collectives et les campagnes de recrutement;
- les campagnes pour défendre les droits des travailleuses et travailleurs, le droit de recruter et la formule Rand;
- la participation à la coalition des Causes Communes et autres coalitions de justice sociale;
- des initiatives sur des politiques industrielles mettant en vedette des propositions d'Unifor visant l'économie, le commerce, l'environnement et les secteurs dans lesquels travaillent nos membres (dont la fabrication, l'énergie, le transport, les communications, la foresterie, les soins de santé, les services et d'autres);
- la participation aux luttes des personnes recherchant l'équité (dont les femmes, les travailleuses et travailleurs autochtones, racisés, GLBTQ, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, et d'autres);
- les conférences nationales et régionales d'Unifor;
- la production d'affiches communautaires et les commandites;
- les campagnes des sections locales.

## 2. Recruter de nouveaux membres

Si Unifor veut arrêter l'érosion du taux de syndicalisation qui menace la base du pouvoir des syndicats, il devra faire preuve d'un engagement essentiel sans précédent à l'égard du recrutement de nouveaux membres. Le rapport final du Comité des propositions a recommandé que le nouveau syndicat consacre 10 pour cent de ses revenus nationaux de cotisations à des initiatives de recrutement – une augmentation substantielle par rapport aux dépenses actuelles, ce qui constitue le plus important engagement à l'égard du recrutement dans l'histoire canadienne du syndicalisme. Cet engagement est enchâssé dans les statuts d'Unifor qui reconnaissent également le caractère essentiel du recrutement de plusieurs façons, notamment dans le cadre des obligations des dirigeantes et dirigeants du syndicat national et des sections locales, et de leur serment.

Le congrès de fondation d'Unifor va débattre et adopter séparément deux documents de politique mettant l'accent sur le défi de rehausser l'effort de recrutement de nouveaux membres. Ces documents sont :

- Un document détaillé sur une *Politique de recrutement* décrivant la philosophie de recrutement de notre nouveau syndicat, son recours à de solides initiatives de recrutement de la part des sections locales, notre système interne de suivi des campagnes de recrutement et notre appui financier au recrutement.
- Un document connexe appelé *Élargir le statut de syndiqué* qui introduit l'idée des sections communautaires qui permettront à de nouveaux groupes de travailleuses et travailleurs d'adhérer à Unifor même s'ils n'appartiennent pas encore à une unité de négociation reconnue ou accréditée.

Nous ne répétons pas ici les recommandations détaillées de ces documents élaborés par le Groupe de travail sur le recrutement à partir de nombreux dialogues et de vastes consultations (dont les réunions régionales conjointes tenues partout au Canada en avril et en mai). Toutefois, nous devons souligner l'importance d'une mise en œuvre énergique de ces plans de recrutement ambitieux. Dans le passé, les TCA et le SCEP ont adopté des politiques de recrutement ambitieuses et progressistes, mais leur mise en application était incomplète et irrégulière. Cette situation était attribuable à des défis organisationnels et financiers, et au défaut des deux syndicats de véritablement intégrer le recrutement comme priorité fondamentale pour l'ensemble du syndicat. L'enjeu a plutôt été refilé à des recruteuses et recruteurs dévoués, mais surchargés de travail, à qui on a déclaré que « leur travail » consistait à recruter de nouveaux membres. Ce fut une erreur fondamentale.

Le recrutement doit être une priorité absolue à tous les échelons du syndicat.

Le document sur la *Politique de recrutement* est clair et nous le répétons ici afin de souligner que le recrutement doit être considéré comme une priorité fondamentale à tous les échelons du syndicat, du président national jusqu'aux militantes et militants de la base. Ce document prévoit une série de mesures concrètes d'enchâsser le recrutement dans la culture et les activités d'Unifor. Le recrutement sera à l'ordre du jour de chaque réunion du Conseil canadien, du Conseil québécois, des conseils régionaux et des conseils industriels. Les sections locales seront des partenaires importants dans les initiatives de recrutement, notamment par l'entremise des nouvelles recruteuses et recruteurs des sections locales dont les coûts sont partagés avec le syndicat national. Une infrastructure nationale va soutenir le recrutement, notamment avec une base de données, une formation continue des recruteuses et recruteurs à tous les échelons ainsi qu'un nouvel accent mis sur la conception et le déroulement de campagnes de recrutement stratégique visant des compagnies particulièrement importantes. Par l'entremise du travail du nouveau Comité de la planification stratégique de nos dirigeantes et dirigeants nationaux, la direction du syndicat veillera à ce que toutes ses ressources (y compris les recruteuses et recruteurs du syndicat national et des sections locales, les services de la recherche, des communications, d'éducation et juridiques) soient arrimés à la tâche principale de recruter de nouveaux membres.

Les sections locales ont un rôle essentiel à jouer pour la mise en œuvre de notre ambitieux plan de recrutement. Les sections locales peuvent commencer dès maintenant à entreprendre des actions spécifiques :

- Nommer une personne de liaison dans chacun des comités exécutifs des sections locales pour garder contact avec le Service national de recrutement.
- Participer au programme à coût partagé 50-50 des recruteuses et recruteurs de sections locales (RSL), si les sections locales le souhaitent.

- Placer le recrutement à l'ordre du jour de chaque réunion de la section locale afin d'identifier de nouvelles possibilités de recrutement dans la communauté, de recruter des volontaires pour participer aux campagnes de recrutement, etc.

Les nouvelles sections communautaires vont aussi jouer un rôle important dans notre stratégie de recrutement. Cette structure flexible permettra à tout groupe de travailleuses et travailleurs ayant un intérêt économique commun d'adhérer à Unifor et de travailler ensemble à améliorer leur situation. De cette façon, le syndicat est comme un outil dont tout groupe de travailleuses et travailleurs – même ceux occupant des emplois précaires ou atypiques – pourra utiliser l'influence pour améliorer ses conditions auprès des employeurs et dans la société. Notre stratégie relative aux sections communautaires se prête bien à une approche de « projet pilote »; nous expérimenterons et peaufinerons cette nouvelle approche novatrice en matière de recrutement syndical dans différentes communautés et industries.

Le nombre de nouveaux membres adhérant à Unifor par le biais des sections communautaires sera vraisemblablement modeste durant les premières années; dans un avenir prévisible, il ne fait aucun doute que le fondement du pouvoir de notre syndicat demeure nos membres dans des unités de négociations accréditées ou reconnues qui ont l'avantage d'avoir une convention collective en vigueur et une présence reconnue et stable en milieu de travail. Toutefois, l'importance de la stratégie relative aux sections communautaires dépasse de loin le nombre de nouveaux membres recrutés de cette manière. Nos sections communautaires sont une manière très visible et concrète de montrer qu'Unifor se définit comme un mouvement qui milite au nom de *toutes* les travailleuses et de *tous* les travailleurs, peu importe l'étendue de leur exploitation et de leur fragmentation apparente. Ce que nous demandons pour nous-mêmes, nous le demandons pour chaque travailleuse et chaque travailleur. Ainsi, nous réprouvons concrètement les mensonges de la droite selon lesquels les syndicats sont des groupes d'intérêt particulier étroits et défensifs. Notre syndicat est une organisation inclusive et flexible qui lutte pour les intérêts universels des travailleuses et travailleurs.

### **3. Rester fermes à la table de négociation**

La négociation collective est au cœur des activités syndicales. Elle est la façon la plus tangible de permettre à nos membres de jouir des avantages d'une représentation collective et du pouvoir du groupe. C'est également une manière importante de faire participer les membres de la base à la vie démocratique du syndicat : en formulant des demandes, en appuyant leurs comités de négociation (par le biais d'un arrêt de travail, si nécessaire) et en ratifiant une entente de principe négociée.

