

*Conférence sur la négociation dans le secteur des
pièces d'automobiles du Conseil des fournisseurs de
pièces indépendants*

Programme de négociation

Questions prioritaires et politiques de négociation

Adopté:

25-26 mai, 2017

London (Ontario)



UNIFOR



Durée des conventions collectives et harmonisation des dates d'expiration

Durée des conventions collectives et harmonisation des dates d'expiration

Aperçu de la question

La négociation collective donne aux membres d'Unifor l'occasion de s'adapter à l'évolution de leur environnement de travail, de l'économie et des politiques gouvernementales. C'est aussi à ce moment qu'ils sont les plus actifs et engagés dans leur syndicat. Nous avons pour objectif de négocier des conventions collectives qui sont suffisamment longues pour procurer à nos membres une certaine stabilité, mais qui sont suffisamment courtes pour nous permettre de nous adapter aux conjonctures en constante évolution et de nouer le dialogue avec nos membres. Au fil des décennies, nous avons déterminé qu'une durée de trois ans nous permettait d'atteindre nos objectifs. Bon nombre d'entreprises recherchent des conventions collectives plus longues depuis quelques années, et certains syndicats ont même accepté des conventions collectives de cinq ou six ans, ou plus. Nous croyons que les conventions collectives de longue durée font trop pencher la balance en faveur des employeurs et affaiblissent les syndicats. L'établissement d'une norme sans équivoque pour notre syndicat renforcera nos comités de négociation.

La détermination de la durée d'une convention collective fait parfois intervenir le principe de l'harmonisation des dates d'expiration. Le Groupe de travail sur les pièces d'automobiles du conseil des fournisseurs de pièces indépendants s'est penché sur la question de renforcer les négociations types et coordonnées, notamment en concentrant la majorité de nos négociations au même moment. Cette initiative s'étendrait sur plusieurs années, mais il faut examiner attentivement si la force collective de nos membres serait renforcée par un calendrier de négociation concentré ou réparti.

Situation actuelle

- Unifor s'oppose, avec succès, aux conventions collectives de longue durée dans le secteur des pièces d'automobiles.
- Dans le secteur des pièces d'automobiles, les deux tiers de nos membres sont actuellement visés par une convention collective de trois ans ou moins (68 %); le tiers, par une convention collective de quatre ans (31 %); et une infime fraction, par une convention collective de cinq ou six ans (1 %).
- Les registres des conventions collectives en vigueur dans le secteur des pièces d'automobiles du ministère du Travail indiquent que les conventions collectives d'Unifor ont une durée moyenne pondérée selon l'effectif de trois ans (37 mois), contre quatre ans (47 mois) pour les autres syndicats. Le tiers des conventions collectives conclues par les autres syndicats durent cinq ou six ans dans le secteur des pièces d'automobiles.
- La tendance veut qu'Unifor ait de moins en moins de conventions collectives de quatre ans dans le secteur des pièces d'automobiles. Des 30 conventions collectives d'Unifor étant entrées en vigueur en 2016, 90 % duraient trois ans ou moins. Des 22 ententes conclues jusqu'ici en 2017, 91 % duraient trois ans ou moins.

Durée des conventions collectives et harmonisation des dates d'expiration

- Le calendrier de négociation des conventions collectives actuelles d'Unifor est loin d'être harmonisé. Comme par le passé, les négociations se concentrent dans l'année suivant les pourparlers avec les trois géants de Detroit. Environ le quart de nos membres seront en négociations cette année, et une proportion similaire en 2018, 2019 et 2020. Si la majorité des conventions collectives qu'il nous reste à conclure cette année durent trois ans, nous observerons une autre concentration des négociations en 2020.
- Chez quelques-uns de nos grands employeurs, nous comptons plusieurs unités dotées de conseils actifs, et les négociations s'harmonisent jusqu'à un certain point dans ces unités. Toutefois, le potentiel d'harmoniser les négociations par entreprise ne se limite pas à une poignée de grands employeurs. Les deux tiers des membres d'Unifor dans le secteur des pièces d'automobiles sont couverts par une convention collective avec au moins un autre lieu de travail représenté par Unifor.

