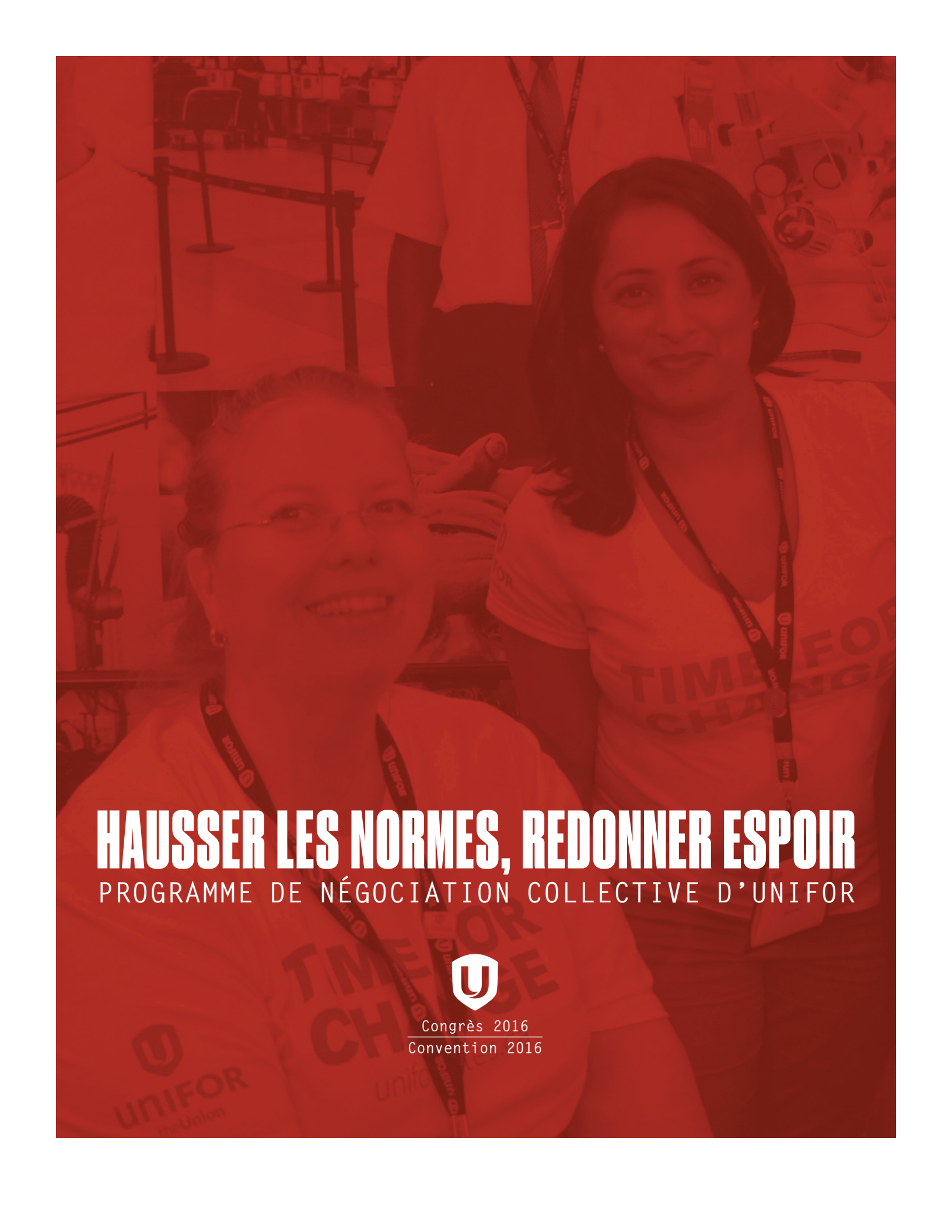


A photograph of two women at a UNIFOR convention, overlaid with a red tint. The woman in the foreground is smiling and wearing glasses, a white t-shirt with the UNIFOR logo and 'TIME FOR CHANGE' text, and a lanyard. The woman behind her is also smiling and wearing a similar t-shirt and lanyard. The background shows a convention hall with stanchions and other people.

HAUSSER LES NORMES, REDONNER ESPOIR

PROGRAMME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE D'UNIFOR



Congrès 2016
Convention 2016

HAUSSER LES NORMES, REDONNER ESPOIR

PROGRAMME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE D'UNIFOR

TABLE DES MATIÈRES

Établir le programme de négociation collective d'Unifor.....	1
--	---

Contexte

Analyse sommaire de la situation économique au Canada	5
Analyse sommaire de la situation du marché du travail au Canada.....	15
Sommaire des prévisions relatives aux négociations au Canada.....	23

Principaux enjeux des négociations collectives d'Unifor

Travail précaire et peu rémunéré.....	27
Disparité de traitement.....	33
Représentation syndicale et renforcement du syndicat.....	37
Équité et droits de la personne.....	41
Durée des conventions collectives.....	47
Pensions et sécurité de la retraite.....	51
Santé et sécurité.....	55

ÉTABLIR LE PROGRAMME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE D'UNIFOR

Les travailleuses et travailleurs ont compris depuis longtemps la nécessité de coordonner leurs efforts dans le but d'améliorer les normes du travail. Depuis la fondation du mouvement syndical, les travailleuses et travailleurs syndiqués ont eu pour objectif d'uniformiser les salaires et les conditions de travail pour élever le niveau de vie de tout le monde et empêcher les employeurs de dresser les travailleurs les uns contre les autres.

