

Rebâtir en mieux par la négociation



Programme de négociation collective
d'Unifor axé sur la relance

Juillet 2021



Membres du comité directeur du programme de négociation collective d'Unifor axé sur la relance

Coprésidents

Olivier Carrière, adjoint au directeur québécois
Shane Wark, adjoint au président national

Directeur(rice)s régionaux

Linda MacNeil, directrice de la région de l'Atlantique
Gavin McGarrigle, directeur de la région de l'Ouest
Naureen Rizvi, directrice de la région de l'Ontario

Conseil exécutif national

Dana Dunphy, section locale 444
Yves Guerette, section locale 299
Ruth Pryce, section locale 1106
Marc Rousseau, section locale 6001

Directeur(rice)s des secteurs

Leslie Dias, directrice du secteur de l'aviation
Luis Domingues, directeur du secteur des fournisseurs indépendants de pièces automobiles
Vince Lukacs, directeur du secteur de la foresterie
Bruce Snow, directeur du secteur des transports

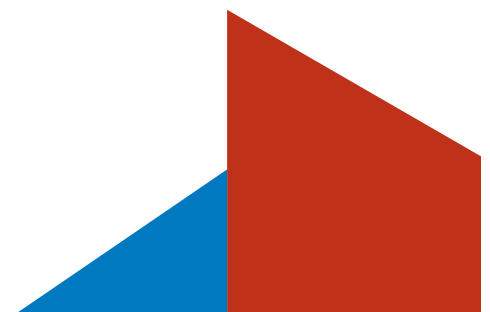
Représentant(e)s nationaux

Natalie Clancy, directrice du Service des communications
Anthony Dale, directeur du Service juridique
Angelo DiCaro, directeur du Service de la recherche
Roxanne Dubois, directrice de la Planification stratégique
Lisa Kelly, directrice du Service sur la condition féminine
Christine Maclin, directrice du Service des droits de la personne
Sari Sairanen, directrice du Service de santé, sécurité et environnement



Table des matières

Introduction	1
Une crise sans précédent pour les travailleuses et travailleurs	1
Programme national de négociation collective d'Unifor	2
Rebâtir en mieux par la négociation	3
Primes salariales et protection salariale	5
Nos priorités en matière de négociation	6
Sécurité d'emploi	8
Nos priorités en matière de négociation	9
Soutien en matière de santé et de sécurité	11
Nos priorités en matière de négociation	13
Justice raciale et équité en milieu de travail	14
Nos priorités en matière de négociation	15
Travailler à domicile	17
Nos priorités en matière de négociation	18





Introduction

Une crise sans précédent pour les travailleuses et travailleurs

La pandémie de COVID-19 a un impact sans précédent sur la vie des travailleuses et travailleurs au Canada.

Dans certains cas, les restrictions imposées par le gouvernement ont provoqué la fermeture des lieux de travail et du chômage. Dans d'autres, la demande croissante de biens et de services essentiels a entraîné une intensification du travail.

Le manque de préparation des gouvernements et des employeurs pour faire face à

une crise d'une telle ampleur est évident. Les employeurs qui, pendant des années, n'ont pas mis en place de protocoles, de procédures et de mesures d'aide significatifs en matière de santé et de sécurité ont exposé les travailleuses et travailleurs – et leurs proches – à un risque important de contracter le virus. Les travailleuses et travailleurs précaires et faiblement rémunérés, y compris ceux des communautés marginalisées, ont fait les frais de cette négligence.

Les pressions incessantes exercées par le monde des affaires pour que les travailleuses et travailleurs n'aient pas accès à des congés de maladie payés, aux prestations de santé, à des salaires décents et à des horaires de travail flexibles pour répondre aux besoins en matière de soins ont aggravé la crise. La sous-estimation du virus et le retard à agir des gouvernements ont coûté des emplois et des vies. Les répercussions de la COVID-19 continuent d'affecter les



<< Face à l'adversité, le syndicat s'est appuyé sur son pouvoir collectif pour nous guider. >>



communautés les plus vulnérables, faisant craindre une reprise inégale.

Cette crise a eu un impact physique, financier et émotionnel sans précédent sur les travailleuses et travailleurs, y compris des dizaines de milliers de membres d'Unifor. Face à l'adversité, le syndicat s'est appuyé sur son pouvoir collectif pour nous guider.

Lorsque les employeurs n'ont pas agi, les représentantes et représentants du syndicat ont exercé les droits prévus dans nos conventions collectives pour protéger les membres dans la mesure du possible. Unifor a tiré parti de sa force par la négociation pour obtenir des gains, améliorer les normes de travail et surmonter la crise – tout en sachant que le syndicat n'est pas à l'abri de ses effets dévastateurs.

Programme national de négociation collective d'Unifor

Les membres comptent sur leurs comités de négociation élus et leurs représentantes et représentants pour obtenir des améliorations significatives de leurs conditions de travail à la table de négociation.

Par le biais du [Programme de négociation collective](#) d'Unifor – mis à jour tous les trois ans lors du congrès national du syndicat – le syndicat établit un ensemble de priorités de base en matière de négociation, sur un éventail de sujets que les négociateurs doivent prendre en compte dès le début des pourparlers avec les employeurs.

Bien entendu, chaque lieu de travail d'Unifor présente des défis qui lui sont propres. Par conséquent, les membres d'Unifor établiront des priorités et des stratégies de négociation en fonction de leur propre situation, des économies locales et des normes propres à leur secteur. Le Programme de négociation collective n'a pas pour but d'envisager toutes les possibilités de négociation, ni de contourner le processus décisionnel démocratique des comités locaux. Ce qui sous-tend le Programme de négociation collective, c'est le désir de réaliser des gains réguliers et progressifs à chaque ronde de



négociations, notamment dans les domaines qui soutiennent des objectifs généraux, inclusifs et socialement progressistes.

Le Programme est un instrument de mesure du succès d'Unifor et s'est avéré efficace pendant de nombreuses années pour obtenir des clauses contractuelles essentielles sur les questions de formation syndicale, de normes salariales pour les travailleuses et travailleurs à bas salaire et d'équité.

