



RASSEMBLEMENT À HALIFAX >> page 2

Aussi dans ce numéro: Campagne chez Toyota >> page 4



VOLUME 2, N°7

WWW.UNIFOR.ORG

10 AVRIL 2014

uniforum



Les membres d'Unifor se sont rassemblés à Halifax le 4 avril pour protester contre un projet de loi anti-travailleurs ciblant les travailleuses et travailleurs des soins de santé, adopté par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse quelques heures plus tôt.

Les travailleurs de Toyota s'unissent pour célébrer une étape importante

Les membres de l'équipe Toyota et leurs partisans se sont unis avec une motivation renouvelée le vendredi 5 avril pour célébrer une nouvelle étape dans la campagne de syndicalisation de leur milieu de travail.

>> Suite à la page 3

Des mesures sont nécessaires pour les jeunes travailleurs

Unifor demande au gouvernement fédéral de prendre des mesures fermes pour aider les jeunes confrontés à un marché du travail de plus en plus difficile qui leur offre à peine plus qu'un emploi à temps partiel et précaire.

« De plus en plus de jeunes occupent aujourd'hui un

emploi à faible salaire par rapport à la génération précédente", a affirmé Angelo DiCaro, chercheur au syndicat Unifor, lors d'une présentation le 2 avril devant le comité permanent des finances du gouvernement fédéral.

Pire encore, a-t-il déclaré, les jeunes sont aussi confrontés à des droits de scolarité et des frais de logement plus élevés que les générations précédentes, et à assumer un niveau d'endettement plus important pour payer leur éducation. La dette moyenne chez les étudiants au Canada se situe désormais à 37 000 dollars. Il n'est pas garanti que cette

>> Suite à la page 3

Les membres de l'Atlantique sont invités à passer à l'action

La journée même où le projet de loi 37 a été adopté en Nouvelle-Écosse, la directrice régionale de l'Atlantique, Lana Payne, s'est adressée aux délégués et délégués rassemblés dans le cadre du Conseil régional de l'Atlantique en mettant l'accent sur l'importance de lutter pour nos droits en milieu de travail.

« Consœurs et confrères,

>> Suite à la page 3

#unifor 

Voici une sélection de gazouillis sur @SyndicatUnifor

@Unifor4000 Conseil 4000 d'Unifor Enquête de négociation CN shar.es/BlpmP @ShareThis @PrezUnifor4000 @uniforquebec pic.twitter.com/

@uniforquebec Invitation aux membres @uniforquebec un rendez-vous à ne pas manquer: le bureau de vote! #ftq #electionsqc2014

Ratifications

Section locale 598 Mansour Mining

Les membres de la section locale 598 d'Unifor chez Mansour Mining Technology Inc. à Sudbury ont ratifié une convention collective de trois ans avec des augmentations salariales de 1,5 %, 1,5 % et 2 %.

Des améliorations ont aussi été apportées au régime de retraite et aux avantages sociaux, aux dispositions relatives aux métiers spécialisés, aux vacances et à d'autres clauses de la convention collective, et une prime de signature de 500 \$ a été accordée.

La convention collective a été ratifiée le 31 mars. 

Section locale 1285 Brampton Hydro

Les membres de la section locale 1285 d'Unifor chez Brampton Hydro ont ratifié une nouvelle convention collective qui leur accorde 2,5 % d'augmentation salariale chaque année des trois ans du contrat.

L'entente prévoit aussi des améliorations aux vacances, au congé pour deuil et aux primes de quart, plus l'application du barème actuel de l'Association dentaire de l'Ontario.

La nouvelle convention collective a été ratifiée le 5 avril. 

Encadré photo: Conseil de l'Atlantique

VEUILLEZ SOUMETTRE VOS PHOTOS À

COMMUNICATIONS@UNIFOR.ORG



PHOTO BY SHELLEY BURGOYNE

Cheryl Maloney du Centre des femmes autochtones de la Nouvelle-Écosse a parlé des femmes autochtones disparues et assassinées.



PHOTO BY SHELLEY BURGOYNE

La présidente de la section locale 4600, Susan Gill, a évoqué le dévouement des travailleuses et travailleurs des soins de santé lors d'un rassemblement le 4 avril.

Protestation contre une loi anti-travailleurs à Halifax

Plus de 100 membres d'Unifor ont participé à une marche récemment à Halifax pour protester contre un projet de loi anti-travailleurs adopté par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse plus tôt le même jour.