À la poursuite de ces objectifs, les syndicats ont examiné différentes formes de négociations : négociations de contrat-cadre et de contrat type, négociations centrales et concertées. Ce faisant, ils ont mis en place des normes communes à différents lieux de travail appartenant à un même employeur, à des employeurs comparables dans une région donnée ou même des lieux de travail appartenant à divers secteurs de l'économie.

Afin de mettre cela en pratique, des groupes de travailleuses et de travailleurs se sont rassemblés à l'occasion de divers conseils et conférences pour examiner ces questions clés, évaluer leur force et définir les priorités de leurs négociations. D'une manière générale, les travailleuses et travailleurs qui participent à ces formes de négociation s'engagent à conserver le contrat type et à se donner mutuellement tout le soutien possible dans les luttes qui risquent de survenir. Promouvoir et faire connaître un programme de négociation commun ajoute de la force à chaque comité de négociation. Il arrive aussi parfois que les employeurs finissent par réaliser eux aussi que des normes communes impliquent qu'ils n'auront pas besoin de continuellement

Les conseils de négociation et les conférences sur la négociation qui sont déjà en place, ainsi que les nouveaux conseils industriels d'Unifor, sont les mieux placés pour évaluer en détail les priorités et établir des programmes de négociation communs pour leurs secteurs.

défier leurs travailleuses et travailleurs et de tracer leur propre trajectoire.

On trouve chez Unifor d'innombrables exemples de contrats cadres qui couvrent de nombreux lieux de travail appartenant à un même employeur. Il y a aussi des secteurs dont les conventions collectives se ressemblent d'un employeur à l'autre (par exemple, dans les usines de montage d'automobiles) et d'autres secteurs où les salaires et d'autres points prioritaires sont établis au moyen d'un contrat type (comme la foresterie, l'énergie, les établissements de soins, les hôpitaux, les concessionnaires d'automobiles); certains secteurs redoublent d'efforts pour renforcer les négociations concertées (notamment la vente au détail, les pièces automobiles, les services de messagerie, les stations de télévision et les autobus scolaires). Il y a aussi des conférences syndicales spécifiques, comme la Conférence des métiers spécialisés d'Unifor sur la négociation collective et les nouvelles technologies, qui établissent une plateforme cible de négociation pour les membres des métiers spécialisés du syndicat.

Dans un syndicat aussi diversifié qu'Unifor, comptant plus de 3 000 unités de négociation réparties dans plus de 20 secteurs de l'économie, il serait impossible, et même non souhaitable, d'établir un seul programme de négociation détaillé.

À divers moments, certains secteurs de l'économie prospèrent, tandis que d'autres périclitent. De plus, les travailleuses et travailleurs de secteurs différents ont des priorités différentes à des moments différents. Les conseils de négociation et les conférences sur la négociation qui sont déjà en place, ainsi que les nouveaux conseils

industriels d'Unifor, sont les mieux placés pour évaluer en détail les priorités et établir des programmes de négociation communs pour leurs secteurs. Dans de nombreux secteurs, ce travail est bien avancé.

En même temps, nous savons que, pour réussir, nos actions à la table de négociation doivent être rattachées à une culture dynamique et vibrante de militantisme politique et d'engagement communautaire, ingrédients indispensables pour faire d'Unifor une organisation magnifiquement adaptée aux besoins de ses membres et un « syndicat social » progressiste.

Toutefois, Unifor est plus que la somme de ses parties, ce dont témoignent ses efforts visant à mettre au point un programme de négociation commun sur des enjeux qui touchent tous ses membres et à s'occuper des nouveaux défis qui l'attendent à la table de négociation dans plusieurs secteurs. Lors du congrès, nous profitons de l'occasion pour déterminer les éléments de base du programme de négociation d'Unifor, établir des priorités et des objectifs communs et informer les employeurs que ce sont là les politiques adoptées par l'ensemble du syndicat.

Nous savons que la négociation collective permet de réaliser des gains tangibles pour les travailleuses et travailleurs. La

négociation collective a le potentiel de hausser le niveau de vie de tout le monde, pas seulement celui des syndiquées et syndiqués, tant au Canada qu'ailleurs. Il s'agit d'un exercice de la démocratie au travail, à la fois influent et transformationnel, faisant de chaque travailleuse et travailleur des meneurs et des militants. Le présent programme vise à renforcer l'approche de notre syndicat à l'égard de la négociation collective, d'un bout à l'autre du pays.