Cependant, au cours des 15 derniers mois, de nouveaux défis sont apparus pour les travailleuses et travailleurs qui n'étaient pas prévus dans le Programme de négociation collective actuel. En fait, la pandémie a mis en évidence les points forts et les lacunes de nombreuses conventions collectives d'Unifor – des lacunes qui doivent être comblées.

Rebâtir en mieux par la négociation

Négocier en temps de crise n'est jamais facile. En même temps, en période de crise, la négociation collective n'a jamais été aussi essentielle.

À divers moments de la pandémie, notre syndicat a repoussé les tentatives des employeurs de remanier les dispositions prévues aux conventions collectives, d'imposer des dispositions à deux vitesses et de priver les travailleuses et travailleurs de leurs avantages en soins de santé.

Des conflits ont éclaté sur la question des congés avec protection de l'emploi et des droits de rappel.

De nouvelles méthodes de travail, y compris le travail à domicile, ont mis à l'épreuve les règles et protocoles de santé et de sécurité au travail établis de longue date.

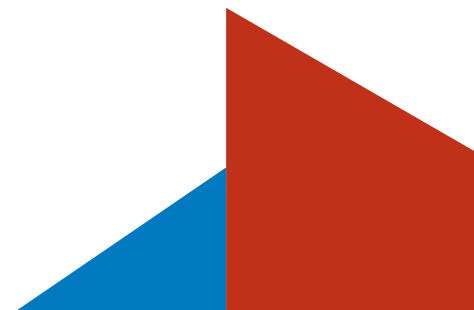
<< À divers moments de la pandémie, notre syndicat a repoussé les tentatives des employeurs de remanier les dispositions prévues aux conventions collectives, d'imposer des dispositions à deux vitesses et de priver les travailleuses et travailleurs de leurs avantages en soins de santé. >>

Certains employeurs ont introduit des primes salariales, puis les ont retirées arbitrairement, laissant les travailleuses et travailleurs sans aucun recours pour déposer un grief.

Il y avait une demande désespérée de soutien en santé mentale et de programmes d'aide aux familles.

Dans le contexte de cette pandémie, l'année écoulée a également été marquée par des mobilisations massives des travailleuses et travailleurs et des communautés contre l'injustice raciale et l'iniquité systémique. Cette lutte a ouvert la voie à de nouvelles possibilités pour les syndicats de faire avancer les questions de justice raciale à la table de négociation.

Dans de nombreux cas, le syndicat a réussi à faire progresser les droits des travailleurs grâce à des efforts stratégiques et ciblés au cours de centaines de cycles de négociation - ouvrant ainsi



<< Unifor se bat activement pour un programme de relance économique et des politiques progressistes, résilientes, inclusives et axées sur les travailleuses et travailleurs. >>

la voie à de nouvelles dispositions contractuelles qui profiteront aux travailleurs pendant des années. Suivant les conseils de la santé publique, notre syndicat a également développé des capacités nouvelles et créatives pour mener des séances de négociation virtuelles et organiser des votes de ratification des membres en ligne, préservant ainsi l'intégrité démocratique du processus de négociation.

Dans d'autres cas, les employeurs ont adopté des positions intransigeantes qui ont donné lieu à des griefs complexes et à des conflits de travail.

L'expérience d'Unifor en matière de négociation pendant cette pandémie varie. Avec l'accélération des efforts de vaccination à travers le Canada, les membres s'attendent à des jours meilleurs. [Sous l'impulsion de sa feuille de route Rebâtir en mieux](#), lancée en juin 2020, Unifor se bat activement pour un programme de relance économique et des politiques progressistes, résilientes, inclusives et axées sur les travailleuses et travailleurs.

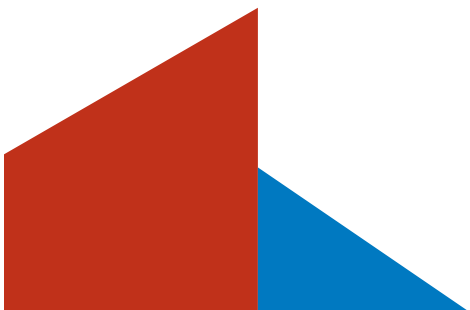
Alors que ce travail se poursuit, et que la reprise économique du Canada se rapproche, il est nécessaire de développer davantage nos stratégies de négociation et de les intégrer dans cet effort plus large.

À ce titre, Unifor doit envisager des moyens de rebâtir en mieux par la négociation. Le présent document – une compilation transversale de revendications syndicales créatives pour guider les négociations dans les mois à venir – vise à soutenir cet effort.

À l'instar du programme national de négociation collective, ce document sert de ligne directrice aux comités de négociation locaux et aux représentantes et représentants de service. Il s'agit d'un ensemble de politiques de négociation orientées représentatives des questions importantes pour l'ensemble du syndicat, fondées sur les expériences de l'année écoulée. Les décisions finales concernant l'élaboration des priorités de négociation reviennent aux comités locaux élus et – en dernier ressort – aux membres. Le but de ce programme est de générer d'autres idées judicieuses que les négociateurs pourront prendre en considération

Négocier ces demandes de négociation collective axées sur la relance dans les conventions collectives, dans la mesure du possible, garantira des protections plus fortes et plus durables pour les membres face à cette crise et aux crises futures.

Ensemble, au cours de l'année à venir, nous utiliserons ce document comme un outil pour développer notre pouvoir de négociation collective et naviguer dans la prochaine phase de la pandémie, en mettant tous les membres d'Unifor en position de récolter tous les avantages de la relance économique.