Les législateurs ont adopté à la hâte le projet de loi 37 qui retirera les droits de négociation collective de quelque 40 000 travailleuses et travailleurs du secteur des soins de santé dans la

province.

« Unifor est ici aujourd'hui pour dire au premier ministre MacNeil que nous ne resterons pas silencieux », a déclaré le président national d'Unifor, Jerry Dias, lors du rassemblement le 4 avril. « Il peut être certain que nous allons nous battre avec tout ce que nous avons pour défendre nos travailleuses et travailleurs des soins de santé. »

Susan Gill, présidente de la

section locale 4600 et travailleuse en soins de santé à Cap Breton, en Nouvelle-Écosse, a pris la parole sur le dévouement de ses collègues du même secteur.

« Mais n'oubliez pas que nous sommes des travailleuses et travailleurs aussi. Nous avons des droits et nous ne pouvons rester passifs alors que le gouvernement nous retire ces droits. » 

Le comité exécutif du Conseil de l'Atlantique est élu

Le Conseil de l'Atlantique d'Unifor a élu son premier comité exécutif et les membres de ses comités permanents lors de l'assemblée régionale de l'Atlantique. Les membres élus sont :

Comité exécutif

Présidente : Penny Fawcett, section locale 2289

Vice-président : Patrick Murray, section locale 4000
Secrétaire-trésorière : Judy Day, section locale 597

Membres ordinaires : Susan Gill, section locale 4600; Ian Hutchison, section locale 601N; Roy Langdon, section locale 2121; Bobby MacDonald, section locale 401; Darlene McIvor, section locale 2215; Tammy Moore, section locale 2002; Keith

Sullivan, section locale 2005

Comité d'action politique
Dwayne Hancock, section locale 181; Roch LeBlanc, section locale 506; Shauna Wilcox, section locale 4600

Comité de santé et sécurité
Jennifer Benoit, section locale 2107; Richard Fournier, section locale 29; Darlene Parrott, section locale 597

Les cinq comités des groupes recherchant l'équité du Conseil ont été élus lors de réunions des caucus de leurs pairs :

Comité GLBT

Kevin Banfield, section locale 4606; Catherine Butler, section locale 4600; Kelly LeBlanc, section locale 2215

Comité des travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés

Christina Ashe, section locale 4606; Brian Mazerolle, section locale 875; Dave Ladouceur, section locale 1

Comité des travailleuses et travailleurs ayant un handicap

Leigh Derry, section locale 2289; Jeanne Doiron, section locale 2107; Eric Leukert, section locale 2182

Comité sur la condition féminine

Koren Beaman, section locale 1; Lisa Martin, section locale 506; Mildred Skinner, SPATA-Unifor

Comité des jeunes travailleuses et travailleurs

Suzanne MacNeil, section locale 2040; Luke Woodworth, section locale 4005; Amanda Young, section locale 2121. 

SERVICE DES COMMUNICATIONS D'UNIFOR – KATIE ARNUP, SARAH BLACKSTOCK, IAN BOYKO, SHELLEY BURGOYNE, SHANNON DEVINE, MARIE-ANDRÉE L'HEUREUX, STUART LAIDLAW, AND ANNE MARIE VINCENT

>> Suite de "Des mesures sont ..." sur page 1

dette pour obtenir une éducation leur procure un emploi, alors que la moitié des jeunes travaille soit dans le secteur du détail et du gros ou dans la restauration, deux secteurs caractérisés par des emplois à temps partiel et précaire faiblement rémunérés.

« Il y a une génération, 21 % des jeunes travailleurs occupaient des emplois à temps partiel. Aujourd'hui, ce nombre a grimpé à 48 % », a affirmé Angelo DiCaro devant le comité.

Pour lire le mémoire, allez à l'adresse : http://www.unifor.org/sites/default/files/submission_youth_employment_study_to_standing_committee_on_finance.pdf U

>> Suite de "Les membres de l'Atlantique..." sur page 1

ce projet de loi nous rappelle jusqu'à quel point les droits des travailleurs sont fragiles », a déclaré Lana Payne, directrice du Conseil régional de l'Atlantique d'Unifor en s'adressant aux déléguées et délégués.