Les attaques générales contre les syndicats mentionnées plus haut ont été directement observées aux tables de négociation partout au pays. Les employeurs sont de plus en plus agressifs en présentant des demandes de concession sur les salaires, les régimes de retraite, les dispositions relatives à la sécurité d'emploi, et plus encore. Leurs demandes sont souvent ponctuées de menaces de déménagement de la production ailleurs, de fermeture ou de sous-traitance du travail d'unités complètes de production. À titre de syndicat, notre travail est d'aider nos membres à résister à ces menaces. Nous surveillons les chiffres concernant la rentabilité de nos employeurs, la productivité de nos membres, les tendances des prix à la consommation et autres facteurs pertinents. Nous évaluons étroitement notre position de négociation. Nous choisissons nos luttes et tentons d'obtenir les meilleures ententes possibles. Nous veillons à ce que nos membres soient prêts à appuyer leurs comités de négociation : après tout, ce n'est qu'en étant

confrontés à la solidarité et à l'unité de nos membres que les employeurs prennent les demandes syndicales au sérieux. Avec un solde de plus de 100 millions de dollars, la caisse de grève et de défense de notre nouveau syndicat veillera à ce qu'aucun membre d'Unifor ne crève de faim à cause d'un employeur.

Au final, tout le processus « appartient » aux membres élus des comités de négociation qui doivent rendre des comptes à leurs membres de la base ultimement par le biais du processus de ratification. La nature démocratique de ce processus est essentielle à sa crédibilité et son efficacité.

Un aspect unique d'Unifor est le recours intensif aux stratégies de négociation par contrat type au sein de nos syndicats combinés. Le SCEP et les TCA ont été les deux syndicats canadiens qui ont toujours utilisé le plus efficacement la négociation par contrat type (dans des secteurs allant des chaînes de montage d'automobiles aux pâtes et papiers, de l'énergie jusqu'à celui des soins de longue durée). La négociation par contrat type étend le pouvoir du syndicat au-delà d'un milieu de travail ou d'une entreprise en particulier à toute une industrie. En situation de succès, la négociation par contrat type « extrait les salaires de la concurrence ». Elle établit des règles de jeu équitables sur la rémunération protégeant ainsi partiellement les travailleuses et travailleurs des effets secondaires des luttes incessantes et concurrentielles entre les entreprises.

Cependant, la négociation par contrat type demande de la discipline et une stratégie éclairée. La confiance et la solidarité doivent être établies et maintenues entre les travailleuses et travailleurs dans les différentes entreprises visées par le contrat type. Le contrat type doit être conçu de façon à ce que chaque entreprise dans le secteur puisse réellement l'accepter. Plus que tout, les travailleuses et travailleurs doivent être prêts à prendre des mesures pour défendre le contrat type – et non seulement certaines clauses en particulier d'un contrat, mais souvent le principe même de la négociation par contrat type. Les employeurs cherchent constamment une brèche dans la solidarité qui leur permettrait d'anéantir la tradition du contrat type (comme ils ont réussi à le faire dans plusieurs autres secteurs). Une importante priorité d'Unifor durant ses premières années consistera à renforcer ses contrats types actuels, et à travailler de concert avec ses nouveaux conseils industriels pour conclure d'autres arrangements de négociation par contrat type.

Dans les industries orientées sur l'exportation, la valeur anormalement élevée du dollar canadien a posé de nouveaux défis aux tables de négociation en faisant paraître les travailleuses et travailleurs canadiens plus coûteux qu'ils ne le sont en réalité. Basé sur les prix relatifs à la consommation (que les travailleuses et travailleurs doivent après tout payer pour leurs achats quotidiens), le dollar devrait se situer à environ 0,81 cent du dollar américain (selon les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques). Cependant, lorsque notre huard est à parité ou presque avec le dollar américain, les coûts de production au Canada semblent au moins 20 pour cent « trop élevés ». La modeste chute du dollar canadien observée récemment réduira, espérons-le, cette pression quelque peu lors des prochaines négociations.

Dans nos milieux de travail du secteur public, les demandes agressives des employeurs font partie d'une stratégie plus globale d'austérité que les gouvernements à tous les niveaux tentent d'imposer aux travailleuses et travailleurs (y compris ceux du secteur public) en réponse à la crise économique que nous

Préserver l'unité entre les syndicalistes des secteurs privé et public est une priorité essentielle en ce moment.

n'avons pas créée. Les travailleuses et travailleurs du secteur public font face à des menaces de baisses de salaire ou des gels imposés par la loi, à la perte d'avantages acquis depuis longtemps, à des réductions unilatérales dans les régimes de retraite et autres menaces durant les négociations, toutes appuyées de plus en plus par la volonté autoritaire des gouvernements de dicter les changements qu'ils désirent dans les conventions collectives. Lutter contre cette stratégie qui consiste à « diviser pour mieux régner », et préserver l'unité entre les syndicalistes des secteurs privé et public, est une priorité cruciale en ce moment.

Malgré toutes ces difficultés, le programme de négociation que nos comités des sections locales présentent aux tables de négociation représente une vision progressiste et d'espoir. Dans nos négociations collectives, Unifor va continuer de mettre l'accent sur les valeurs de base et les demandes qui définissent notre mouvement. Ces demandes comprennent :

- **Des augmentations salariales** qui reconnaissent la hausse de la productivité des travailleuses et travailleurs et l'augmentation continue des prix à la consommation.
- Des avantages sociaux complets comprenant une assurance-maladie et autres **avantages** qui protègent les travailleuses et travailleurs contre les répercussions économiques de la maladie, d'un accident ou d'autres malheurs.
- **Des prestations de retraite** qui reconnaissent la responsabilité des employeurs de verser un revenu viager à leurs travailleuses et travailleurs plutôt que de les traiter comme une ressource jetable, écartée à la fin de leurs années de service.
- De bonnes dispositions sur les **congés rémunérés**, notamment les jours fériés, les vacances, les congés familiaux et les congés d'urgence et autres congés.
- **Des heures de travail** régulières, réparties équitablement et permettant un sain équilibre entre le travail, la famille et la vie personnelle. Lorsque possible, les heures de travail pour les travailleuses et travailleurs à temps plein devraient être réduites avec le temps (pour correspondre à la productivité). Pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel, des heures plus régulières et sûres sont une demande essentielle de négociation.
- Des règles sur la **santé et la sécurité**, les conditions de travail, les pratiques environnementales, les pauses, et d'autres caractéristiques de la vie au travail afin que nos emplois soient sécuritaires, supportables et valorisants.
- **Des dispositions sur la sécurité d'emploi** et les droits de propriété du travail pour protéger le travail syndiqué dans les opérations, prévenir la sous-traitance et assurer un traitement équitable lors des mises à pied. Des prestations de la sécurité du revenu aident à stabiliser les revenus en cas de mises à pied ou d'une fermeture d'un lieu de travail.
- Des protections contre les **mises à pied**, les réorganisations et les changements technologiques qui doivent prendre en compte l'intérêt des travailleuses et travailleurs dans la planification des affaires de l'entreprise.
- Des dispositions particulières concernant la paie, les classifications d'emploi et les responsabilités des membres certifiés des **métiers spécialisés**.
- Des dispositions sur **l'équité**, le harcèlement et d'autres dispositions pour répondre aux attentes en milieu de travail de tous les groupes en quête d'équité (dont les femmes, les travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, les GLBTQ, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap et d'autres).
- Des dispositions sur **l'éducation et la formation**, y compris des occasions de formation donnée par le syndicat (notamment le financement du programme des congés d'étude payés et des programmes de

formation en milieu de travail donnés par le syndicat), des congés d'études, des rabais sur les droits de scolarité et plus.