Primes salariales et protection salariale

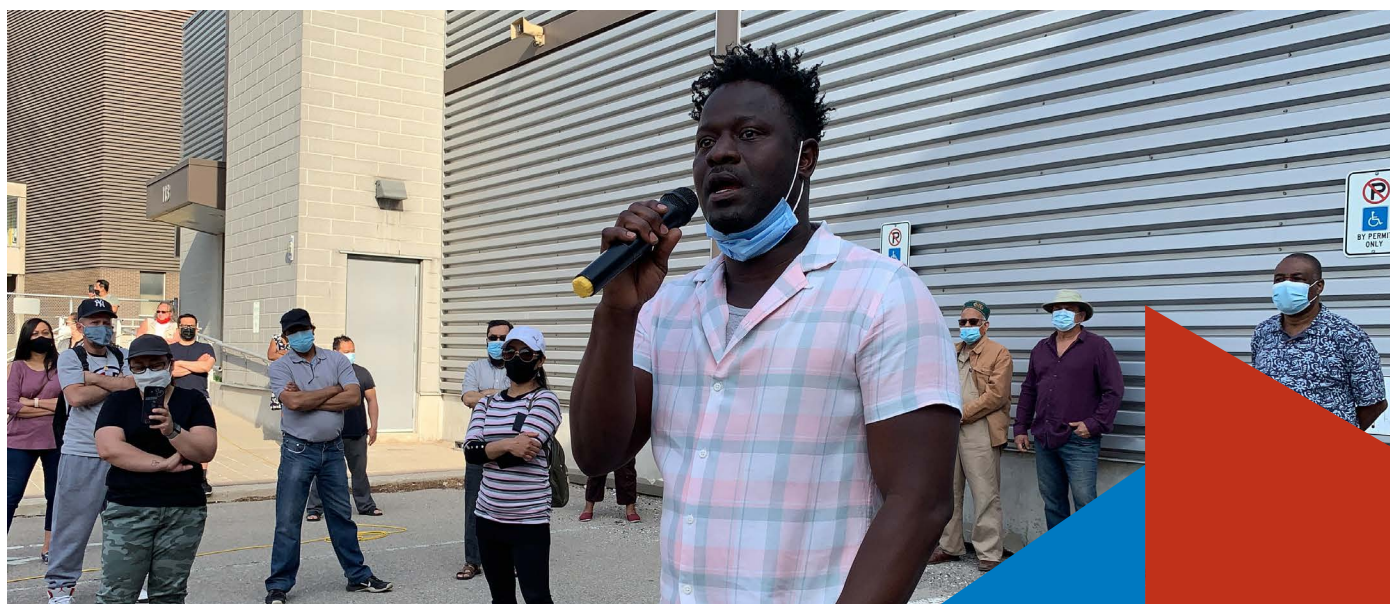
La pandémie de la COVID-19 a mis en lumière les problèmes de disparité salariale et d'insécurité des revenus qui existent depuis longtemps au sein de l'économie canadienne.

Bon nombre de ceux qui ont dû faire face à des fermetures de lieux de travail imposées par le gouvernement et donnant lieu à des mises à pied ont subi d'importantes pertes de revenus et on ne sait s'ils pourront revenir au travail. Dans le meilleur des cas, des

mesures de soutien du revenu bien établies – négociées par les syndicats – sont entrées en vigueur, offrant une stabilité de revenu supplémentaire aux travailleuses et travailleurs dont le revenu a baissé. Dans le pire des cas, les travailleuses et travailleurs ont dû s'appuyer sur des mesures de soutien de base du gouvernement, y compris diverses prestations d'urgence, qui, pour certains, ont à peine compensé ou n'ont pas couvert les revenus perdus.

De l'autre côté, les travailleuses et travailleurs jugés essentiels en contexte de pandémie, trop nombreux à se battre avec des salaires inférieurs à la moyenne, se sont retrouvés poussés à travailler plus longtemps, souvent avec des incitations salariales disparates et temporaires – certaines payées par les employeurs, d'autres subventionnées par le gouvernement.

Cette pandémie a montré que les obligations des employeurs



**<< Rebâtir en mieux,
c'est négocier de
meilleures protections
pour les travailleuses
et travailleurs dans ces
domaines et dans d'autres
domaines qui touchent la
sécurité salariale. >>**



en matière de rémunération et de sécurité du revenu des travailleuses et travailleurs doivent être clairement définies et aller bien au-delà des limites du temps passé au travail.

Les aides gouvernementales, pour lesquelles les syndicats et les défenseurs des travailleuses et travailleurs se sont battus et qu'ils ont obtenues, comme les prestations de relance temporaires pendant la COVID, mais aussi l'assurance-emploi, sont essentielles, mais souvent insuffisantes. Les employeurs sont bien mieux placés que les travailleuses et travailleurs individuels pour faire face à une tempête économique, en mobilisant des capitaux ou en puisant dans leurs réserves, et c'est pourquoi ils doivent intervenir pour fournir un soutien supplémentaire afin de préserver l'intégrité des employés.

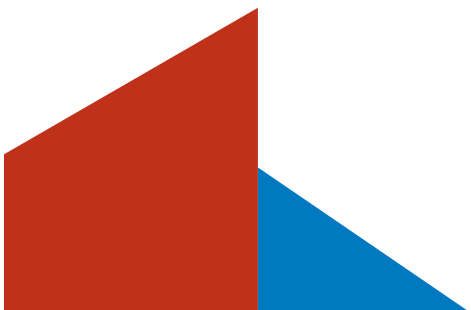
Plusieurs conventions collectives en vigueur ont des dispositions relatives à la sécurité du salaire et du revenu, notamment la protection contre

l'inflation, les programmes de maintien du salaire et la prime de risque, mais à des degrés divers. Dans certains cas, ces dispositions n'existent pas du tout – ou n'existent que pour un sous-ensemble particulier de membres.

Rebâtir en mieux, c'est négocier de meilleures protections pour les travailleuses et travailleurs dans ces domaines et dans d'autres domaines qui touchent la sécurité salariale.