Elle a poursuivi en soulignant l'importance de la campagne sur les droits en milieu de travail tout en

ajoutant que la motivation de cette campagne n'était pas seulement une question de salaire, mais aussi une question de plus grande justice économique, de milieux de travail plus sécuritaires et de meilleures perspectives pour nos membres et toute la population canadienne.

« Nous devons nous exprimer très clairement devant les gouvernements : vous posez ces gestes à vos risques et périls », a déclaré

Lana Payne. « Pour l'instant, les gouvernements peuvent abroger la législation sur nos droits, mais ils ne pourront pas atténuer notre colère, notre détermination et notre solidarité. »

Lana Payne a évoqué la création d'Unifor et le fait que le syndicat soit né pour changer les politiques de notre pays. Nous commençons à reprendre notre pays en main, a-t-elle déclaré, un geste à la fois. U



Les déléguées et délégués au Conseil de l'Atlantique ont élu les membres de leur premier comité exécutif et des comités permanents. Pour connaître la liste complète des personnes élues, voir à la page 2.

>> Suite de "Les travailleurs de Toyota..." sur page 1

Environ 100 membres de l'équipe Toyota et partisans d'Unifor se sont réunis sur les sites de Toyota à Cambridge et Woodstock pour agiter leurs drapeaux et distribuer un nouveau bulletin d'information sur les avantages d'une convention collective. Le temps pluvieux n'a pas refroidi les ardeurs et les partisans se sont entassés sous les parapluies rouge vif d'Unifor. Plusieurs collègues de l'équipe Toyota ont défilé pour se rendre à la maison tout en klaxonnant en guise d'appui à la campagne de recrutement du syndicat. Ce rassemblement signifie que la campagne bénéficie d'un regain d'énergie grâce en partie à une visite du président national d'Unifor, Jerry Dias, le 3 avril. « Rien ne peut arrêter la détermination des travailleurs qui ont décidé de lutter pour

leurs droits et un avenir plus prometteur - voilà ce que nous constatons ici chez Toyota », a déclaré Jerry Dias lors d'une conférence de presse pour lancer la prochaine étape de la campagne syndicale. Après avoir déposé plus de 3 000 cartes d'adhésion syndicale auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario le 31 mars, les membres de l'équipe ont appris qu'ils n'avaient pas tout à fait le nombre exigé après que l'employeur eût publié ses données surprenantes sur le haut niveau d'emploi. Bien qu'Unifor aurait pu choisir de s'engager dans une lutte juridique interminable pour contester les données, les membres de l'équipe souhaitent rallier des appuis et faire signer davantage de cartes d'adhésion afin qu'un vote soit tenu plus tôt et avec de bonnes chances de le remporter. Ken Cleveland, un chef d'équipe d'entretien à l'usine Toyota de Cambridge, s'est



Les membres de l'équipe Toyota écoutent l'annonce de l'offre d'Unifor de syndiquer les travailleuses et travailleurs de la compagnie.

adressé aux journalistes lors d'une conférence de presse le 3 avril en soulignant la détermination de plus en plus marquée de ses collègues membres de l'équipe qui veulent tenir un vote. « Avec une liste d'enjeux au travail qui s'allonge, allant de la sécurité des pensions au rythme des chaînes d'assemblage, j'ai bien hâte de retourner faire signer des cartes d'adhésion. On ne s'occupe pas de nos préoccupations et il est temps

que nous ayons notre mot à dire au travail. Manifestement, la démocratie se prépare à faire une percée chez Toyota », a déclaré Ken Cleveland. En dépit d'un message du président de Toyota disant qu'il souhaite que nous tenions un vote, ils ont déposé une opposition de 54 pages contre la tenue d'un vote. Les membres de l'équipe ressentent de plus en plus de frustrations qui ne sont pas abordées par l'employeur. U



Les membres de l'équipe Toyota ont fabriqué des enseignes à partager sur les médias sociaux pour exprimer leurs raisons personnelles en faveur d'Unifor.

Toyota ne respecte plus sa philosophie de gestion

Ken Cleveland, membre de l'équipe Toyota, est l'auteur de cette chronique publiée dans le Waterloo Region Record le 4 avril 2014.

par Ken Cleveland

Parmi les attraits qui m'ont amené à travailler chez Toyota il y a 17 ans, outre le salaire, les avantages sociaux et la pension, bien sûr, l'employeur avait la réputation d'écouter ses employés et de travailler avec eux pour régler les problèmes dans l'usine. Cette pratique s'appelait la « philosophie de gestion de Toyota », le système de production unique de l'employeur qui invitait tous les employés à chercher des moyens plus efficaces de faire les choses, à trouver des économies de coûts afin de rentabiliser davantage l'entreprise.