- Des dispositions visant les **changements technologiques**, leur application en milieu de travail et leur impact sur nos membres.
- Des dispositions visant à appuyer nos efforts pour **recruter de nouveaux membres**, y compris des demandes de neutralité de l'employeur durant les campagnes de recrutement à d'autres sites de l'employeur ou de ses fournisseurs.
- Des dispositions visant à faciliter la **solidarité** internationale (par l'entremise du Fonds humanitaire et du Fonds de justice sociale), à promouvoir les droits de la personne, l'engagement communautaire et le travail bénévole.
- Des dispositions sur l'ancienneté, la reconnaissance syndicale, le prélèvement des cotisations, la représentation payée et autres dispositions visant à garantir l'existence et l'efficacité continue du **syndicat** en milieu de travail.

Voilà un programme impressionnant et progressiste en faveur du changement. Faire des progrès graduels relativement à ces demandes, et à d'autres, aide nos membres à constater les avantages concrets d'adhérer à un syndicat. Les dirigeantes, dirigeants et les chercheurs d'Unifor vont travailler au développement d'un programme complet et intégré de négociation collective pour le nouveau syndicat en s'appuyant sur les traditions et les forces des deux syndicats, le SCEP et les TCA, à temps pour notre prochain congrès. Des documents de recherche et d'éducation pour appuyer notre programme de négociation collective (incluant peut-être un nouveau « modèle de convention collective » pour Unifor qui serait un guide pour les négociatrices et négociateurs des sections locales) seront élaborés et mis à jour régulièrement.

## 4. Défendre les droits des travailleuses et travailleurs

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les forces antisyndicales au Canada, dirigées par les conservateurs de l'extrême droite, les employeurs agressifs et les associations patronales (comme Merit Contractors et LabourWatch), se mobilisent maintenant farouchement pour obtenir des changements juridiques qui mineraient profondément la capacité des syndicats de se former et de fonctionner. La plus importante de ces menaces vise l'abolition de la formule Rand et d'autres systèmes de prélèvement des cotisations syndicales. Mais à cette menace fondamentale s'est ajoutée une gamme d'autres mesures qui visent toutes à affaiblir, distraire ou limiter les syndicats. Ces différentes attaques composent un catalogue aberrant de politiques antisyndicales jamais vues au Canada depuis l'avènement du système moderne de relations industrielles fonctionnant à partir de la « règle de la majorité » qui a été inventée au courant de la Seconde Guerre mondiale.

Le projet de loi fédéral C-377 des conservateurs mérite une attention toute particulière dans cette galerie mal famée de politiques antisyndicales. Ce projet de loi privé a été déposé par le député conservateur d'arrière-ban Russ Hiebert (représentant le comté de Surrey-White Rock, en Colombie-Britannique). Mais le projet de loi avait, en arrière scène, tout l'appui de l'appareil du parti conservateur, mené par le premier ministre lui-même. Le projet de loi a d'abord été rejeté parce qu'il a été considéré comme irrecevable (puisque les projets de loi privés ne sont pas censés impliquer d'engagements financiers par le gouvernement, pourtant ce projet de loi exigerait des dizaines de millions de dollars pour créer une toute nouvelle bureaucratie gouvernementale). Mais après quelques changements superficiels, il a été présenté

à nouveau. Malgré les critiques cinglantes des experts en matière juridique, de vie privée, constitutionnelle et de relations industrielles, le projet de loi a été adopté par la Chambre des communes par une majorité de 8 votes en décembre dernier; chacun des ministres du Cabinet (dont le PM) et presque tous les députés conservateurs ont voté en faveur, indiquant ainsi qu'une solide discipline a été imposée au caucus, ce qui en général ne s'applique pas à des projets de loi privés. Les nombreuses lacunes du projet de loi (voir l'encadré) ont provoqué d'intenses critiques au Sénat, même de la part de sénateurs conservateurs. L'un des sénateurs a émis ce commentaire : « L'un des pires projets de loi que nous ayons vus! ». Dans une importante victoire, le Sénat a voté en juin pour apporter plusieurs amendements draconiens au projet de loi

### **En quoi le projet de loi C-377 est-il déplorable?**

Les experts en matière de droit, de constitutionnalité, de respect de la vie privée et de relations industrielles sont tous profondément préoccupés par les énormes lacunes du projet de loi C-377. Voici pourquoi :

- Il créera une nouvelle bureaucratie gouvernementale énorme (coûtant des millions de dollars par année à opérer) afin de recueillir, traiter et afficher les informations soumises par les groupes syndicaux.
- Il imposera un fardeau administratif massif aux syndicats (jusqu'au niveau des plus petites sections locales, divisions ou loges) pour compiler et rapporter des informations détaillées sur pratiquement chaque dépense.
- Le niveau de détails devant faire l'objet d'une divulgation publique soulève de sérieuses préoccupations au sujet du respect de la vie privée et de la confidentialité des affaires d'une entreprise. Le projet de loi C-377 exigera que les syndicats divulguent les détails de la rémunération et des avantages sociaux individuels, les prix concurrentiels des entreprises qui vendent des produits ou services aux syndicats et autre information de nature confidentielle. La Commissaire fédérale à la protection de la vie privée a indiqué qu'elle s'oppose fortement à cette mesure.
- En s'immisçant dans la réglementation des activités syndicales (un domaine de juridiction provinciale pour la plupart des industries), le projet de loi C-377 s'ingère profondément dans les affaires provinciales. Plusieurs experts du domaine juridique soulignent que le projet de loi est probablement inconstitutionnel pour toutes ces raisons et d'autres.
- Le projet de loi C-377 crée deux poids deux mesures en ce qui concerne la divulgation de renseignements financiers, une mesure sans précédent dans notre société. Les entreprises, les organismes de bienfaisance et même les gouvernements ne sont pas tenus de divulguer publiquement leur situation financière avec autant de détail - alors pourquoi les syndicats devraient-ils le faire?
- En fait, les entreprises privées ne sont pas tenues de divulguer publiquement aucune information financière. Les entreprises cotées en bourse (dont les actions se négocient sur les parquets) doivent divulguer seulement des données d'ensemble et les salaires de leurs cinq plus hauts dirigeants. En vertu du projet de loi C-377, tous les détails des dépenses des syndicats pour le recrutement, la recherche, la publicité, etc. deviendront publics, mais les activités et les dépenses de ces entreprises demeureront secrètes pour les syndicats. Ces règles très asymétriques donnent aux entreprises un avantage immense et injuste.

C-377, qui doit maintenant être reconsidéré par la Chambre des communes. Mais le bureau du premier ministre Harper a réaffirmé tout son appui au projet de loi initial, forçant les députés et sénateurs conservateurs dissidents à rentrer dans le rang. La scène est mise pour un affrontement imposant cet automne, ce qui constituera un test important pour la capacité du mouvement syndical de se mobiliser.

Plusieurs leçons peuvent être apprises de l'expérience du projet de loi C-377. Premièrement, l'épisode a révélé le programme antisyndical des conservateurs, qu'il soit formellement reconnu ou non. En fait, la tactique qui consiste à présenter des projets de loi privé qui sont tacitement endossés par les leaders du parti a été reprise sous la forme du projet de loi C-525 (un autre projet de loi privé déposé ce printemps visant à éliminer l'accréditation basée sur les cartes d'adhésion dans le secteur fédéral, qui rendrait plus difficile de remporter un vote de représentation tout en facilitant la révocation d'une accréditation syndicale).

Deuxièmement, les conservateurs canadiens ont clairement copié une page du « plan de match » des Américains de droite. Ils croient qu'en minant le financement des syndicats et en leur enlevant tout pouvoir, ils peuvent affaiblir toutes sortes de forces politiques sur leur chemin – y compris des partis politiques appuyés par les syndicats, des mouvements sociaux progressistes, des instituts de recherche, et plus encore. L'une des principales raisons pour lesquelles les républicains américains ont attaqué les syndicats avec autant d'acharnement consistait à miner la fondation financière du Parti démocrate. Il est clair que cette motivation est la même au Canada.