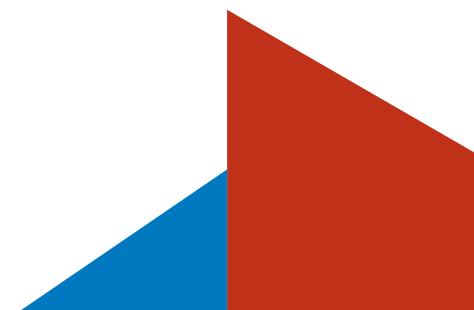
Nos priorités en matière de négociation

Les expériences vécues par les travailleuses et travailleurs pendant la pandémie soulignent l'importance d'avoir des dispositions contractuelles qui non seulement maintiennent le revenu d'emploi des personnes mises à pied ou en congé et reconnaissent les rôles essentiels que jouent les travailleuses et travailleurs, mais qui établissent aussi des paramètres clairs régissant la mise en œuvre de primes de risque spéciales ou de primes temporaires.



Unifor va :

- **Refuser d'accepter toute demande de concessions salariales de la part de l'employeur ou toute nouvelle structure salariale à deux niveaux dans les conventions collectives.** Dans les cas où des dispositions salariales à deux niveaux existent, le syndicat s'engage à consolider les structures salariales pour éliminer les disparités entre les travailleuses et travailleurs.
- **Négocier des procédures claires en matière de primes salariales en cas d'urgence de santé publique ou de catastrophe.** Ces dispositions doivent établir des paramètres non ambigus pour le versement et la durée de ces primes salariales, guidés par les directives établies du gouvernement, des responsables de la santé publique ou dans les cadres d'intervention d'urgence établis.
- **Négocier des clauses de maintien des avantages** afin que les travailleuses et travailleurs temporairement mis à pied en raison de décrets d'urgence ou de fermetures imposées par le gouvernement puissent continuer de recevoir leurs prestations de santé pendant toute la durée de la période.
- **Rattacher toutes les primes salariales aux taux de rémunération de base** (horaire ou salariale), afin que les travailleuses et travailleurs reçoivent la pleine valeur des primes sur d'autres dispositions contractuelles liées au salaire (par exemple, les congés payés, la rémunération des heures supplémentaires).
- **Accorder la priorité à l'obtention d'augmentations de salaire réelles et significatives** pour tous les membres, et plus particulièrement pour ceux qui sont jugés essentiels pendant la pandémie.
- **Négocier, dans toutes les conventions collectives, des dispositions appropriées en matière de sécurité du revenu et de maintien du salaire** afin de compenser la perte de revenus d'un membre en raison d'une mise à pied ou d'un congé temporaire ou de courte durée. Ces dispositions pourraient comprendre tout ou partie des éléments suivants:
 - Les programmes négociés de prestations supplémentaires de chômage (PSC), émis par Service Canada;
 - Des compléments de revenu, déclenchés par une réduction des heures de travail, un ralentissement de la production, etc.;
 - Le versement d'un revenu de transition avant la retraite;
 - Des prestations supplémentaires aux travailleuses en congé de maternité, aux travailleuses et travailleurs en congé parental (y compris en congé d'adoption) ou en congé pour soins (y compris pour soins prodigués par compassion).





Sécurité d'emploi

Dans tout le pays, la pandémie a mis à l'épreuve les dispositions en matière de sécurité d'emploi.

Qu'il s'agisse de responsabilités familiales, de formation en ligne, de fermetures de lieux de travail ou d'exigences en matière d'isolement, les travailleuses et travailleurs ont dû s'absenter de leur travail pour une multitude de raisons. Alors que le pays se dirige vers la reprise, il est impératif que les travailleuses et travailleurs retournent au travail et qu'ils ne soient pas pénalisés pour avoir pris un congé.

La COVID-19 a révélé des lacunes importantes dans la disponibilité des congés protégés par l'emploi pour prendre soin des membres de la famille. Un certain nombre de provinces et le gouvernement fédéral ont apporté des modifications temporaires aux normes d'emploi, notamment aux congés avec protection de l'emploi. Ce qui est devenu évident, c'est que ces congés sont importants pour les travailleuses et travailleurs, qu'il y ait ou non une urgence de santé publique.

De nombreux travailleurs et travailleuses ont été mis à pied pendant des mois sans savoir si ou quand ils retrouveront leur emploi. Cela est vrai dans de nombreuses industries, y compris dans les secteurs les plus durement touchés, dont le transport aérien, l'hôtellerie, les jeux et l'aérospatiale. Certains employeurs utiliseront cette longue interruption comme une excuse pour sous-traiter du travail ou mettre en place une nouvelle technologie, soit en remplaçant les travailleuses et travailleurs, soit en exigeant de nouvelles compétences. De telles tactiques ne sont pas





<< Quelle que soit la raison de leur absence du travail, les membres d'Unifor méritent le droit de retrouver leur emploi et la possibilité de se perfectionner. >>

nouvelles et, lorsqu'elles sont utilisées comme un moyen de réduire les coûts de la main-d'œuvre en éliminant de bons emplois stables sans aucune mesure d'atténuation, elles sont inacceptables.

Quelle que soit la raison de leur absence du travail, les membres d'Unifor méritent le droit de retrouver leur emploi et la possibilité de se perfectionner si les exigences de leur poste ont changé pendant leur absence. Unifor a des décennies d'expérience dans la protection de la sécurité d'emploi. Cette expérience sera mise à profit pour faire face à la pandémie.

Nos priorités en matière de négociation

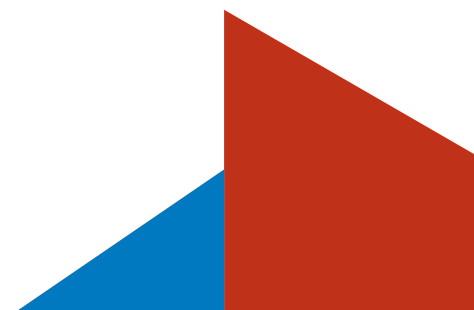
Unifor va :

- **Négocier des dispositions relatives aux droits de rappel dans toutes les conventions collectives**, et veiller à ce que ces dispositions s'alignent sur les principes d'ancienneté, s'étendent autant que possible, s'appliquent à tous les travailleurs et travailleuses de l'unité de négociation, et incluent le droit de retourner au travail.