En même temps, nous savons que, pour réussir, nos actions à la table de négociation doivent être rattachées à une culture dynamique et vibrante de militantisme politique et d'engagement communautaire, ingrédients indispensables pour faire d'Unifor une organisation magnifiquement adaptée aux besoins de ses membres et un « syndicat social » progressiste. Notre stratégie politique a été approuvée par les déléguées et délégués au Conseil canadien d'Unifor, en 2014, et notre militantisme social et communautaire ne cesse d'évoluer grâce au travail de nos sections locales, ainsi que par l'entremise de nos conseils industriels et régionaux.

Les pages qui suivent vous renseigneront sur plusieurs enjeux majeurs auxquels notre syndicat fait face pratiquement à toutes les tables de négociation, notamment : le travail peu rémunéré et précaire; les systèmes à double palier ou les programmes destinés aux nouveaux employés; les programmes syndicaux et la représentation syndicale; l'équité et les droits de la personne; la durée des conventions collectives; la sécurité de la retraite et les pensions; la santé et la sécurité. À chacun des enjeux ci-dessus, nous présentons un aperçu de nos objectifs et principales

priorités de négociation qui, ensemble, forment la base de notre programme de négociation pour les trois prochaines années.

Évidemment, ces enjeux sont enracinés dans le climat politique et économique global du Canada. Vous trouverez également dans ce document de courtes descriptions qui présentent la situation économique du Canada, son marché du travail et les principaux développements et tendances en matière de négociation depuis la création d'Unifor en 2013.



ANALYSE SOMMAIRE DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE AU CANADA

On ne peut plus attendre...

Depuis le congrès de fondation d'Unifor, en 2013, les travailleuses et travailleurs du Canada et d'ailleurs se sont fait dire d'être patients. Les experts prédisaient qu'une période de croissance et de prospérité collective suivrait la grande récession de 2008-2009. Mais cette prévision ne s'est pas réalisée.

La croissance a été lente, retardée par les mesures d'austérité adoptées par le gouvernement, ce qui a mené à une érosion constante des salaires dans le secteur public et à un plus grand recours aux mesures de réduction des coûts par la privatisation. Ce qui devait arriver arriva : les cours des produits de base ont commencé à s'effondrer en 2014, après s'être maintenus à un sommet historique pendant une décennie et avoir fait tourner le moteur de l'économie du Canada (et fait grimper notre dollar). La majorité des provinces riches en ressources sont maintenant aux prises avec des déficits. Certaines d'entre elles réagissent par d'importantes hausses de taxes et des compressions draconiennes dans les services, lesquelles nuisent surtout aux travailleuses et des travailleurs. D'autres provinces ressentent encore les effets des pertes d'emplois dans les secteurs de la fabrication et de la transformation, dont la plus grande partie ne reviendra jamais. Tout cela a dégonflé le battage médiatique entourant le « redressement » de l'économie canadienne.

Les difficultés économiques du Canada sont liées à de nombreux facteurs, mais aucun n'est plus apparent que la piètre gestion économique de l'ancien gouvernement fédéral conservateur et les mauvaises décisions qu'il a prises. Dégoûtés, les Canadiennes et Canadiens ont choisi une nouvelle stratégie pour remettre l'économie sur les rails : une stratégie

qui traite les déficits, les investissements en infrastructures, les dépenses des programmes et même la négociation collective comme des moteurs potentiels de l'économie, et non comme des épouvantails.

À bien des égards, les travailleuses et travailleurs canadiens ont encore beaucoup à faire pour réparer les négligences économiques des 10 dernières années. Il y a des raisons d'espérer que ce travail est déjà commencé, mais il faudrait être naïf pour croire qu'un changement de gouvernement représente, à lui seul, un changement du point de vue des résultats. Un trop grand nombre de Canadiennes et de Canadiens subissent encore les répercussions de la dernière récession. Et ils sont nombreux à penser qu'ils ne s'en remettront jamais.

Depuis l'été 2014, les cours des produits de base s'effondrent, entraînés par la baisse des prix de l'énergie, lesquels ont chuté des deux tiers.