Politique de négociation

Les comités de négociation d'Unifor dans le secteur des pièces d'automobiles prendront les mesures suivantes:

- Proposer des conventions collectives de trois ans maximum.
- Obtenir l'approbation du bureau du président pour négocier une convention collective de plus de trois ans afin d'harmoniser les négociations avec les autres unités, dans le cas d'investissements à long terme dans le lieu de travail ou pour toute autre considération stratégique.
- Lorsqu'un employeur compte plus d'une unité de négociation représentée par Unifor, les comités exécutifs des sections locales, les dirigeants en milieu de travail et les représentants nationaux des unités se réuniront dans les six mois précédant la conférence de négociation pour étudier la possibilité d'harmoniser les dates des négociations et présenteront leurs recommandations lors de la réunion du conseil des fournisseurs de pièces indépendants au printemps 2018.



Nouveaux employés et progression du salaire et des prestations complémentaires d'assurance-maladie

Nouveaux employés et progression du salaire et des prestations complémentaires d'assurance-maladie

Aperçu de la question

Que deux travailleurs accomplissant exactement le même travail touchent à jamais des salaires différents va à l'encontre des principes les plus fondamentaux du syndicalisme. La revendication d'« un salaire égal à travail égal » et la lutte contre l'inégalité de traitement en milieu de travail remontent aux balbutiements du mouvement syndical. Éliminer la compétition entre travailleurs et retirer aux employeurs le pouvoir d'accorder des avantages par faveur font partie de nos principes les plus élémentaires. La double grille salariale est une mauvaise idée qui ne cesse de ressurgir, malgré les échecs auxquels elle est associée.

De tout temps, les syndicats se sont fait demander de renoncer à des acquis. Or, les conventions collectives à double palier soumettent les membres à la tentation insidieuse de sacrifier des travailleurs qui n'ont pas encore été embauchés en échange de la fausse promesse que leurs emplois et leurs conditions de travail sont protégés. En établissant une deuxième classe permanente de membres, ce type de concession voue en fait le syndicat à la destruction. Priver la prochaine génération de travailleurs des salaires dont a joui celle qui l'a précédée s'écarte sensiblement du principe d'égalité. Cet écart ne fait que provoquer des divisions profondes et irréparables au sein des effectifs. La double grille salariale est aussi une idée terrible pour les employeurs, car la baisse de moral et le manque de cohésion de la main-d'œuvre ont des conséquences néfastes sur la productivité et la qualité du travail.

Depuis plus de 10 ans, notre syndicat s'oppose aux demandes des employeurs concernant l'établissement d'une double grille salariale permanente dans le secteur de l'automobile. En 2012, en partie en réaction à la surévaluation du dollar canadien, Unifor a négocié une progression salariale avec les trois géants de Detroit pour remplacer la double grille salariale permanente sur laquelle ils insistaient (et que leurs homologues américains avaient réussi à obtenir). La progression salariale plaçait tous nos membres sur la voie du plein salaire, tout en maintenant les coûts de la main-d'œuvre en vue de nouveaux investissements. Sous la pression grandissante qu'exerçaient ses membres, les TUA ont adopté leur propre progression salariale en 2015. La double grille salariale et la progression salariale font encore partie des négociations dans le secteur de l'automobile. L'établissement de normes sans équivoque renforcera nos comités de négociation.