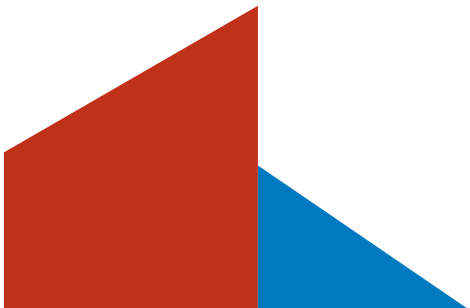
- **Négocier les obligations de l'employeur dans le cadre des dispositions sur les droits de rappel pour informer les travailleuses et travailleurs de leur droit de convertir un avis de rappel après une mise à pied en un congé avec protection de l'emploi.** Cette notification doit être incluse dans l'avis de rappel du travailleur.

- **Négocier dans les conventions collectives des droits supplémentaires à des congés avec protection de l'emploi** pour les catégories de congés suivantes, s'ils n'existent pas actuellement :

- **Congé pour maladie infectieuse** dans le cas où un membre a contracté une maladie infectieuse, présente une ou plusieurs affections sous-jacentes ou a été invité à s'isoler en raison d'un contact potentiel avec une maladie infectieuse;



- **Congé de soignant** dans le cas où un membre est incapable de travailler en raison de responsabilités parentales ou de la nécessité de s'occuper d'un membre de la famille qui nécessite une surveillance en raison de la fermeture d'un établissement, de la nécessité d'isoler ou d'une condition sous-jacente qui pourrait aggraver les résultats d'une maladie infectieuse.
- **Veiller à ce que tous les congés permettent aux travailleuses et travailleurs de continuer à accumuler de l'ancienneté** (y compris aux fins d'une hausse salariale et de la progression des salaires), comme l'exige la plupart des lois sur les normes d'emploi au Canada, ainsi que le maintien des avantages sociaux si la loi ne le prescrit pas.
- **Négocier la flexibilité des horaires de travail ou des congés intermittents pour permettre aux travailleuses et travailleurs de s'acquitter de leurs obligations en matière de soins et de travail.**
- **Négocier une disposition qui rende obligatoire la création d'un comité conjoint de retour au travail** chargé de superviser un protocole de retour au travail bien défini, doté de ressources adéquates et digne pour chaque travailleuse et travailleur.
- **Négocier une disposition de retour au travail qui englobe les effets potentiellement débilissants à long terme de la COVID-19** ainsi que les ajustements qui peuvent être nécessaires pour **protéger les travailleuses et travailleurs ayant des conditions sous-jacentes** de la propagation d'une maladie infectieuse, y compris la fourniture d'équipements de protection individuelle et des aménagements pour les absences épisodiques.
- **Résister aux efforts de l'employeur visant à adopter ou modifier de manière défavorable une clause de force majeure ou de cas fortuit.** Ces clauses, souvent douteuses, peuvent permettre aux employeurs de se soustraire aux obligations de la convention collective. Le bureau du président national doit examiner tout cas de force majeure proposé dans le cadre de la négociation collective.
- **Négocier des dispositions qui atténuent les mises à pied, le déplacement d'emplois ou la réduction des heures de travail résultant de changements technologiques**, ainsi que des possibilités et des mesures d'adaptation **pour le recyclage, le perfectionnement des compétences**, y compris la formation en compétences essentielles, et la réinstallation des membres touchés. Ces dispositions doivent inclure une couverture pour les travailleuses et travailleurs mis à pied dont les exigences professionnelles ont changé pendant leur mise à pied. (Note : La directive de négociation complète d'Unifor sur les nouvelles technologies est présentée à la section 7 de « [L'union fait la force : le programme de négociation collective d'Unifor](#) ».)





Soutien en matière de santé et de sécurité

La pandémie a révélé des écarts importants entre les travailleuses et travailleurs lorsqu'il s'agit d'accéder à des mesures de soutien en matière de santé et de sécurité, et a instauré de nouvelles méthodes de travail qui posent des défis uniques en matière de bien-être mental et physique.

Unifor a exercé de fortes pressions aux niveaux fédéral et provincial pour obtenir des améliorations aux normes du travail qui permettraient de relever certains de ces

défis. Toutefois, c'est aux travailleuses et travailleurs eux-mêmes qu'il incombe de parvenir, par la négociation, à obtenir un grand nombre des droits dont ils ont besoin dans l'ère post-COVID.

La plupart des employeurs étaient mal préparés à une pandémie et ne disposaient pas de plans de préparation et d'intervention en cas de maladie infectieuse qui leur auraient permis d'apporter des changements temporaires aux protocoles de santé et

de sécurité, à l'utilisation de l'équipement de protection individuelle (EPI), à la désinfection, à la distanciation sociale et à d'autres procédures en milieu de travail. Dans de nombreux cas, les membres du syndicat et les délégués en santé et sécurité ont dû intervenir pour combler cette lacune et élaborer ces protocoles.

La pandémie a également révélé à quel point les congés de maladie payés sont essentiels pour limiter la

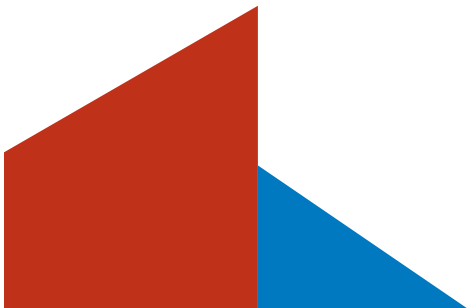


<< Au-delà des menaces qui pèsent sur le bien-être physique des travailleuses et travailleurs, la pandémie de COVID-19 a illustré l'importance de disposer de soutiens adéquats en matière de santé mentale. >>



transmission des maladies infectieuses. Pourtant, seulement 42 % des travailleuses et travailleurs du pays ont accès à des congés de maladie payés, dont seulement 10 % des travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés. Les efforts d'Unifor pour faire pression sur les gouvernements provinciaux à travers le pays afin qu'ils introduisent un minimum de 7 jours de congés de maladie payés, avec des jours supplémentaires de congés de maladie payés dans le cadre d'une déclaration d'urgence de santé publique, se poursuivent. De même, dans de nombreux cas, les travailleuses et travailleurs ont dû choisir entre prendre le premier rendez-vous disponible pour la vaccination contre la COVID-19 et leur revenu. Bien qu'Unifor ait réussi à obtenir l'introduction d'un congé de vaccination payé dans certaines provinces, la plupart des travailleuses et travailleurs canadiens n'ont toujours pas accès à un congé payé pour la vaccination.