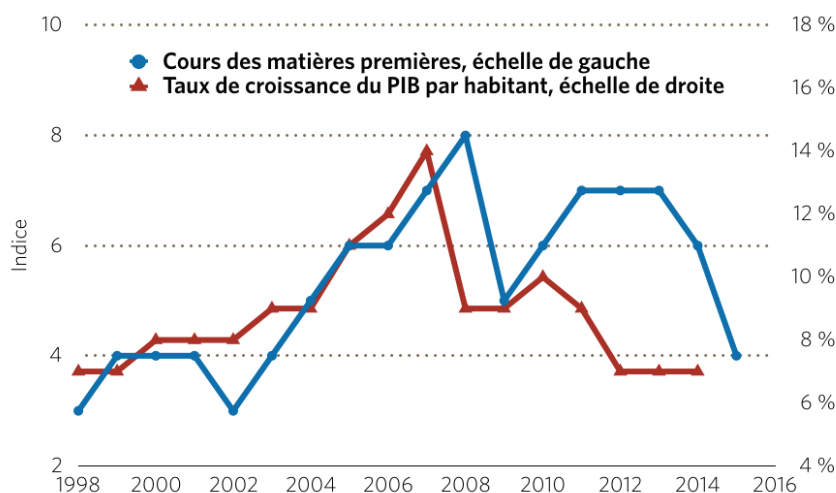
Les travailleuses et travailleurs canadiens ont attendu patiemment, mais ils ne peuvent plus attendre. Le temps est venu de faire monter les enchères. C'est le temps de réaliser des gains.

Effondrement des cours des produits de base du Canada

Entre 2002 et 2014, les cours des produits de base de toutes sortes (énergie, minéraux, métaux, produits de la forêt et de l'agriculture) ont monté en flèche. Le prix du pétrole brut, par exemple, a plus que quadruplé, le baril atteignant 110 \$ en 2014. La croissance économique rapide des pays émergents, tels la Chine, l'Inde et le Brésil, a accru la demande pour les matières premières du Canada (figure 1).

Depuis l'été 2014, les cours des produits de base s'effondrent, entraînés par la baisse des prix de l'énergie, lesquels ont chuté des deux tiers. Le boom des matières premières a pris fin pour diverses raisons, notamment le ralentissement de la croissance économique de la Chine (un important marché d'exportations des produits de base canadiens) et aussi la saturation du marché, causée par les nouvelles

Figure 1 : L'effondrement des cours des matières premières entraîne une récession économique



technologies telles que le forage horizontal et la fracturation hydraulique, qui ont donné accès à de vastes réserves de pétrole et de gaz naturel aux États-Unis. Cependant, tandis que les régions productrices d'énergie au Canada étaient les grandes bénéficiaires de la flambée des prix des matières premières, la hausse des prix de l'énergie a, entre autres conséquences, causé le gonflement du dollar canadien.

La rapide appréciation de notre dollar, qui est passé de 62 cents américains en 2002 à 1,04 dollar américain en 2011, a coïncidé avec la perte de plus d'un demi-million d'emplois dans le secteur manufacturier (le quart de la base industrielle du Canada) et d'un grand nombre d'emplois dans les industries axées sur les exportations, comme la production cinématographique, le tourisme, la restauration et l'hôtellerie.

Puisque les exportations du Canada fluctuent en fonction de la valeur relative du dollar canadien (figure 2), le boom des matières premières a donc concordé avec le déclin de notre performance commerciale. Comme notre dollar s'est maintenant rapproché des 80 cents américains, soit sa valeur moyenne à

Le déficit du secteur manufacturier du Canada a atteint un sommet historique excédant les 120 milliards de dollars. Il n'y a vraiment pas de quoi être fier.

long terme, on peut espérer que le niveau des exportations du Canada va enfin s'améliorer.

La faible performance commerciale du Canada...

Au cours des 15 dernières années, la performance commerciale du Canada a été lamentable, tournant en ridicule l'engagement de longue date d'Ottawa envers le « libre-échange ».

Pendant son mandat, le gouvernement conservateur Harper a signé, à une vitesse ahurissante, plusieurs accords sur le commerce et l'investissement (40 au total), sans compter l'Accord économique et commercial global avec l'Europe (AECG) et le Partenariat transpacifique (PTP) avec les États-Unis, le Japon et d'autres pays. Malheureusement, les

Figure 2 : Fluctuation des exportations en fonction de la valeur du dollar canadien