Troisièmement, les attaques contre les syndicats seront camouflées dans des textes concernant les droits et libertés individuels, et tireront profit des stéréotypes qui présentent les syndicats comme des organisations irresponsables et antidémocratiques. Les syndicats démocratiques (notamment les TCA, le SCEP et maintenant, Unifor) divulguent déjà aux membres et sections locales la totalité de leurs états financiers vérifiés, les salaires des dirigeantes et dirigeants et autres détails financiers, les personnes mêmes à qui le syndicat doit rendre des comptes. Les prétentions selon lesquelles les syndicats seraient en quelque sorte subventionnés par le régime fiscal (et qu'ils doivent donc divulguer leurs états financiers au public en général) sont tout simplement fausses : les syndicats ne reçoivent aucune subvention des gouvernements et les membres versent en fait 3000 \$ par année de *plus* en impôts que les autres contribuables (précisément parce que nos salaires sont en moyenne environ 20 pour cent plus élevés que les non-syndiqués, grâce au pouvoir de la négociation collective). Nous devons réfuter ces fausses prétentions à propos des « droits individuels » et réaffirmer la validité de la prise de décision par la majorité. Le droit d'être représenté par un syndicat et de négocier collectivement est un droit fondamental de la personne. L'abolition de la formule Rand et, parallèlement, l'érosion de la base financière et juridique de la négociation collective sont véritablement une violation des droits fondamentaux au Canada. Nous devons rapidement reformuler la question en ces termes.

Quatrièmement, les syndicats doivent faire face à ces attaques de façon vigoureuse, honnête et publique. Pour diverses raisons, la réponse initiale du mouvement syndical au projet de loi C-377 a été passive et inadéquate. Nous sommes confrontés à un défi de taille touchant notre existence à l'avenir, et le mouvement syndical doit répondre en conséquence : avec des ressources ciblées, un leadership assumé, une mobilisation de la base, une capacité de réagir rapidement au fur et à mesure que le débat évolue, tout en exerçant d'intenses pressions à l'endroit des politiciens de toutes les affiliations. Le lobbying joue un rôle

Les conservateurs canadiens ont clairement copié une page du « plan de match » des Américains de droite.

important dans toute campagne politique concertée (et Unifor tirera le maximum de ses relations et de sa réputation dans ses propres efforts de lobbying durant les prochaines années), mais il ne peut remporter d'importantes luttes à moins qu'il ne soit appuyé par des initiatives d'implication, d'éducation et de mobilisation des membres. Le mouvement syndical a mieux réagi une fois que le projet de loi C-377 s'est rendu au Sénat, et ses lacunes profondes ont été révélées et discutées plus largement. Cette pression publique a joué un rôle important dans les amendements éventuels du Sénat. Les prochaines campagnes de notre mouvement pour défendre la formule Rand et d'autres piliers de notre système de négociation collective doivent être nettement plus ambitieuses, vigoureuses et ciblées.

Comme première campagne politique importante après notre congrès de fondation, Unifor déploiera des efforts soutenus et multidimensionnels durant les mois suivants pour appuyer la formule Rand et repousser les autres demandes antisyndicales (y compris le projet de loi C-377) tant des employeurs que des gouvernements. Cette campagne doit commencer d'abord et avant tout avec nos propres membres. Aujourd'hui, la plupart des syndiqués au Canada ne comprennent pas la formule Rand, son histoire, sa justification et sa signification. Nous devons communiquer avec nos membres afin qu'ils comprennent mieux le système actuel de paiement des cotisations syndicales par retenues salariales et comment toutes les dispositions visant à rendre les cotisations syndicales « facultatives » affecteront inévitablement leur situation financière (en minant la capacité de leur syndicat à obtenir de meilleurs salaires et avantages sociaux).

Mais, nous devons élargir cette campagne à l'ensemble des communautés également. Voici d'autres éléments de la campagne :

- Des événements éducatifs dans les communautés afin d'expliquer ce qu'est la formule Rand et pourquoi elle a été instituée tout en réfutant les fausses prétentions de la droite au sujet du « syndicalisme forcé ».
- Des documents de recherche et de communication soulignant les avantages générés par les syndicats et la négociation collective pour toute la société, y compris des salaires plus élevés (même dans les milieux de travail non syndiqués, où les employeurs haussent la rémunération et les normes afin d'éviter une syndicalisation), une égalité accrue, des lois plus contraignantes en matière de santé et sécurité et des programmes améliorés de sécurité du revenu.
- La mobilisation de nos alliés dans les groupes communautaires, les mouvements sociaux et les organismes caritatifs afin qu'ils s'expriment ouvertement en faveur des syndicats et qu'ils rejettent la vision d'un Canada sans syndicats.
- Contacter les employeurs syndiqués, les encourager à faire des déclarations publiques ou à écrire aux politiciens pour exprimer leur appui à la formule Rand et énumérer les avantages que ce système offre dans leurs propres entreprises.
- Recourir au lobbying, aux rassemblements et autres événements pour faire pression sur les politiciens de toutes allégeances afin qu'ils rejettent les attaques contre la formule Rand et s'expriment en faveur des avantages de la négociation collective.

Le débat sur la formule Rand sera gagné ou perdu politiquement. Nos ennemis espèrent dépeindre les syndicats comme des organisations distantes, égocentriques et bureaucrates. Nous devons définir les syndicats comme des organisations démocratiques, actives, efficaces et ancrées dans leurs communautés. Nous devons définir notre mission dont le but est de hausser le niveau de vie de toute personne qui travaille pour gagner sa vie, et non de protéger de manière étroite des intérêts particuliers. Si nous agissons

ainsi et que nous mobilisons nos membres et nos alliés en nombre suffisant, nous pouvons faire des prochaines années un tournant de l'histoire de la négociation collective au Canada. Ce sera un moment historique où la vague a été renversée et que le fondement juridique et politique du syndicalisme a été restauré et stabilisé pour la prochaine génération.

## **5. Faire entendre notre voix progressiste dans nos collectivités et en politique**

Le SCEP et les TCA amènent avec eux de fières traditions de syndicalisme engagé sur le plan social et politique à la formation d'Unifor. Évidemment, la défense des intérêts de nos membres en milieu de travail et à la table de négociation est la priorité fondamentale du syndicat. Mais nous comprenons aussi que le bien-être global de nos membres, de leur famille et de leurs collectivités, ainsi que de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, ne peut jamais être totalement protégé par nos efforts déployés dans des lieux de travail en particulier auprès d'employeurs en particulier. La situation globale de l'économie, de la politique et de la culture est un facteur clé qui détermine comme les gens qui travaillent s'en tirent dans la vie. Pour cette raison, nos deux syndicats fondateurs se sont constamment dévoués à être des syndicats actifs, progressistes et sociaux. L'engagement communautaire, la participation à des campagnes ciblant des enjeux précis et la participation aux élections font partie de cette mission. Unifor va poursuivre cette fière tradition de syndicalisme social.

Après tout, les questions de politique ne se présentent pas uniquement pendant des élections. Et « l'action politique » signifie nettement plus que d'aller voter une fois de temps en temps. En tant que syndicat, nos objectifs politiques seront de :

- Formuler et exprimer des demandes relatives à des enjeux économiques, sociaux et environnementaux plus vastes qui touchent nos membres et l'ensemble des travailleuses et travailleurs.
- Recruter et mobiliser nos membres, ainsi que d'autres Canadiennes et Canadiens, pour participer à des campagnes actives en appui à ces demandes.
- Faire du lobbying et exercer des pressions auprès des dirigeants politiques et leurs représentants à tous les niveaux pour appuyer ces objectifs et demandes.
- Participer aux campagnes électorales afin de soulever nos enjeux et appuyer les candidates et candidats qui les approuvent.

Notre mission globale est de bâtir Unifor en tant que mouvement actif, efficace et universel pour les travailleuses et travailleurs : défendre les intérêts de nos membres, de toutes les travailleuses et tous les travailleurs en milieu de travail et dans la société. Une partie importante de cette mission consistera à s'assurer que notre voix progressiste soit entendue haut et fort dans nos collectivités, et dans nos débats sociaux et politiques à tous les échelons de la société. Ce sera une priorité importante des dirigeantes, des dirigeants, des militantes et des militants dans l'ensemble du syndicat.