Situation actuelle

- Unifor oppose, avec succès, une résistance à la double grille salariale dans le secteur des pièces d'automobiles
- L'analyse indépendante réalisée par des chercheurs de l'Université McMaster et de l'Université Queen's (Sweeney, Holmes et Miller, 2017), qui porte sur pratiquement chaque convention collective dans le secteur des pièces d'automobiles (142 conventions collectives couvrant 27 000 salariés), révèle ce qui suit : Just 15% of unionized auto parts workers are covered by an agreement with a permanent two-tier wage system in which newly-hired members never reach full wages.
 - Seulement 15 % des travailleurs syndiqués sont visés par une convention collective prévoyant une double grille salariale permanente qui ne permet pas aux nouveaux employés d'atteindre le plein salaire.
 - Des quatorze conventions collectives prévoyant une double grille salariale permanente, deux ont été conclues par Unifor (pour seulement 300 membres).

Nouveaux employés et progression du salaire et des prestations complémentaires d'assurance-maladie

- Unifor affiche un bilan qui surpasse de loin celui des autres syndicats : seulement 2 % de ses conventions collectives contiennent une double grille salariale. Celles-ci touchent moins de 2 % de ses membres.
- Les conventions collectives assorties d'une double grille salariale visent de 22 à 68 % des effectifs des autres syndicats dans le secteur des pièces d'automobiles.
- Au total, 98 % des membres d'Unifor dans le secteur des pièces d'automobiles ne sont pas soumis à une double grille salariale. Comme Unifor est le plus grand syndicat du secteur, sa position limite la propagation de la double grille salariale ailleurs.
- La progression salariale est négociée en remplacement de la double grille salariale permanente. L'analyse citée précédemment conclut ce qui suit :
 - Le taux initial des nouveaux employés de production syndiqués, par rapport au taux normal plein, est passé de 86 % en 2007 à 80 % en 2016, en moyenne.
 - Pendant la même période, la durée moyenne de la progression salariale est passée d'environ un an et demi (19 mois) à près de quatre ans (46 mois).
 - La diminution des taux initiaux a été relativement faible (6 %) au cours des 10 dernières années, alors que la durée de la progression salariale a augmenté d'un peu plus de deux ans, bien qu'il y ait des exemples notoires de progressions salariales encore plus lentes.

Politique de négociation

Les comités de négociation d'Unifor prendront les mesures suivantes :

- Rejeter la double grille salariale permanente ou les prestations complémentaires d'assurance-maladie qui ne permettent jamais aux nouveaux employés d'atteindre le taux plein.
- En ce qui concerne la progression du salaire ou des prestations complémentaires d'assurance-maladie, fixer le taux initial au niveau le plus élevé possible et raccourcir la durée de la progression le plus possible.
- Fixer le taux initial à 70 % du taux plein minimum; pour la progression salariale, ne jamais être en dessous de 15 \$ l'heure.
- Limiter la durée de la progression à 48 mois maximum, conformément à la moyenne actuelle dans l'industrie.
- Maintenir les progressions qui sont plus avantageuses que les limites établies par la présente norme et négocier de manière à améliorer les autres progressions pour qu'elles correspondent à la norme.
- Considérer une progression au taux initial inférieur à 70 % ou d'une durée supérieure à 48 mois si le taux de salaire de départ est de 21 \$ l'heure ou plus et si le taux normal plein est de 35 \$ l'heure ou plus.



Travail intérimaire et temporaire

Aperçu de la question

Dans chaque secteur de l'économie, les employeurs font de plus en plus appel à des travailleurs temporaires. Parfois, ces travailleurs sont directement employés par une entreprise; d'autres fois, ils sont fournis par une agence indépendante. Pouvoir se débarrasser facilement des travailleurs, réduire considérablement leurs heures ou modifier leur horaire aisément procure aux employeurs une grande souplesse. Par contre, ces avantages pour l'employeur sont synonymes d'insécurité pour les travailleurs temporaires, qui ont déjà un salaire et des avantages sociaux nettement inférieurs à ceux des travailleurs permanents. Pour les travailleurs permanents, le nombre croissant de travailleurs temporaires ne fait qu'exacerber la pression à la baisse en milieu de travail.