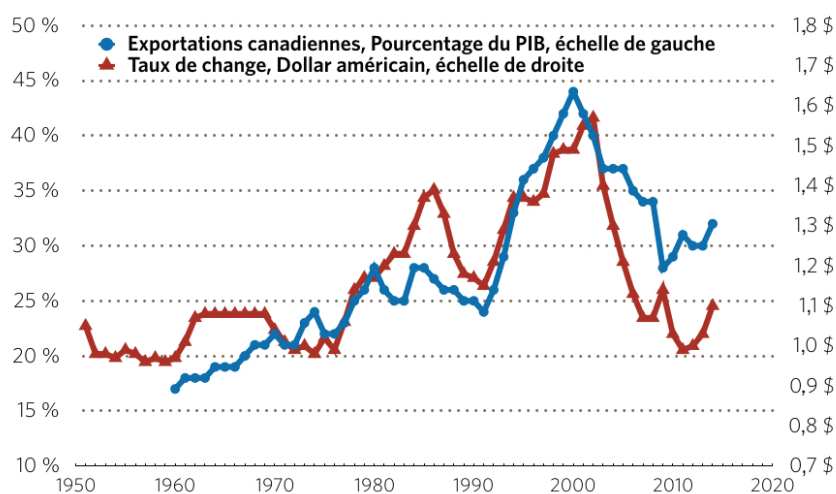
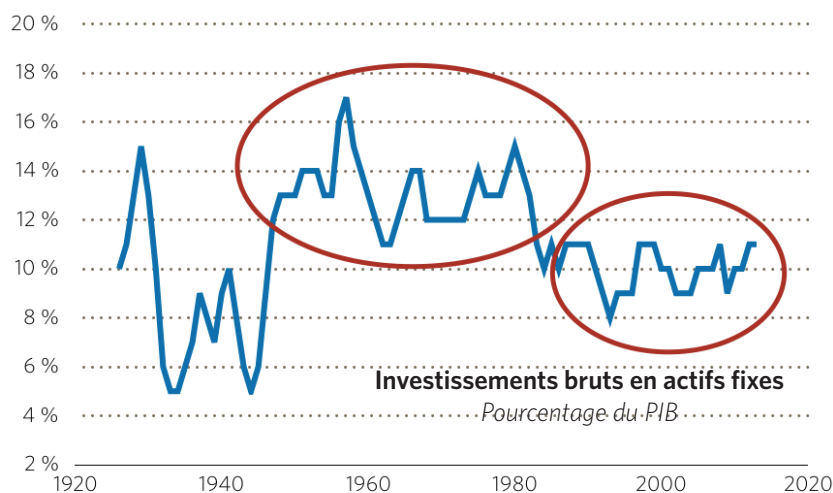


Figure 3 : Diminution des investissements des entreprises
en période de réduction du taux d'imposition



exportations canadiennes n'ont pas augmenté et la croissance du PIB n'a pas accéléré. À vrai dire, les exportations ont chuté, la balance commerciale s'est dégradée et la croissance du PIB a ralenti. En fait, le déficit du secteur manufacturier du Canada a atteint un sommet historique excédant les 120 milliards de dollars. Il n'y a vraiment pas de quoi être fier.

Contrairement à des accords comme le Pacte de l'automobile, capables de promouvoir le commerce, de développer les industries et de créer des emplois, la stratégie actuelle du Canada à l'égard du commerce international et des investissements n'a pas réussi à stimuler les investissements, les exportations ou la création d'emplois.

Peu après son élection au poste de premier ministre, Stephen Harper a déclaré son intention de transformer le Canada en une « puissance énergétique », et au beau milieu d'un boom des matières premières, cette stratégie semblait prometteuse pour bien des observateurs (surtout au moment où les prix montaient en flèche). Mais à mesure que les prix baissaient, la faiblesse

de cette stratégie de développement économique est devenue évidente.

Aujourd'hui, les régions canadiennes productrices de matières premières subissent les contrecoups de l'effondrement des cours des matières premières. Dans l'intervalle, les investissements et la croissance des régions du Canada non productrices ont connu 10 ans (ou plus) de stagnation.

Contrairement à certaines prévisions (étant donné les énormes ressources investies dans les projets de valorisation des ressources énergétiques au cours des 15 dernières années), les investissements des entreprises au Canada ont atteint un creux historique pendant cette période (figure 3). Les économistes ont depuis longtemps compris que les investissements canalisés dans les immobilisations corporelles (bâtiments, machinerie et équipement) étaient étroitement associés à la création d'emplois et à la croissance du PIB. Même si les cours des matières premières sont demeurés élevés pendant une décennie, les investissements se maintiennent au niveau le plus bas d'après-guerre depuis 1980.

L'incapacité de stimuler la création d'emplois et l'investissement des entreprises laisse entrevoir un échec plus général du modèle économique mis de l'avant par le Canada depuis une génération. On a donné plusieurs noms à ce modèle, par exemple, « laissez-faire », « néolibéralisme » et « consensus de Washington ». En somme, il s'agit d'une vision de développement économique dirigée par les entreprises et basée sur la théorie des effets de retombée, qui porte à croire que la diminution du rôle du gouvernement et le développement de celui des entreprises privées se traduiront par un accroissement de la liberté et de la prospérité. Dans cette vision, la principale « tâche » du gouvernement consiste à ouvrir les marchés et à réduire les obstacles qui nuisent aux entreprises.