### **Unifor et la politique électorale**

Le gouvernement conservateur majoritaire de Harper a été élu en 2011 avec moins de 40 % d'appui de l'électorat canadien. À l'été de 2013, l'appui aux conservateurs était de 30 % ou moins. Cependant, malgré le fait que la majorité des Canadiennes et Canadiens n'ait jamais endossé le programme de droite de

Stephen Harper, les conservateurs continuent à changer le Canada de façon fondamentale. C'est le cas dans plusieurs provinces aussi, de même qu'au gouvernement fédéral. Bien que le programme conservateur soit vaste et qu'il ait de profondes ramifications (des politiques en matière fiscale au libre-échange, aux politiques sociales et plus), il ne fait aucun doute qu'une attaque contre les droits des travailleuses et travailleurs est au cœur même de son programme. De manière tout aussi dangereuse, le gouvernement Harper a été particulièrement direct dans ses attaques contre les institutions et les traditions démocratiques au Canada, qu'il s'agisse de pratiques électorales frauduleuses (suppression de votes, appels robotisés, violation des règles fondamentales, et plus), de restrictions sévères du débat parlementaire (par des délais fixés de manière répétitive et même par la prorogation du Parlement), jusqu'aux attaques à relents de maccarthysme contre tout mouvement social (environnemental, syndical, de lutte pour l'égalité, et plus) qui remet en question son approche de plus en plus autoritaire.

Le gouvernement Harper représente une menace historique unique pour les travailleuses et travailleurs, et Unifor devra accorder une attention spéciale pour résister à ses politiques et susciter un mouvement d'opposition populaire contre elles. Ce travail va se poursuivre jusqu'aux prochaines élections fédérales et pendant leur déroulement (qui devraient normalement avoir lieu en 2015, mais peut-être plus tôt). Ces élections constitueront un moment critique de l'histoire politique canadienne. Le gouvernement Harper est le gouvernement le plus agressif, le plus néolibéral et antisyndical de l'histoire du Canada depuis la Seconde Guerre mondiale. S'il remporte un nouveau mandat aux prochaines élections, en dépit des dommages qu'il a causés aux Canadiennes et Canadiens, et malgré ses scandales récents, les travailleuses et travailleurs canadiens vont certainement en payer le prix à long terme. Unifor s'engage à éduquer et à mobiliser ses membres, à bâtir des partenariats et des coalitions avec d'autres forces, à exposer les dommages que les politiques du gouvernement Harper ont faits à la population canadienne, à mobiliser un appui public pour les solutions de rechange progressistes aux politiques de Harper, et à faire tout ce qu'il faut d'autre pour empêcher une autre victoire des conservateurs aux prochaines élections.

En même temps, des conservateurs antisyndicaux de l'extrême droite dans d'autres provinces, comme les conservateurs « progressistes » en Ontario, le Saskatchewan Party, et le Wild Rose Party en Alberta, représentent aussi de sérieuses menaces aux droits des travailleuses et travailleurs, aux normes sociales et aux services publics. Nous sommes confrontés, de toute évidence, à des efforts qui dépassent quelques leaders particulièrement agressifs de la droite (y compris, bien sûr, Harper lui-même). Nous nous heurtons plutôt à un programme conservateur ciblé et concerté qui est plus agressif et plus antisyndical que les générations précédentes de conservateurs au Canada. Nous devons bâtir notre capacité à résister à ce programme, même si les individus qui le dirigent peuvent aller et venir (même possiblement le premier ministre, si ses problèmes politiques se poursuivent). Nous encourageons alors toutes les sections locales, les militantes et militants d'Unifor de participer pleinement aux débats et campagnes politiques à tous les paliers (fédéral, provincial et municipal) pour exposer et rejeter les politiques conservatrices, promouvoir des solutions de rechange progressistes et travailler avec des groupes communautaires aux visées semblables.

Alors que nous approchons les prochaines élections fédérales, Unifor va élaborer une stratégie politique dans les intérêts de ses membres afin de contribuer à la défaite du gouvernement Harper et son

Le gouvernement Harper présente une menace historique unique pour les travailleuses et travailleurs.

remplacement par un gouvernement progressiste ayant un programme plus favorable aux travailleuses et travailleurs. Nous discuterons et adopterons des politiques en vue de guider nos relations avec le NPD et d'autres partis, et pour définir notre rôle politique au Québec. Ce processus fera appel à une vaste consultation des dirigeantes et dirigeants, des militantes et militants des sections locales, et à des débats et des votes lors de prochaines réunions du Conseil canadien et d'autres instances du syndicat.

### **Les campagnes ciblées d'Unifor**

La politique se déroule quotidiennement autour de nous, chaque jour, pas seulement durant des élections. Un syndicat social est un syndicat qui reconnaît que le bien-être de ses membres, de leur famille et de leurs communautés ne peut être assuré seulement à la table de négociation. Notre syndicat a la responsabilité d'être crédible et d'être une voix cohérente pour les travailleuses et travailleurs sur toutes les questions et les débats plus vastes qui les touchent. Outre notre campagne prioritaire de défense de la formule Rand et d'autres droits des travailleuses et travailleurs (mentionnés plus haut), voici quelques autres enjeux cruciaux qu'Unifor va défendre pendant ses premières années d'existence :

**La lutte pour de bons emplois:** Un taux de chômage élevé continue de ravager le marché du travail au Canada, quatre ans après le début de la soi-disant « reprise ». Les statistiques officielles sur le chômage (qui font état de 1,4 million de chômeurs ou 7 % de la main-d'œuvre) ne sont que la pointe de l'iceberg. Si l'on tient compte du « chômage caché » (associé aux personnes qui se sont découragées de chercher un emploi ou des travailleurs à temps partiel qui veulent travailler à temps plein ou en ont besoin), le véritable taux de chômage se rapproche de 2,5 millions (ou 12 %). Les personnes ayant suffisamment de chance pour trouver du travail sont plus souvent affectées à des emplois précaires (à contrat, emploi d'agence, temporaire ou à la pique) où elles ne peuvent subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille de manière fiable. Les jeunes sont particulièrement frappés : leur taux de chômage est le double de celui des autres travailleuses et travailleurs, et leurs compétences et leur carrière sont durement touchées par l'absence d'un emploi significatif. Ce chômage chronique et l'insécurité qui en découle minent la confiance et le pouvoir de négociation de l'ensemble des travailleuses et travailleurs dans la société. Les employeurs savent que plusieurs personnes se contentent d'avoir un emploi et que des centaines de Canadiennes et Canadiens en chômage et désespérés sont prêts à accepter n'importe quel emploi, même à bas salaire. Cela a des conséquences néfastes sur nous tous.

Unifor s'engage à intensifier la campagne pour un travail décent au Canada. Nous allons continuer à exercer des pressions auprès de tous les paliers gouvernementaux pour que la création d'emplois (plutôt que les mesures d'austérité du budget) soit leur priorité absolue. Nous proposons qu'un « Sommet de l'emploi » soit organisé avec la participation des gouvernements fédéral et provinciaux, des employeurs et des syndicats pour discuter du chômage (dont le chômage chez les jeunes) et envisager des solutions. Nous allons aussi lutter pour limiter la croissance du travail précaire et améliorer les conditions auxquelles se heurtent les gens qui occupent ce type d'emploi (avec des règles, des normes d'emploi et la syndicalisation, lorsque possible, notamment par le biais de nos nouvelles sections communautaires qui sont une forme d'adhésion syndicale convenant particulièrement bien aux travailleuses et travailleurs précaires). Nous devons aussi maintenir la lutte pour une sécurité de revenu décent pour les personnes qui restent au chômage, notamment en militant pour le programme de l'Assurance-emploi et en éliminant les compressions récentes à l'assurance-emploi décidées par le gouvernement Harper.