Dans le secteur des pièces d'automobiles, un grand nombre d'employeurs tentent de normaliser le recours accru aux travailleurs temporaires dans le cadre de leurs activités. Plusieurs de nos conventions collectives traitent des questions relatives au travail temporaire à l'aide de la clause sur le champ d'application et de dispositions précises, mais les écarts sont marqués. L'établissement de normes sans équivoque renforcera nos comités de négociation.

Situation actuelle

- Aujourd'hui, plus de deux millions de Canadiens occupent des emplois temporaires, ce qui représente un record historique. Depuis l'an 2000, le nombre de travailleurs contractuels a rapidement augmenté de presque 50 %, ce qui représente plus que le double du rythme de la création d'emplois permanents au Canada. La création d'emplois à temps partiel s'effectue encore à un rythme plus rapide que celle des emplois à temps plein. Presque 1 million de Canadiens doivent cumuler deux emplois pour arriver à joindre les deux bouts.
- Bien qu'il n'y ait pas de statistiques ou d'études détaillées récentes sur les travailleurs intérimaires et temporaires dans le secteur des pièces d'automobiles, le portrait de la situation qui prévaut dans le secteur manufacturier de l'Ontario est révélateur.
- Des 750 000 travailleurs du secteur manufacturier en Ontario, 46 000 sont temporaires (6 %), 35 000 sont à temps partiel (5 %), 36 000 sont autonomes (5 %) et 24 000 occupent plusieurs emplois (3 %). Certains travailleurs appartiennent à plus d'une de ces catégories, mais, au total, la précarité toucherait plus de 140 000 travailleurs, soit un sur cinq.
- Dans le secteur manufacturier de l'Ontario, la tendance à la précarité est à la hausse. Comparativement à la décennie précédente, la proportion de travailleurs appartenant aux catégories précaires a augmenté de 25 %.
- Les agences de placement temporaire sont de plus en plus dominées par de grandes multinationales. Au Canada, Adecco, établie en Suisse, est l'agence la plus importante, suivie de Ranstad, établie aux Pays-Bas. Le placement temporaire devrait générer des revenus de 8,5 milliards de dollars cette année au Canada.

Politique de négociation

Les comités de négociation d'Unifor prendront les mesures suivantes :

- S'assurer que les conventions collectives interdisent aux agences de placement temporaire de prendre en charge le travail des unités de négociation.
- Dans le cas où l'employeur souhaite avoir recours à des travailleurs temporaires, négocier des dispositions qui :
 - veillent à ce que les travailleurs soient directement employés par l'entreprise et fassent partie de l'unité de négociation;
 - s'assurent que les salaires des travailleurs temporaires sont établis dans la convention collective et correspondent au moins au taux initial des employés permanents et veillent à ce que les travailleurs paient leurs cotisations syndicales conformément aux statuts d'Unifor;
 - fixent des seuils clairs (p. ex. les employés temporaires représenteront 10 % maximum des effectifs actifs de l'unité de négociation);
 - contiennent des dispositions claires sur le recours aux travailleurs temporaires (p. ex. l'employeur peut seulement faire appel aux travailleurs temporaires le lundi et le vendredi, l'employeur ne peut pas avoir recours à des travailleurs temporaires pour s'éviter d'embaucher des travailleurs ou de pourvoir un poste vacant par la procédure d'affichage des postes);
 - veillent à ce que les employés temporaires ne puissent pas être utilisés lorsque les membres permanents de l'unité de négociation sont mis en disponibilité;
 - établissent un cheminement vers l'établissement de la permanence des travailleurs temporaires en reconnaissant leur service passé et en les protégeant contre un licenciement ayant pour but d'empêcher leur transition au statut de travailleur permanent;
 - comprennent un mécanisme permettant au syndicat d'annuler le recours aux travailleurs temporaires avec un préavis raisonnable.