À cette fin, les gouvernements canadiens ont pris les mesures suivantes à l'échelle nationale et provinciale:

- ils ont diminué de moitié les taux d'imposition des revenus des sociétés, lesquels sont passés de 50 % vers la fin des années 1980 à 25 % plus récemment;
- ils ont adopté des règles de commerce international favorables aux entreprises au moyen d'une série de nouveaux accords de commerce et d'investissement internationaux;
- ils ont privatisé des sociétés d'État, notamment Air Canada, le CN, Petro Canada et Potash Corporation, qui ont déjà été une source de fierté nationale et de développement économique intelligent;
- ils ont déréglementé le marché du travail et les autres marchés de produits de base, affaiblissant les règles de la

négociation collective ainsi que d'autres droits des travailleuses et travailleurs;

- ils ont cherché sans relâche à réduire les déficits budgétaires et la dette publique, malgré les besoins pressants de la population.

Quelles ont été les conséquences de cette transformation? Faisons le point.

Les conséquences des politiques économiques « néolibérales »...

Malgré la participation du Canada à des accords commerciaux favorisant (parfois trop) le « libre-échange », les exportations canadiennes n'ont pas augmenté. Au contraire, elles ont diminué au cours des 15 dernières années (figure 2). En dépit de l'importante réduction des taux d'imposition des revenus des sociétés, les entreprises ont diminué et non augmenté leurs investissements (figure 3). Malgré l'engagement du gouvernement à équilibrer les budgets et à réduire la dette publique (ce qui, en théorie, devait apporter la prospérité), la croissance économique s'est, au contraire, ralentie.

Enfin, en dépit des louanges dont il a fait l'objet, le modèle néolibéral de développement économique n'a pas réussi à améliorer le plus important de tous les indicateurs économiques : le niveau de vie (voir la figure 4).

De 1940 à 1980, le PIB par habitant a progressé à un taux annuel moyen de 3,2 %, ce qui signifie que le niveau de vie doublait tous les 23 ans. De 1980 à aujourd'hui, le taux annuel moyen du PIB n'a été que de 1,3 % par année. Or, à ce rythme, le niveau de vie met 55 ans pour doubler.

Enfin, en dépit des louanges dont il a fait l'objet, le modèle néolibéral de développement économique n'a pas réussi à améliorer le plus important de tous les indicateurs économiques : le niveau de vie.

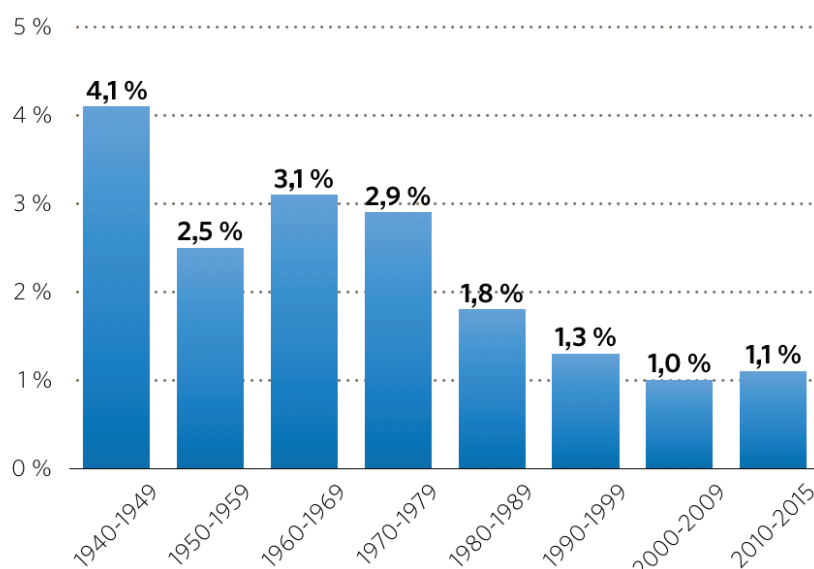
Malgré tout le battage relatif aux liens entre les libres marchés et la prospérité, le fait marquant de la dernière génération est que la performance économique a été terriblement désastreuse. Sur le plan de la main-d'œuvre, la situation est encore pire. Entre 1945 et 1980, le taux de chômage au Canada s'est maintenu en moyenne à seulement 5 %, alors qu'au cours des trois décennies qui ont suivi 1980, le taux de chômage s'est situé en moyenne à 8 %. Ces faits troublants laissent de côté la montée des formes précaires d'emploi (temporaire, à temps partiel, travail autonome), qui ont augmenté de deux à trois fois plus rapidement que les formes d'emploi traditionnelles. Ils ne tiennent pas compte non plus des répercussions

disproportionnées que le chômage a sur les Autochtones, les femmes, les travailleuses et travailleurs de couleur, les personnes ayant une incapacité, les LGBTQ et les jeunes.