Toutes les entreprises disent qu'elles croient en ces pratiques, mais Toyota semblait prendre des mesures concrètes en donnant à tous les travailleurs le droit de ralentir et même d'arrêter la production pour présenter l'une de leurs idées. Voilà une preuve que notre voix était reconnue et que notre contribution était respectée, et cela était très important pour nous.

Nous ne sommes même pas appelés « travailleurs » ni « employés », mais « membres de l'équipe ». Être « membre de l'équipe » représente beaucoup pour moi, même si cette approche d'équipe fait défaut depuis longtemps. Lorsque j'ai commencé mon



emploi, nous pouvions procéder à de simples changements et améliorations et, si nous commettions une erreur, personne ne nous blâmait; nous tentions seulement de faire notre travail. Cette attitude encourageait l'innovation et la réflexion originale, des éléments qui ont rendu Toyota si célèbre.

Maintenant, si quelque chose ne va pas, on se retrouve dans un climat qui cherche un coupable et nous n'avons même pas la permission d'apporter des changements même les plus élémentaires sans obtenir l'approbation de la direction, dont la plupart des membres ont moins de connaissance et d'expérience que nous.

Toyota a augmenté le rythme de production, le coût des soins de santé, la durée de temps permettant aux travailleurs contractuels à atteindre le haut de l'échelle salariale et aboli le régime de retraite à prestations déterminées pour les nouveaux employés, pour ne mentionner que quelques changements apportés par l'employeur.

Je vote pour Unifor afin que nous retrouvions la voix que

nous avons dans notre milieu de travail et pour préserver les meilleurs éléments de la philosophie de gestion Toyota. Ainsi donc, parce que cette philosophie de gestion a joué un rôle vital dans le succès de l'entreprise, au final, la présence d'un syndicat chez Toyota profitera à l'entreprise. Je participe à cette campagne de recrutement syndical pratiquement depuis le début. Je suis emballé à l'idée d'adhérer à Unifor (créé en 2013 à la suite de la fusion des Travailleurs canadiens de l'automobile et du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier) parce que cette organisation partage les mêmes valeurs qui consistent à créer un milieu de travail positif et productif.

À cette fin, les membres de l'équipe Toyota doivent avoir leur mot à dire lorsqu'il s'agit de leurs conditions de travail, particulièrement en matière de santé et sécurité, d'heures et de règles de travail. Actuellement, toutes ces conditions sont entièrement dictées par Toyota. Les préoccupations des membres de l'équipe Toyota sont ignorées. Les membres de l'équipe cherchent l'équité et veulent une voix dans leur milieu de travail. Ce n'est pas une question de salaire : il s'agit d'être en mesure de négocier un contrat qui répond aux besoins des membres de l'équipe. Comme les membres d'Unifor, les membres de l'équipe auront un mot à dire sur les dispositions de leur convention collective et seront

appelés à voter sur leur acceptation ou leur rejet. Les récents commentaires du porte-parole de l'employeur, Greig Mordue, montrent jusqu'à quel point l'entreprise s'est écartée de sa philosophie de gestion. Par exemple, il questionne pourquoi nous devrions verser des cotisations syndicales en ajoutant que c'était de l'argent que l'on soutire de nos poches. En fait, une adhésion à Unifor nous donnera cette voix que nous avons tant souhaitée ainsi qu'une convention collective établissant les conditions de travail afin que l'employeur ne puisse plus les abolir de façon arbitraire.

En réduisant les pensions pour les nouveaux employés, en augmentant le coût des avantages sociaux et en diminuant les salaires des employés contractuels sans leur offrir d'avantages sociaux, Toyota a soutiré beaucoup plus d'argent des poches des membres de l'équipe. Les cotisations syndicales sont un bon investissement pour nous protéger contre toute réduction future et améliorer ce que nous possédons déjà. Ce n'est pas une coïncidence que les premières cartes syndicales aient été imprimées par les membres de l'équipe eux-mêmes au verso des bulletins du Service des ressources humaines de Toyota sur les récents changements arbitraires de l'employeur.

Le message était clair : nous voulons retrouver notre voix. Nous avons besoin d'un syndicat. 