Au-delà des menaces qui pèsent sur le bien-être physique des travailleuses et travailleurs, la pandémie de COVID-19 a illustré l'importance de disposer de soutiens adéquats en matière de santé mentale, de nombreux travailleurs et travailleuses ayant subi un stress et une pression psychologique importants en raison des difficultés à travailler pendant une pandémie, de responsabilités familiales et de soins accrus et d'un plus grand isolement social. À ces problèmes de santé mentale s'est ajoutée la croissance rapide du télétravail pendant la pandémie, qui a mis en évidence la nécessité pour les travailleuses et travailleurs de disposer de protections solides contre la surveillance indue par les employeurs utilisant des logiciels de télétravail.

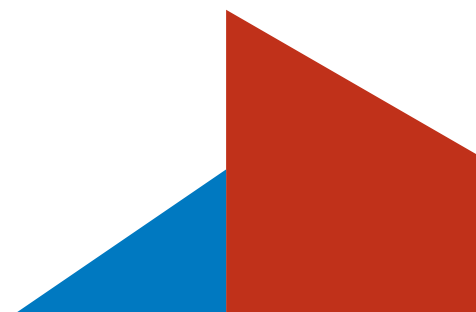


Nos priorités en matière de négociation

Plus que jamais, les priorités en matière de négociation doivent inclure l'amélioration des mesures de soutien existantes en matière de santé et de sécurité, tout en veillant à ce que des mesures d'urgence soient en place en cas de pandémie ou d'urgence de santé publique.

Unifor va :

- **Négocier des dispositions plus fermes en matière de congés de maladie ou de congés pour urgence personnelle**, y compris un minimum de 7 jours de congés de maladie payés pour tous les travailleurs et travailleuses peu importe leur statut d'emploi, et des jours supplémentaires de congés de maladie payés nécessaires pendant une pandémie ou d'autre urgence de santé publique pour compenser la perte de revenus des travailleuses et travailleurs tenus de se placer en quarantaine ou de s'auto-isoler conformément aux directives de santé publique.
- **Négocier un congé de vaccination payé**, afin que les travailleuses et travailleurs puissent disposer d'un minimum de 3 heures rémunérées pour se faire vacciner pendant le temps de travail, les frais associés (garde d'enfants, stationnement/transport, etc.) étant couverts par l'employeur.
- **Veiller à ce que les plans de préparation à la lutte contre les infections** en milieu de travail soient rendus obligatoires, soient intégrés dans les conventions collectives et qu'ils intègrent des dispositions sur le droit d'être informé afin que les membres soient informés des transmissions en milieu de travail et qu'ils soient élaborés en collaboration avec les sections locales afin de garantir la mise en place de mesures d'urgence en cas de future pandémie ou d'urgence sanitaire.
- **Négocier de meilleurs soutiens en matière de santé mentale**, y compris une disposition qui protège les travailleuses et travailleurs contre la discrimination en raison de problèmes de santé mentale ou de toxicomanie et la mise en œuvre d'un [Programme d'aide aux employés et à leur famille](#) qui peut fournir un soutien et des conseils confidentiels aux membres en détresse.
- **Négocier une disposition relative à la protection de la vie privée**, notamment en interdisant ou en limitant l'utilisation par l'employeur de technologies de surveillance qui suivent les mouvements, les renseignements sur la santé personnelle et l'utilisation par un employé des appareils de la compagnie ou des appareils personnels. La disposition doit inclure des paramètres sur **comment les données sont utilisées** et qui peut y avoir accès.
- **Négocier une disposition de droit à la déconnexion** qui limite la communication sur le lieu de travail en dehors des heures de travail et permet aux membres de refuser de répondre aux courriels, messages ou appels liés au travail pendant leurs heures de repos sans crainte de représailles.





Justice raciale et équité en milieu de travail

La pandémie a non seulement révélé et exacerbé les inégalités économiques existantes auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs au Canada, mais elle a également mis en évidence et approfondi les inégalités sociales et raciales.

Les personnes noires, les Autochtones et les travailleuses et travailleurs de couleur sont touchés de manière disproportionnée par des taux plus élevés de chômage, d'infections à la COVID-19

et de décès. Pour ceux qui continuent de travailler dans des secteurs jugés essentiels, les travailleuses et travailleurs Autochtones et racialisés se sont retrouvés dans des positions précaires qui les exposaient davantage au risque d'exposition à la COVID-19, avec moins d'accès aux équipements de protection individuelle (EPI), des salaires plus bas et peu, voire pas, de jours de congé maladie payés.

Un nouveau mouvement mondial pour la justice raciale

a, quant à lui, relancé les appels à une action significative pour éliminer le racisme et la discrimination systémiques. Les gouvernements, les organisations, les employeurs et les syndicats ont donc été amenés à évaluer leurs politiques et structures internes, à identifier les obstacles et à élaborer des plans concrets pour accroître l'équité et l'inclusion des travailleuses et travailleurs noirs, Autochtones et de couleur. Les syndicalistes savent que l'instauration de



changements positifs sur le lieu de travail et dans la communauté commence à la table des négociations. Les récentes négociations entre Unifor et les trois constructeurs automobiles de Détroit ont abouti à une disposition contractuelle novatrice, créant un programme d'intervenantes et d'intervenants pour la justice raciale sur le lieu de travail – le premier du genre au pays et un exemple inspirant de la façon dont la négociation collective peut aider à relever les défis de l'équité sur le lieu de travail.