Pensions et sécurité de la retraite

Aperçu de la question

La négociation collective est importante pour obtenir des régimes de retraite qui assurent un revenu de retraite décent, assuré et suffisant aux travailleurs. Les régimes de retraite d'employeur s'ajoutent aux programmes universels de sécurité sociale, comme la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG), et aux régimes de retraite publics, comme le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ). Nos membres misent sur ces trois sources pour obtenir un revenu de retraite suffisant et assuré. Combinés, la SV et le RPC offrent tout au plus 1 700 \$ par mois (à l'âge de 65 ans, selon un revenu annuel de 55 300 \$), ce qui représente seulement 30 % du revenu normal. Voilà pourquoi nous comptons sur nos régimes de retraite négociés pour remplacer 40 % de notre revenu et atteindre le taux de remplacement du revenu recommandé de 70 %, tout en bénéficiant de différentes options (p. ex. prestations non réduites en cas de retraite anticipée et autres avantages sociaux cruciaux).

Or, le modèle du régime à prestations déterminées à employeur unique, qui fonctionnait tellement bien après la guerre, subit continuellement des attaques. Les employeurs continuent de se battre pour mettre fin aux régimes à prestations déterminées. Ainsi, un faible nombre de nouveaux régimes à prestations déterminées ont été négociés au cours des dernières décennies. Les régimes à prestations déterminées sont maintenus dans bien des lieux de travail syndiqués, mais il arrive souvent qu'ils soient fermés, gelés ou sous-financés ailleurs. Au moment de la retraite, nos membres préfèrent de plus en plus le transfert de la valeur de rachat à la rente viagère en raison de l'insécurité de leurs régimes à prestations déterminées.

Situation actuelle

- En général, les régimes à cotisations déterminées et les REER ne procurent pas un revenu de retraite suffisant à nos membres, car ils sont loin de l'objectif de 40 %.
- Dans le secteur des fournisseurs de pièces indépendants, les régimes de retraite sont très variés. Les régimes à prestations déterminées représentent 41 % des régimes, et les régimes de capitalisation (régimes à cotisations déterminées, REER et autres régimes à cotisations définies), 39 %. Ce pourcentage est sans doute plus élevé, car les nouveaux employés n'ont pas droit au régime à prestations déterminées dans bien des cas. Ils cotisent donc à un régime à cotisations déterminées, mais ils sont comptabilisés dans les régimes à prestations déterminées. Le Régime transcanadien de retraite (RTR), le principal régime interentreprises à prestations cibles, ne représente que 9 % des régimes de retraite. Nous devons entamer une discussion franche sur le rôle du RTR et déterminer si un régime de retraite interentreprises pour les fournisseurs de pièces indépendants d'Unifor est une option viable.
- Dans notre secteur, les régimes de retraite présentent une diversité énorme : régimes à prestations déterminées à vie dont le taux varie de 23 à 56 \$ par mois par année de service, régimes à cotisations déterminées dans lesquels l'employeur jumelle 1 % des gains, mais généralement 3 %, etc. Cette diversité aggrave les difficultés à surmonter pour établir des normes communes strictes sur la protection des pensions et des coûts de la main-d'œuvre tout compris.
- À partir de 2019, la bonification du RPC deviendra un sujet de conversation à la table des négociations. Nous devons nous préparer à maintenir la bonification pour toutes les retraites professionnelles et nous opposer à toute réduction du régime d'entreprise ou compensation qui ne correspond pas à un remplacement du revenu de 40 %.