Un objectif central d'Unifor est de modifier la perception que le mouvement syndical s'intéresse seulement à protéger les intérêts d'un groupe en particulier de travailleuses et travailleurs qui s'en tirent relativement bien. Ce stéréotype est faux : ce que nous demandons pour nos propres membres (comme un travail et des régimes de retraite décentes et une bonne sécurité), nous le demandons pour toutes les travailleuses et travailleurs. Nous comprenons bien que l'existence de bassins de travailleuses et travailleurs super exploités dans notre propre société (comme les travailleurs précaires, les travailleurs étrangers temporaires, les travailleurs au salaire minimum, et d'autres) mine la solidarité et le pouvoir de négociation de l'ensemble du mouvement syndical. À cette fin, la campagne d'Unifor pour un travail décent va mettre l'accent de manière plus générale sur la lutte pour l'élimination de la pauvreté, la promotion d'une meilleure distribution du revenu, l'élimination de l'itinérance, et d'autres objectifs sociaux.

Un exemple actuel de la menace qui pèse sur les bons emplois au Canada est le plan du gouvernement fédéral d'encourager l'entreprise américaine Verizon, l'une des plus grandes entreprises au monde, à sauter dans l'industrie de la téléphonie sans fil au Canada. Ottawa a offert à Verizon des mesures incitatives et préférentielles spéciales (non offertes aux entreprises canadiennes) comme manière malavisée de promouvoir plus de « concurrence ». Or, ce géant américain n'est pas l'ami des consommateurs, et les prix ne vont pas baisser si l'entreprise prend le contrôle d'une grande part du marché canadien. Ce qui va se passer c'est une intensification des mesures de réduction des coûts, des pertes d'emplois et d'autres pressions à la baisse dans cette industrie essentielle. Unifor mènera une campagne active au cours des prochains mois pour empêcher la venue subventionnée de Verizon au Canada, et pour obtenir des politiques (dans les télécommunications et d'autres secteurs) afin de réglementer les investissements étrangers et protéger les bons emplois canadiens.

**Équité et inclusion :** La société canadienne continue d'être divisée par des schismes entre les travailleurs selon le genre, l'héritage, la langue, l'identité sexuelle, les capacités et autres motifs de division. En bâtissant notre syndicat, nous reconnaissons le rôle essentiel des luttes pour l'équité dans nos efforts de bâtir un syndicat uni et représentatif, notamment par le travail de nos comités permanents sur l'équité, la composition de notre Conseil exécutif national et d'autres engagements organisationnels à l'égard de l'équité. Nous insufflons aussi cette même passion pour l'équité et l'inclusion dans nos campagnes politiques. Unifor s'engage à offrir tout son appui aux luttes des femmes, des Premières Nations, des travailleuses et travailleurs racisés, de la communauté des GLBTQ, des jeunes travailleuses, travailleurs et étudiants, des défenseurs des personnes ayant un handicap, et d'autres campagnes de groupes recherchant l'équité. Moins les employeurs et les gouvernements pourront nous diviser sur ces terrains artificiels, plus fort notre mouvement sera. Le militantisme entourant tous ces combats pour l'équité doit être au cœur du travail d'Unifor.

**Libre-échange :** Le gouvernement Harper tente désespérément de signer un nouvel accord de libre-échange avec l'Europe (AECG). Cet accord de libre-échange détruira des dizaines de milliers d'emplois au Canada et, pour la première fois, liera les provinces, les municipalités et les commissions de transport aux règles du libre-échange qui interdisent les politiques d'achat au Canada et la protection des emplois locaux. Dans sa hâte de conclure un accord avec une Europe réticente, Harper a maintenant offert de hausser le seuil à 1,5 milliard de dollars pour les prises de contrôle étrangères sans aucun examen, il a offert aux Européens un plus grand accès à l'acquisition d'entreprises de télécommunications canadiennes, et a promis aux entreprises pharmaceutiques européennes des lois plus sévères sur les brevets (entraînant une hausse du coût des médicaments pour les Canadiennes et Canadiens). Harper a fait de l'Accord économique et commercial global (AECG) un objectif principal de son programme, mais il pourrait aussi

marquer un tournant décisif négatif dans le développement économique canadien. Unifor travaillera de concert avec les syndicats, le Conseil des Canadiens, les provinces canadiennes et les municipalités inquiètes pour bloquer l'AECG et obtenir un commerce équitable.

Entre-temps, un autre accord de libre-échange imposant qui pourrait être désastreux pour les emplois au Canada est en voie d'être négocié secrètement : le partenariat transpacifique. Le prochain sommet de l'Accord sur la protection des investissements étrangers (APIE) en Indonésie au mois d'octobre pourrait révéler plus de détail sur ce projet d'accord. Le gouvernement Harper a aussi signé un APIE avec la Chine qui a des répercussions dangereuses à long terme sur les emplois, les normes d'emploi et l'environnement au Canada, en accordant des droits aux compagnies chinoises (dont le pouvoir de poursuivre le gouvernement devant des tribunaux spéciaux sur pratiquement tout ce qui pourrait porter atteinte aux bénéfices des entreprises) que les compagnies canadiennes ne détiennent même pas. Cet accord et d'autres semblables portent atteinte aux principes démocratiques et constitutionnels fondamentaux de notre société.

Unifor veillera à aider les Canadiennes et les Canadiens à voir à travers la rhétorique et les mythes du libre-échange afin de saisir les menaces économiques et démocratiques que ces accords commerciaux représentent.

**Énergie, économie et environnement:** La sécurité énergétique et le développement durable du Canada sont en jeu au cours des prochains mois alors que d'importantes décisions seront prises concernant les projets des pipelines d'exportation Keystone XL et Northern Gateway ainsi que le projet de la Ligne 9 (qui acheminerait le pétrole de l'Alberta à Montréal par un pipeline existant).

Unifor continuera de s'opposer à l'exportation du bitume brut par le biais de pipelines géants qui entraînent un rythme de développement insoutenable dans les sables bitumineux du Canada, haussant la surévaluation destructive du dollar canadien, et empêchent le pays d'atteindre toute cible crédible pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre. L'industrie pétrolière prétend que de meilleures règles environnementales porteraient atteinte aux emplois canadiens. Mais en fait, il s'agit de leurs propres

### **Enjeux importants pour les premières grandes campagnes d'Unifor**

Au Canada, les travailleuses et travailleurs se heurtent à plusieurs enjeux et défis importants. Unifor tient à être présent dans tous ces débats et toutes ces luttes. Toutefois, nous devons choisir nos batailles et utiliser nos ressources pour être le plus efficaces possible. Voici les principales priorités pour nos campagnes durant les prochaines années :

- Défendre les droits des travailleurs et la formule Rand.
- Exiger de bons emplois pour tous, contester la montée du travail précaire.
- Faire campagne pour l'équité, la justice et l'inclusion de toutes les travailleuses et tous les travailleurs.
- Bloquer la prochaine ronde de négociations sur le libre-échange en exigeant des limites à la mondialisation.
- Travailler à un équilibre durable entre l'énergie, l'environnement et les emplois.
- Défendre et améliorer les pensions, y compris la bonification du Régime de pensions du Canada.
- Défendre les services publics et les travailleuses et travailleurs du secteur public.

politiques – c’est-à-dire celles qui consistent à vendre du bitume brut aussi rapidement que possible sans engagement à l’égard de projets de développement à valeur ajoutée ou de traitement, peu importe que cette expansion de l’exportation réduise le prix final reçu –, qui détruisent les emplois canadiens et minent les redevances sur les ressources. Des recherches menées par le Centre canadien de politiques alternatives, la Fédération du travail de l’Alberta et d’autres organisations confirment que le ralentissement du rythme de développement, exigeant plus d’intrants et de traitement faits au Canada et l’ajustement de la production canadienne avec les consommateurs canadiens, créerait en fait plus d’emplois et des emplois plus stables que la course à l’exportation actuelle.