Le racisme est un outil utilisé par les employeurs et les personnes au pouvoir pour diviser les travailleuses et travailleurs et éroder la solidarité afin qu'ils puissent maintenir leur statut dominant et continuer à profiter de notre travail. En tant que syndicat, l'outil le plus efficace pour combattre ce problème est la négociation collective, un élément du pouvoir des travailleuses et travailleurs et un moyen pour promouvoir la justice économique pour tous. Nous ne pouvons pas réaliser la justice économique sans la justice raciale. Cela signifie qu'il faille intégrer des stratégies de lutte contre le racisme et des principes de justice raciale dans tous les aspects du travail de syndicalistes progressistes.

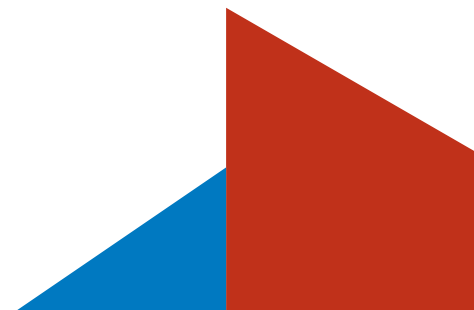
Nos priorités en matière de négociation

Voici les domaines dans lesquels Unifor peut continuer à faire des progrès dans la lutte contre l'injustice raciale et s'assurer que toute reprise économique ne laisse personne de côté. Pour y parvenir, nous devons continuer à concentrer nos efforts sur l'éducation et la sensibilisation, soutenir les membres racialisés et Autochtones, éliminer le racisme et la discrimination en milieu de travail et promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes noires, les Autochtones et les travailleuses et travailleurs de couleur.

<< Les syndicalistes savent que l'instauration de changements positifs sur le lieu de travail et dans la communauté commence à la table des négociations. >>

Unifor va :

- **Négocier et soutenir le développement de postes d'intervenante et d'intervenant pour la justice raciale** sur nos lieux de travail. Ces représentantes et représentants des membres, spécifiquement formés, qui s'identifient comme personnes noires, Autochtones ou travailleuses et travailleurs de couleur, traiteront des questions relatives au racisme et à la discrimination en milieu de travail, pour rejoindre et soutenir les travailleuses et travailleurs membres racialisés, pour élaborer et exécuter des plans d'action contre le racisme et pour promouvoir les initiatives et les programmes nationaux d'Unifor contre le racisme.
- **Négocier des engagements visant à augmenter l'embauche** de travailleuses et travailleurs Autochtones et de couleur, notamment par le biais de **programmes d'équité en matière d'emploi** élaborés conjointement par les employeurs et le syndicat, afin que nos lieux de travail reflètent la diversité des communautés ainsi que la diversité au sein de ces communautés. Ces efforts doivent également viser à garantir



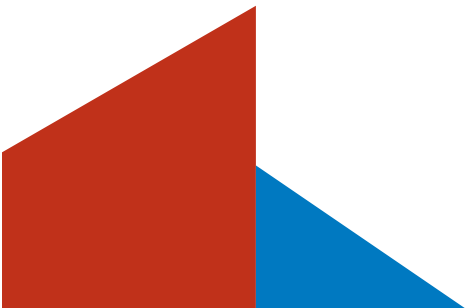


<< Le racisme est un outil utilisé par les employeurs et les personnes au pouvoir pour diviser les travailleuses et travailleurs et éroder la solidarité afin qu'ils puissent maintenir leur statut dominant. >>

le respect et l'application active de toute exigence légale en vigueur concernant l'équité en matière d'emploi, y compris la surveillance des plans d'action par le biais d'exams complets des systèmes d'emploi dans le lieu de travail.

- **Négocier la reconnaissance et les plans du lieu de travail pour souligner collectivement les journées internationales, nationales ou provinciales** qui ont trait à la justice raciale, comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars), la Journée des peuples Autochtones (21 juin), le Jour de l'émancipation (1er août), la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre), le Mois du patrimoine asiatique (mois de mai) ou autres. Cela peut comprendre des initiatives d'éducation en milieu de travail, des activités communautaires ainsi que moments de silence ou de réflexion.

- **Négocier un engagement à mener régulièrement des sondages sur le lieu de travail ou des vérifications de l'équité** afin de mesurer et d'évaluer la diversité et la représentation sur le lieu de travail, de suivre et de contrôler les incidences du racisme sur le lieu de travail, d'améliorer la rétention des travailleuses et travailleurs au sein des communautés racialisées, d'évaluer le recours aux systèmes de grief en milieu de travail et d'identifier les domaines dans lesquels une intervention de l'employeur et du syndicat est nécessaire. En l'absence de données ou de mécanismes efficaces d'information et de moyens réels permettant aux travailleuses et travailleurs racialisés et Autochtones d'exprimer leurs préoccupations en toute sécurité, nous risquons de reproduire le racisme au travail et les obstacles systémiques.





Travailler à domicile

La pandémie a créé un changement historique sur le marché du travail, puisque des millions de travailleuses et travailleurs dans une variété de secteurs ont fait la transition vers le travail à domicile, soit en raison de restrictions officielles en matière de santé publique, de déménagements effectués par les employeurs ou de changements volontaires effectués par les travailleuses et travailleurs eux-mêmes.

Ce changement continue de toucher des milliers de membres d'Unifor.

Selon Statistique Canada, et en réponse à la COVID-19, 3,1 millions de Canadiens travaillaient temporairement à domicile en février 2021. En fait, au début de 2021, 32 % des travailleuses et travailleurs, âgés de 15 à 69 ans, travaillaient

la plupart de leurs heures depuis leur domicile, contre 4 % en 2016.

Cette transition vers le travail à domicile a apporté des avantages significatifs à certains travailleurs et travailleuses, tout en accentuant des défis préexistants ou en en créant de nouveaux. Dans de trop nombreux cas, les travailleuses et travailleurs font l'expérience d'heures de travail plus longues, d'une surveillance accrue et de la prise en charge de coûts supplémentaires liés à l'emploi auparavant couverts par l'employeur. Parallèlement, la lutte pour le « droit à la déconnexion » est devenue plus importante que jamais, car de nombreux travailleurs et travailleuses ont l'impression de « vivre au travail » plutôt que de travailler à domicile.