Il est important de souligner qu'au cours des décennies où les syndicats étaient en pleine croissance (des années 1940 aux années 1970), les salaires augmentaient annuellement de 2,8 % (figure 5). Depuis 1980, qui marque l'affaiblissement du mouvement syndical, la croissance des salaires a été anémique, se situant en moyenne à 0,4 % seulement par année. Si les gains provenant de la croissance économique ne sont pas partagés avec les travailleuses et travailleurs sous forme de hausses salariales, alors ces gains profitent à d'autres, en l'occurrence aux sociétés et aux personnes les plus nanties. Au début des années 1990, approximativement 48 % du revenu national allait aux travailleuses et travailleurs sous forme de traitements et de salaires. Cette proportion n'est plus que de 44 % aujourd'hui.

Par ailleurs, les bénéfices des sociétés ont monté en flèche. Le secteur des entreprises

Figure 4 : Ralentissement du taux de croissance du PIB durant l'ère néolibérale



du Canada a engrangé en 2014 le montant record de 305 milliards de dollars. La part de bénéfices du revenu national a à peu près doublé au cours des deux dernières décennies, passant de 8 % au milieu des années 1990 à 15 % aujourd'hui. Cela explique en partie pourquoi les quatre décennies qui ont précédé l'année 1980 ont été marquées par une forte diminution de l'inégalité des revenus, alors que l'inégalité des revenus a connu une augmentation spectaculaire pendant les trois décennies subséquentes. Le tableau inséré dans la figure 5 met en évidence la part du revenu national allant au 0,1 % des mieux nantis de la population canadienne.

Tous ceux qui soutiennent que le néolibéralisme est un modèle supérieur de gestion économique doivent avoir de la difficulté à expliquer quelques faits très gênants. Les « marchés libres » ne sont tout simplement pas le meilleur moyen d'améliorer les niveaux de vie, mais ils sont remarquablement efficaces pour redonner aux groupes les plus riches une partie des revenus

des plus pauvres! Pour cette raison et plusieurs autres, des signes indiquent que les principes néolibéraux commencent à être abandonnés.

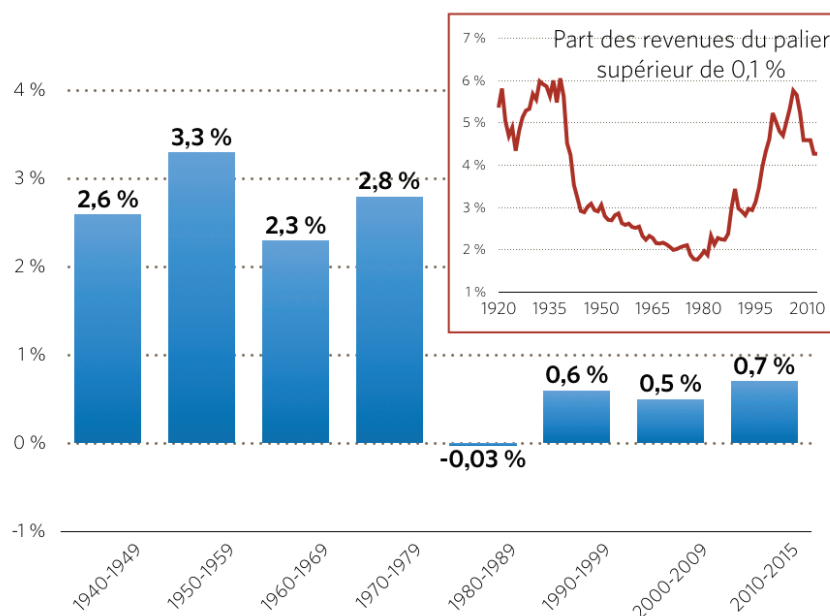
Si les gains provenant de la croissance économique ne sont pas partagés avec les travailleuses et travailleurs sous forme de hausses salariales, alors ces gains profitent à d'autres, en l'occurrence aux sociétés et aux personnes les plus nanties.

Apprendre des erreurs du passé...

Si nous ne le savons pas déjà, le krach boursier de 2008-2009 nous a rappelé que les marchés financiers ne sont pas outillés pour « se régir eux-mêmes » et qu'ils n'y parviendront jamais.

Tandis que la Bourse de New York, déréglementée, recevait un renflouement de

Figure 5 : Ralentissement marqué du taux de croissance des salaires durant l'ère néolibérale



800 milliards de dollars du gouvernement américain – une récompense en or pour son imprudence – la Bourse de Toronto, fortement réglementée et protégée, était saluée par les autorités du monde entier comme étant un modèle de stabilité et de responsabilité financières (bien que, s’il avait été laissé à lui-même, le gouvernement Harper aurait probablement supprimé un grand nombre des règles bancaires qui lui ont valu des félicitations pendant la crise!).

Dans le même ordre d’idées, la décision du gouvernement Trudeau de déposer des budgets déficitaires (malgré l’absence de récession) représente un virage radical comparativement aux stratégies néolibérales passées. Le nouveau gouvernement du Canada a promis d’utiliser le pouvoir de l’État, à savoir sa capacité d’emprunt et son pouvoir de dépenser, pour reconstruire nos infrastructures sociales et matérielles. Qui plus est, le gouvernement semble déterminé à mettre en place un modèle de développement social et économique plus équitable (du moins par rapport à certains aspects). Nous accueillons avec joie ce changement dans les politiques économiques et le ton politique, quel que soit le parti politique au pouvoir.