Pensions et sécurité de la retraite

- Le programme législatif et la nécessité d'une action politique sont encore d'actualité. Les membres d'Unifor doivent continuer à appuyer les réformes législatives qui visent à protéger les régimes de retraite des travailleurs en cas de faillite, le Fonds de garantie des prestations de retraite et l'allègement de la capitalisation du déficit de solvabilité pour garantir les pensions des travailleurs. Nous devons également défendre et renforcer notre régime de pensions public et nos programmes de sécurité sociale, notamment en nous mobilisant pour le maintien de l'âge de la retraite à 65 ans, la bonification du RPC et l'établissement d'une norme de l'« intérêt supérieur » pour l'industrie des services financiers. Pour terminer, nous devons être prêts à parer une attaque contre les prestations constituées dans le secteur des pièces d'automobiles et aider les travailleurs d'autres secteurs qui font l'objet d'attaques.

Politique de négociation

Les comités de négociation d'Unifor prendront les mesures suivantes :

- Proposer que l'employeur verse un montant correspondant à au moins 4 % de la masse salariale annuelle dans le régime de retraite et suggérer des améliorations pour que tous les régimes de retraite d'employeur atteignent au moins le taux de remplacement du revenu de 40 %.
- S'opposer à l'intégration de la bonification du RPC, ou au fractionnement, lorsque le régime de retraite d'employeur remplace moins de 40 % du revenu.
- Proposer un conseil des pensions interne, s'il y a lieu, afin de regrouper des régimes de retraite.
- Proposer un ensemble minimal de caractéristiques pour chaque type de régime (p. ex. défauts, formules de cotisations équivalentes par l'employeur, rentes, description claire des frais et des dépenses approuvés par le conseil des fournisseurs de pièces indépendants).
- Proposer de transmettre un relevé annuel pour tous les régimes de retraite indiquant les cotisations totales, la valeur de rachat, les prestations accumulées et le revenu de retraite projeté et de tenir une réunion annuelle conjointe sur les pensions.



Avis de renouvellement des contrats commerciaux

Avis de renouvellement des contrats commerciaux

Aperçu de la question

Le processus de renouvellement des contrats commerciaux et de soumission est courant dans le secteur des pièces d'automobiles. Par moments, les employeurs renouvellent des contrats touchant nos membres ou soumissionnent sur du travail accompli par d'autres membres d'Unifor sans que nous le sachions.

Nous devons demeurer vigilants pour éviter que les employeurs considèrent un renouvellement de contrat ou une soumission comme une occasion de réaliser des économies sur le dos de nos membres. Parfois, nos clients éprouvent des problèmes qu'il est possible de régler avec notre aide. D'autres fois, nos clients amorcent un processus d'appel d'offres simplement pour tenter de réduire considérablement leurs coûts et d'obtenir des concessions de leurs fournisseurs et de réaliser des économies sur leur dos. Dans un cas comme l'autre, si nous sommes avisés de l'expiration de nos principaux contrats commerciaux, nous serons en mesure de régler les problèmes potentiels, d'assurer la coordination entre les entreprises de pièces d'automobiles représentées par Unifor et les sections locales des trois géants de Detroit, si ceux-ci sont les clients concernés.

Situation actuelle

- Les dirigeants des sections locales sont avisés des renouvellements importants et des soumissions sur des contrats commerciaux par divers moyens, que ce soit très à l'avance ou à la dernière minute, et communiquent avec les hauts dirigeants du syndicat lorsqu'ils craignent pour la sécurité d'emploi de leurs membres.
- Les dirigeants des sections locales des trois géants de Detroit ont obtenu de chaque employeur qu'il tienne régulièrement des réunions sur l'approvisionnement. De plus, ils ont pour pratique bien établie de se réunir pour étudier les décisions ou les problèmes en matière d'approvisionnement qui concernent les lieux de travail représentés par Unifor.
- Nous sommes intervenus efficacement à plusieurs reprises, au nom de nos membres, relativement à des contrats commerciaux; toutefois, les employeurs ne sont pas officiellement obligés de nous prévenir.
- Certaines entreprises de pièces d'automobiles ont un ou deux contrats commerciaux d'envergure (un préavis multiplie les possibilités d'intervenir), alors que d'autres ont des contrats avec plusieurs clients.