En février 2021, UNI (une fédération syndicale internationale) a publié une étude intitulée Key Trade Union Principles for Ensuring Workers' Rights When Working Remotely (Principes syndicaux essentiels pour garantir les droits des travailleuses lorsqu'ils travaillent à distance). Le rapport d'UNI contient un ensemble complet de principes visant à garantir les droits des travailleuses et travailleurs lorsqu'ils travaillent à distance, notamment les principes suivants:

- L'utilisation d'outils de surveillance pour contrôler les travailleuses et travailleurs à distance doit être limitée.
- Le travail à distance doit être volontaire.
- Les employeurs doivent respecter les horaires de travail réguliers et le droit à la déconnexion.
- Les employeurs doivent rester responsables de la santé et de la sécurité des travailleuses et travailleurs.
- Les coûts des équipements de travail et de l'espace de travail à distance doivent être à la charge de l'employeur.
- Le travail à distance doit être « neutre » et ouvert à toutes et à tous.

Unifor peut tenir compte de ces principes fondamentaux tout en traçant la voie à suivre pour négocier des protections et assurer un accès aux représentantes et représentants et aux services du syndicat pour les travailleuses et travailleurs qui travaillent à distance.

Nos priorités en matière de négociation

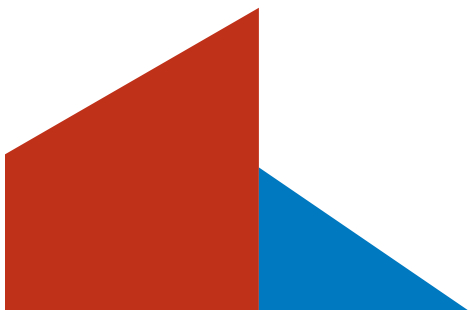
Les membres d'Unifor de divers secteurs s'engagent dans de nouvelles conditions en matière de travail à domicile sans que les conventions collectives ne leur donnent de directives précises. Pour beaucoup d'entre eux, cela nécessite un nouvel ensemble de règles et de nouvelles approches pour résoudre les défis qui subsistent quant au lieu de travail – y compris par une réponse de négociation plus complète au télétravail.

Unifor va :

- **Veiller au développement de programmes de travail à domicile en collaboration entre l'entreprise et le syndicat, et que ces programmes s'inscrivent dans les paramètres de la convention collective.**

Ce qui comprend le maintien des droits et conditions négociés sur le lieu de travail pour les travailleuses et travailleurs à distance, y compris l'ancienneté, les limites d'heures maximales et les périodes de repos garanties, ainsi que les considérations de santé et de sécurité. Les programmes de travail à domicile ne doivent pas être un moyen d'introduire des dispositions contractuelles atypiques, en dehors du champ d'application d'une convention collective.

- **Veiller à ce que les programmes de travail à domicile négociés dans les conventions collectives soient volontaires, et qu'ils améliorent la flexibilité pour les travailleuses et travailleurs.** Les travailleuses et travailleurs ainsi que leurs circonstances sont tous différents. Les employeurs ne doivent pas forcer les travailleuses et travailleurs à travailler à distance et ces derniers doivent avoir la possibilité de revenir au travail sur le lieu de travail s'ils ont dû travailler à domicile



pendant la pandémie ou choisir de travailler à domicile pour d'autres raisons. Avant toute affectation, les employeurs doivent fournir aux travailleuses et travailleurs les informations nécessaires leur permettant de prendre une décision afin de déterminer si le travail à domicile répond à leurs besoins. Aucune personne souhaitant travailler à distance ne doit être exclue des possibilités de travail à distance, sauf si l'employeur peut démontrer qu'il y a un préjudice injustifié.

- **Établir des interdictions de sous-traiter ou des moratoires sur la sous-traitance pour les travailleuses et travailleurs individuels ou les groupes de travailleuses et travailleurs qui choisissent de travailler à distance.** Les clauses contractuelles doivent protéger les travailleuses et travailleurs contre les menaces de perte d'emploi, de sous-traitance ou d'attribution de tâches en dehors de l'unité de négociation, en raison de leur décision de travailler à domicile.
- **Négocier une formation syndicale à la sensibilisation et à la sécurité pour tous les membres – en particulier les nouveaux embauchés – qui effectuent du travail à distance.** Les membres qui travaillent à domicile doivent continuer à avoir un accès complet et illimité à la représentation syndicale ainsi qu'à la formation en matière de santé et de sécurité et à des communications régulières avec les représentantes et représentants du comité paritaire en santé et sécurité.

- **Établir des conditions claires dans les programmes de travail à domicile afin de s'assurer que les travailleuses et travailleurs n'ont pas à payer de leur poche les dépenses liées à l'équipement de travail, à l'espace de travail et aux services publics (téléphone, Internet, électricité, etc.).** Unifor s'attend à ce que les employeurs soient responsables de la fourniture, de l'entretien et du remplacement de l'équipement lié au travail. Les employeurs doivent également compenser les coûts directs et indirects nécessaires à l'exécution des tâches des travailleuses et travailleurs, comme ils le feraient pour d'autres travailleuses et travailleurs sur le lieu de travail.
- **Appliquer une perspective de genre et d'équité à la négociation des programmes de travail à domicile, en veillant à ce que les groupes historiquement marginalisés ne soient pas désavantagés.** Le travail à distance doit être sensible à la dimension de genre et être disponible à tous, doit tenir compte de la sécurité et du bien-être personnel des employés, et doit être disponible sans discrimination. La négociation d'ententes de travail à distance doit également s'inscrire dans un discours plus large sur l'évolution de la culture et des attentes en matière de travail.
- **Instituer des protections dans les conventions collectives qui respectent la vie privée des travailleuses et travailleurs et qui contrôlent l'utilisation d'outils de surveillance.** L'adoption massive du travail à distance a conduit à l'utilisation accrue d'outils de surveillance des travailleuses et travailleurs. L'utilisation d'outils de surveillance (par exemple, logiciels, rapports électroniques) et le stockage de données qui pourraient être utilisés à des fins disciplinaires doivent être limités.