De concert avec ses alliés du mouvement environnemental, Unifor continuera également à préconiser une stratégie énergétique pour le Canada qui permettra de réduire les émissions de gaz à effet de serre, d’assurer le développement durable des sables bitumineux et de promouvoir des emplois à valeur ajoutée en traitant et en raffinant les produits du pétrole. Le dossier lamentable du Canada en matière d’environnement et de changements climatiques sera exposé au monde entier encore une fois lors de la prochaine conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (CdeP 19) qui se tiendra en novembre à Varsovie, en Pologne. Ce sera une autre occasion pour notre syndicat de démontrer qu’il existe de meilleures manières de gérer les ressources du Canada afin de protéger nos emplois et l’environnement.

**Pensions:** Les ministres des Finances du Canada doivent se réunir en décembre pour discuter de l’avenir du régime canadien des pensions, y compris des améliorations possibles au Régime de pensions du Canada (RPC). Les syndicats et certaines provinces poursuivent leur campagne pour l’amélioration du RPC, mais les conservateurs font marche arrière en mettant l’accent sur une forme de REER collectif privé appelé « régimes de pension agréés collectifs » (RPAC).

La réunion de décembre sera un moment déterminant pour remettre à l’ordre du jour la réforme du système de pensions pour les travailleuses et travailleurs canadiens. Unifor va collaborer avec le Congrès du travail du Canada et les organisations de retraités pour s’assurer que les gouvernements répondent à cette crise des pensions.

**Services publics:** Un élément central de la « stratégie du choc » consiste à exagérer les problèmes des déficits gouvernementaux afin de justifier des compressions sévères voire la privatisation d’importants services publics. En même temps, les travailleuses et travailleurs du secteur public en général (y compris plus de 25 000 membres d’Unifor) sont devenus le principal bouc émissaire des politiciens obsédés par les compressions budgétaires. Ils ont utilisé le pouvoir de l’État pour imposer de manière unilatérale des gels de salaires, des réductions aux pensions et d’autres retours en arrière désastreux. Si nous redonnons un emploi aux Canadiennes et Canadiens, et qu’ils paient des impôts et dépensent leur revenu, les gouvernements généreraient automatiquement suffisamment de nouveaux revenus pour éliminer les déficits du fédéral et des provinces, et même plus encore. De fait, l’élimination du chômage au Canada générerait automatiquement plus de 70 milliards de dollars en nouvelles recettes fiscales, plus que ce qui est nécessaire pour éponger les déficits du gouvernement fédéral et de toutes les provinces (voir l’encadré).

Plutôt que de couper les services existants, nous devrions utiliser cette période (lorsque l’économie a désespérément besoin de nouveaux investissements et d’un pouvoir d’achat) pour les élargir, notamment en offrant de nouveaux programmes ou en les améliorant dans le domaine de l’éducation à la petite enfance, l’assurance médicaments et des soins aux aînés. Ces nouveaux programmes créeraient des centaines de milliers de nouveaux emplois, et plusieurs milliards de dollars en PIB et nouvelles recettes, sans compter les précieux services publics qu’ils fourniraient.

## Les avantages fiscaux du plein emploi :

La création d'un nombre suffisant d'emplois pour éliminer le chômage ferait des merveilles pour le bien-être des travailleuses et travailleurs, de leur famille et des collectivités. Mais une telle situation ferait également des merveilles pour les budgets des gouvernements. Imaginez si deux millions de Canadiennes et Canadiens en chômage trouvaient du travail à des niveaux de productivité moyenne. L'économie du Canada connaîtrait une croissance de 200 milliards de dollars - et les recettes du gouvernement augmenteraient de 70 milliards de dollars (basées seulement sur les taux d'imposition actuels). C'est plus que suffisant pour combler chaque déficit provincial et fédéral au Canada (qui totalisaient 45 milliards de dollars l'année dernière) tout en laissant des dizaines de milliards pour investir dans de nouveaux programmes indispensables (comme l'assurance médicaments, les services d'éducation à la petite enfance et le transport public).

Nouveaux emplois	2 millions
Productivité moyenne par travailleur	100 000 \$
Nouveau PIB	200 milliards \$
Part du gouvernement (basé sur les taux d'imposition actuels)	35 %
Nouveau revenu du gouvernement	70 milliards \$

Tenter d'équilibrer un budget en réduisant l'emploi est une méthode rétrograde. Créer des emplois décents pour chaque Canadienne et chaque Canadien qui désire travailler : voilà comment résoudre le déficit, automatiquement et sans douleur.

Le régime d'assurance-maladie est l'un des services publics les plus valorisés au Canada. Le régime public d'assurance-maladie du Canada est sérieusement menacé encore une fois avec l'expiration de l'accord actuel sur les soins de santé en 2014, l'entente qui établit le financement et la prestation des services de santé entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux. L'ancien directeur parlementaire du budget, Kevin Page, a rapporté que la nouvelle formule de financement du gouvernement Harper coûtera aux provinces environ 31 milliards de dollars pour la durée du nouveau projet d'accord sur la santé du Canada. Ces compressions mèneront à une nouvelle vague de réductions dans les soins de santé, à la privatisation et aux tickets modérateurs. En même temps, des forces commerciales puissantes continuent d'éroder l'intégrité de notre système public de prestations de soins de santé (en utilisant des brèches légales et d'autres opportunités pour élargir la sphère des soins de santé privés au Canada). Unifor continuera de travailler de concert avec la Coalition canadienne de la santé et d'autres alliés pour protéger le régime public d'assurance-maladie.

Unifor mènera une campagne vigoureuse pour défendre les services publics et les droits de négociation collective libre des travailleuses et travailleurs de l'ensemble du secteur public. Nous allons lutter pour de nouveaux programmes et investissements publics (y compris pour de nouveaux services publics et de nouvelles infrastructures). Nous allons accorder la priorité à la défense de la propriété publique des programmes gouvernementaux, y compris les services publics (comme les soins de santé), ainsi que des secteurs comme le transport, l'énergie et les communications.

---

Au-delà des enjeux et des campagnes spécifiques mentionnés ci-dessus, notre objectif plus général consiste à ce qu'Unifor devienne la principale voix au nom de toutes les travailleuses et tous les travailleurs, de leurs préoccupations et de leurs combats. Nos deux syndicats fondateurs (les TCA et le SCEP) ont déjà bâti une solide présence publique en tant qu'organisations actives fondées sur des principes. Ensemble, nous allons être encore plus forts. Améliorer nos communications et notre capacité à mener des campagnes (y compris nos bases de données, notre présence en ligne et dans les médias sociaux, nos relations et notre crédibilité auprès des médias, nos contacts réguliers avec les gouvernements et les politiciens) fait partie de ces efforts de bâtir une présence et une reconnaissance publiques. Plus les Canadiennes et les Canadiens vont voir Unifor sur la ligne de front des principaux enjeux touchant les travailleuses et travailleurs, plus ils vont vouloir se joindre à notre mouvement.

Évidemment, notre nouveau syndicat ne sera pas en mesure de se mobiliser sur chaque enjeu spécifique qui se présente. Nous devons identifier des priorités et sélectionner des combats importants que nous pourrions gagner. Le travail du Comité de la planification stratégique d'Unifor sera particulièrement important à cet égard afin de s'assurer que toutes nos ressources sont effectivement alignées derrière les principales priorités identifiées par nos conseils et nos congrès. Choisir nos batailles attentivement et gagner progressivement des victoires concrètes est essentiel pour montrer à nos membres et à l'ensemble des Canadiennes et Canadiens qui travaillent que l'action collective fait une différence.