Politique de négociation

Les comités de négociation d'Unifor prendront les mesures suivantes :

- Inclure une demande de communication de renseignements sur les contrats commerciaux en vigueur (p. ex. les produits, les volumes, les programmes de véhicules, les clients et la durée des contrats) dans l'avis de négociation.
- Proposer ce qui suit si aucune disposition n'existe déjà :
 - « L'entreprise et le syndicat reconnaissent que le renouvellement des contrats commerciaux et le dépôt de soumissions sont des processus continus et courants dans le secteur. De plus, les parties conviennent que le syndicat peut jouer un rôle constructif dans le renouvellement ou l'obtention de contrats. L'entreprise s'engage à aviser le syndicat, par écrit, de l'expiration d'un contrat commercial risquant d'avoir une incidence négative sur 10 % ou plus des membres de l'unité de négociation au moins six (6) mois à l'avance. Après l'avoir avisé, l'entreprise rencontrera le syndicat dans un délai de 30 jours pour discuter des développements. »



Embauche préférentielle dans le secteur des pièces d'automobiles

Embauche préférentielle dans le secteur des pièces d'automobiles

Aperçu de la question

La sécurité d'emploi est l'une des principales préoccupations de nos membres. Nous n'avons pas toujours la main haute sur les décisions des employeurs, qu'il s'agisse d'investir ou de fermer une usine. Parfois, nous trouvons des moyens de nous assurer que nos membres licenciés trouvent du travail ailleurs. Par exemple, à plusieurs reprises, nous avons fait en sorte que nos membres licenciés soient transférés dans d'autres entreprises ou jouissent d'un accès prioritaire aux nouveaux emplois dans d'autres entreprises.

Dans le secteur des pièces d'automobiles, les employeurs soulignent régulièrement l'importance des travailleurs expérimentés et qualifiés, tant dans le domaine de la production que des métiers spécialisés, pour leur succès. Alors que la majeure partie de l'industrie vit un changement de génération et que les niveaux d'embauche augmentent, les employeurs recherchent des travailleurs expérimentés qui sont habitués au rythme de travail dans le secteur des pièces d'automobiles.

L'embauche préférentielle à l'échelle sectorielle est peut-être un objectif à long terme, mais les employeurs défendent ardemment leur droit d'embaucher. Malgré tout, nous pouvons prendre des mesures pour améliorer l'accès de nos membres aux nouveaux emplois, notamment en obtenant des employeurs qu'ils pourvoient les postes vacants en réembauchant d'anciens travailleurs, qu'ils donnent un préavis aux sections locales, qu'ils fassent passer des entrevues et qu'ils rendent compte de la situation de l'embauche aux sections locales.

Situation actuelle

- À l'occasion, le syndicat obtient des employeurs dans le secteur des pièces d'automobiles qu'ils accordent des droits d'embauche préférentielle à ses membres licenciés par un autre employeur, généralement dans le cas d'une fermeture ou de mises à pied massives.
- Dans nos conventions collectives, peu d'employeurs s'engagent maintenant à offrir aux membres licenciés d'Unifor un accès privilégié à leurs possibilités d'emploi.

Politique de négociation

Les comités de négociation d'Unifor prendront les mesures suivantes :

- Négocier des clauses qui s'assurent que les employeurs donnent aux membres licenciés ayant épuisé leurs droits de rappel l'occasion de présenter leur candidature en premier en période d'embauche, les convoquent en entrevue et pourvoient prioritairement les postes vacants en les réembauchant.
- Obtenir des employeurs qu'ils avisent les sections locales d'une embauche, qu'ils convoquent en entrevue les membres d'Unifor licenciés par un autre fournisseur de pièces d'automobiles et qu'ils indiquent aux sections locales combien d'anciens membres d'Unifor ont postulé par rapport aux candidatures totales et combien ont été embauchés.
- Proposer ce qui suit si aucune disposition n'existe déjà :
 - « L'entreprise et le syndicat reconnaissent l'importance des travailleurs expérimentés et qualifiés, tant dans le domaine de la production que des métiers spécialisés, pour le succès des opérations. Les travailleurs du secteur des pièces d'automobiles qui sont mis à pied sans que cela soit leur faute possèdent un bagage d'expérience et de compétences facilement transférables qu'ils peuvent mettre à profit dans d'autres entreprises de pièces d'automobiles.
 - Dans le cas d'une nouvelle embauche, l'entreprise fournira à la section locale un préavis de 30 jours, donnera aux membres licenciés ayant épuisé leurs droits de rappel l'occasion de présenter leur candidature en premier, les convoquera en entrevue et pourvoira les postes vacants en les réembauchant en priorité. De plus, si elle ne retient aucun ancien employé, l'entreprise convoquera en entrevue les candidats qui sont des membres d'Unifor licenciés par d'autres fabricants de pièces d'automobiles et indiquera à la section locale combien d'anciens membres d'Unifor ont postulé par rapport aux candidatures totales et combien ont été embauchés. »

Amendements

Le programme des fournisseurs indépendants de pièces automobiles sera modifié à l'occasion. Voici les ajouts à la politique existante.

Premier amendement

Négocier la règle 502 de la LNE

Lorsque les travailleuses et travailleurs de l'automobile sont exclus de la nouvelle disposition relative aux congés d'urgence en vertu du projet de loi 148 de la LNE.

APERÇU DE LA QUESTION

- Le projet de loi 148 de la LNE prévoit que les travailleuses et travailleurs en Ontario disposent de 10 jours de congé d'urgence personnelle, dont les deux premiers sont payés.
- Depuis janvier 2017, les travailleuses et travailleurs de l'automobile ont été limités à sept jours de congé d'urgence personnelle en vertu d'une règle temporaire du gouvernement libéral de l'Ontario à la Loi (règle 502).
- Lorsque le gouvernement de l'Ontario, en vertu du projet de loi 148, a apporté des modifications à la LNE, il était prévu que les travailleuses et travailleurs continueraient de recevoir dix jours de congé d'urgence personnelle, mais les deux premiers allaient être payés.
- Notre syndicat a cru qu'en vertu du nouveau projet de loi 148, l'exclusion temporaire pour les travailleuses et travailleurs de l'automobile serait retirée.
- Or, le gouvernement de l'Ontario n'a pas retiré l'exclusion temporaire en vertu de la règle 502.

POLITIQUE DE NÉGOCIATION

Que tous les comités de négociation incluent dans leurs demandes et négocient avec leurs employeurs que la règle 502 ne s'applique pas à leurs membres et que les travailleuses et travailleurs de l'automobile aient droit aux mêmes avantages que tous les autres travailleurs de la province de l'Ontario en vertu du projet de loi 148.

Deuxième amendement

Négocier le salaire minimum *Plus*

APERÇU DE LA QUESTION

- Le 1er janvier 2017, le gouvernement de l'Ontario a apporté un changement important au salaire minimum en Ontario. Il est fixé maintenant à 14,00 \$ de l'heure.
- Le gouvernement propose un autre changement au 1er janvier 2019 pour y ajouter 1,00 \$ de plus de l'heure.
- En outre, la législation du gouvernement prévoit d'autres hausses du salaire minimum en fonction de l'inflation sur une base annuelle par la suite.

POLITIQUE DE NÉGOCIATION

- Que tous les comités de négociation s'engagent à ajouter une disposition dans leurs conventions collectives qui prévoit que les membres soient payés au salaire minimum ou juste au-dessus selon la formule suivante : la disposition devrait garantir l'augmentation du salaire minimum en fonction de l'inflation « +plus ».
- Salaire minimum + 2 % (minimum)

Unifor Département de recherche
Publié: Mai 2017

lgcope343