### **Tisser des liens avec les communautés et les mouvements**

La stratégie politique d'Unifor et son objectif en matière de changements économiques, politiques et sociaux s'étendent au-delà de la politique électorale. Notre philosophie de syndicalisme social reconnaît que le changement social exige de déplacer les relations économiques et de pouvoir entre les élites du milieu des affaires et leurs politiciens favoris, d'un côté, vers les travailleurs et leurs communautés, de l'autre côté. Nous savons que le changement social progressiste exige que des mouvements sociaux travaillent pour la transformation environnementale et démocratique.

Pour ces raisons, l'action politique syndicale indépendante d'Unifor tissera des liens entre nos membres et les communautés et les mouvements sociaux. Unifor veillera à ce que les nombreux liens que nous avons tissés avec les organisations de la société civile et les coalitions soient maintenus et renforcés.

À l'échelle nationale, le Congrès du travail du Canada, le Conseil des Canadiens et plusieurs grandes organisations non gouvernementales ont décidé de former un nouveau réseau de la société civile canadienne en réponse au programme de Stephen Harper. Ce réseau, Causes communes, veillera à ce que les syndicats et les organisations communautaires connaissent les enjeux, préoccupations et actions des autres. Les membres du réseau pourront compter sur Unifor lorsqu'ils auront besoin de solidarité et de mobilisation.

## **6. Bâtir le mouvement syndical**

La création d'Unifor reflète le besoin élargi de renouveau et d'innovation dans l'ensemble du mouvement syndical canadien. En fait, un aspect de notre objectif lié à la fondation d'Unifor est précisément d'aider à renverser l'érosion plus large du taux de syndicalisation et de l'influence politique des syndicats canadiens.

Par conséquent, Unifor va mesurer son propre succès par rapport aux progrès accomplis en bâtissant un mouvement syndical plus fort et plus dynamique. Nous ne pouvons réussir alors que l'ensemble du mouvement syndical est divisé ou vacille. Le syndicalisme dans son ensemble se porte mieux lorsque les syndicats et les centrales syndicales sont impliqués dans l'action, l'innovation, la mobilisation et le recrutement. Nous n'y arriverons pas sans dialogue, sans débat et sans changement.

Par conséquent, une priorité absolue pour Unifor est de veiller à ce que nous demeurions fortement représentés au sein du Congrès du travail du Canada, de la FTQ et de chacune des fédérations du travail provinciales, dans tous les conseils du travail et les conseils régionaux de la FTQ où nous avons des membres.

En mai 2014, le Congrès du travail du Canada tiendra son congrès à Montréal. Unifor sera représenté par une vaste délégation à ce congrès déterminant et nous nous réunirons en caucus afin de contribuer de manière positive, unie et intégrée, au renouvellement et au militantisme du CTC.

L'un des enjeux les plus importants devant le congrès du CTC sera le renforcement des conseils du travail. Les déléguées et délégués du congrès connaîtront les conclusions du rapport d'un imposant groupe de travail sur les conseils du travail qui a tenu des réunions dans tous les coins du Canada au cours de la dernière année. Unifor sera un ardent défenseur de l'engagement du mouvement à renforcer les conseils locaux du travail. Les conseils du travail sont des entités indispensables qui peuvent bâtir le pouvoir syndical et l'influence politique dans les communautés locales. Là où les conseils du travail sont plus petits et manquent de ressources, nous les inciterons à la coopération régionale, et les affiliés importants comme Unifor devront jouer un rôle plus actif.

Les conseils du travail sont aussi situés stratégiquement où les syndicats canadiens doivent atteindre les communautés d'immigrants, les travailleuses et travailleurs racisés et autochtones. Nos plans de recrutement ambitieux et notre détermination à inclure toutes les communautés de travailleuses et travailleurs devront compter sur l'aide des conseils locaux du travail qui sont forts et dotés de suffisamment de ressources. Ces conseils du travail auront également besoin d'aide en matière d'éducation, de communication et autres soutiens du CTC et de ses organisations affiliées.

Unifor va aussi bénéficier de la force de l'ensemble du mouvement syndical mondial et y contribuer par le biais de notre stratégie de relations bilatérales avec les syndicats des autres pays, notre participation et leadership dans les fédérations mondiales syndicales, notamment IndustriAll, UNI et FIT et par le travail du Fonds humanitaire et du Fonds de justice sociale.

Un travail considérable a été accompli par les syndicats prédécesseurs afin que le mouvement syndical mondial soit une source de réelle solidarité et d'action, particulièrement pour traiter avec les multinationales. Ces principes continueront de guider Unifor dans ses efforts visant à établir une solidarité mondiale qui bénéficiera à nos membres et aux travailleuses et travailleurs d'autres pays.

## **Conclusion : un acte d'espoir**

Les déléguées et délégués au congrès de fondation d'Unifor contribuent à marquer un moment important de l'histoire syndicale canadienne. Toutefois, cette occasion unique s'accompagne de grandes responsabilités. Chacun de nous doit contribuer à véhiculer l'espoir, l'inspiration, la solidarité et les engagements du congrès de fondation à plus de 300 000 membres que nous représentons.

La fondation d'Unifor est un acte d'espoir. Nous croyons que nous pouvons recruter et lutter, par de nouvelles et anciennes méthodes, pour renverser la vague d'antisindicalisme et gagner de nouvelles batailles pour les travailleuses et les travailleurs. Nous croyons que nous pouvons réussir au nom de nos membres et aussi au nom du mouvement syndical, de toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Nous entendons changer notre mouvement syndical et notre pays.

Ce sont là des objectifs titanesques qui pourraient aussi sembler trop vastes et intimidants. Mais comme tous les grands projets, nous réussirons à bâtir Unifor parce qu'Unifor est plus grand que la somme de ses composantes. Nous sommes motivés et guidés par des idéaux et des principes communs qui vont nous donner l'énergie de relever les défis devant nous.

En même temps, tout projet vaste et complexe se construit une étape à la fois. Nous ne pouvons bâtir Unifor d'un seul coup. Le présent document de travail cerne nos priorités initiales. À partir de cette base, nous continuerons à effectuer le travail requis pour bâtir une organisation et un militantisme encore plus forts.

Unifor n'est pas seulement un acte d'espoir. C'est aussi un acte de solidarité. Nous comptons sur l'engagement de chacun des membres à l'égard de tous les autres membres pour travailler ensemble à atteindre les objectifs que nous avons fixés. Après tout, c'est la base même du pouvoir syndical : en nous présentant au patron ou au gouvernement, bras dessus bras dessous, nous allons obtenir davantage que si nous nous présentions seuls. C'est l'essence même de l'action collective.

Le processus qui s'est déroulé sur deux ans depuis les toutes premières discussions entre les dirigeantes et dirigeants sur la formation d'un nouveau syndicat jusqu'au congrès de fondation d'Unifor, sert de modèle de travail, de participation, de transparence, de démocratie et de discipline qu'Unifor devra poursuivre pour atteindre ses objectifs. Lorsque des objectifs sont établis, Unifor doit les atteindre, et les atteindre à temps. Aucune décision n'est trop petite ni trop grande pour ne pas être prise. Lorsque des engagements sont pris, nous devons faire preuve de discipline et d'efforts pour les respecter.

Les décisions seront prises et les cibles seront atteintes lorsque collectivement les dirigeantes et dirigeants, les représentantes et représentants et les membres seront pleinement informés et engagés. L'ouverture, la transparence et la reddition de compte sont les principaux moteurs pour atteindre nos objectifs stratégiques. Unifor invite et accueille le dialogue, les débats, les critiques constructives, les nouvelles idées et les initiatives.

Lorsque nos membres constateront que leur syndicat respecte ses engagements et qu'il atteint ses objectifs, leur confiance en Unifor et leurs attentes grandiront, de même que leur militantisme et leur solidarité. Accueillons maintenant l'énergie, l'inspiration et la vision qui nous ont menés à ce congrès de fondation. Et dévouons-nous à bâtir Unifor, à bâtir notre mouvement et à bâtir un meilleur Canada.