Par son militantisme politique pendant les élections fédérales de 2015, le mouvement syndical a encouragé le parti libéral à suivre un modèle économique différent de celui du gouvernement Harper. Jusqu’à maintenant, les résultats sont mitigés. Les promesses de création d’emplois et les dépenses en infrastructure sont bonnes, mais elles ne doivent pas être financées par la vente d’actifs publics importants, notamment aux investisseurs privés. Nous devons maintenir d’intenses pressions

sur ce gouvernement pour qu’il tienne ses promesses et maintienne les services publics.

Saisir l’occasion devant nous

Même s’il est impossible de prédire l’avenir économique du Canada, il y a lieu de se montrer optimistes.

Dans le passé, quand le boom des matières premières a pris fin dans l’ouest du Canada, on pouvait se fier aux régions manufacturières et exportatrices du centre du Canada pour remettre en marche le processus de croissance. Mais, comme le Canada a perdu le quart de sa base industrielle depuis 2002, on ne sait pas si les régions manufacturières qui restent auront la capacité de soutenir une reprise économique. Le Canada a besoin depuis longtemps d’une stratégie de développement industriel concertée (notamment dans les principaux secteurs économiques), et les conditions sont favorables pour la réclamer et la concrétiser.

En outre, le gouvernement libéral Trudeau montre des signes de retour à un modèle de gouvernance économique progressiste. Ce modèle d’inspiration keynésienne donne un rôle économique plus important au gouvernement en ce qui a trait à la stimulation de la création d’emplois, dont nous avons un urgent besoin pour développer nos collectivités. Dans une certaine mesure, les gouvernements provinciaux suivent de près, avec d’audacieuses propositions visant à hausser, entre autres, les salaires, les revenus et les pensions. Alors que d’autres s’accrochent encore au faux espoir que les réductions d’impôt des sociétés, les mesures d’austérité dans le secteur public et l’érosion des droits des travailleuses et travailleurs vont créer une prospérité

Ultimement, nous savons que rien de tout ce que nous désirons ne peut arriver à moins que la population active du Canada ne s'unisse et fasse front commun pour hausser les normes et élever ses propres attentes. Les travailleuses et travailleurs remportent la victoire lorsqu'ils passent à l'action.

En tant que syndicat, nous avons maintenant la chance de renverser certaines des tendances négatives que nous avons connues à la table de négociation au cours des dernières années et de sortir des sentiers battus pour améliorer les normes de travail. Soyons audacieux dans nos demandes de négociation et faisons confiance à la détermination de nos membres.

ANALYSE SOMMAIRE DE LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA

Un changement radical est en train de se produire dans le monde du travail

Sous l'influence du néolibéralisme, le marché du travail du Canada a subi une profonde transformation.

La plus évidente, bien sûr, est la perte de plus de 500 000 emplois manufacturiers depuis le début du 21^e siècle, le centre du Canada étant la région la plus touchée. Le bastion traditionnel canadien des bons emplois à revenu moyen (et syndiqués) s'est effondré pour plusieurs raisons. Les nouvelles technologies et la mondialisation ont dans bien des cas déplacé les travailleuses et travailleurs, en transférant les capitaux (et le travail) vers des pays où les coûts de production sont moins élevés. Aujourd'hui, seulement une personne sur dix se rend au travail pour fabriquer des choses dans des usines, des moulins et des usines de transformation. Il y a une génération, ce nombre était plus près d'une personne sur quatre. Le Canada se « désindustrialise », dans certains cas plus rapidement que d'autres pays développés, perdant la production à valeur ajoutée ainsi que la productivité et les emplois de qualité qui en découlent.

Plus récemment, la fin du boom des matières premières a entraîné une importante baisse des emplois dans le secteur des ressources, dont l'importance stratégique est croissante au Canada, bien que les prix des ressources subissent des fluctuations constantes. En Alberta, le secteur

Trois millions de nouveaux postes se sont ajoutés dans le secteur des services, dont certains sont des emplois de qualité offrant des salaires décents, mais dont un grand nombre, mal rémunérés, sont plus précaires.

des ressources a perdu 10 % de ses emplois en 2015 seulement, alors que le cours du pétrole chutait. Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan ont connu elles aussi des baisses importantes.

Les fluctuations des industries canadiennes productrices de biens tendent à dominer nos discussions publiques (et politiques). Étrangement, on discute moins souvent de la situation du travail dans le secteur des services, une industrie pourtant majeure qui emploie 80 % de toute la main-d'œuvre du pays (en comptant les travailleuses et travailleurs des secteurs de la santé, de l'éducation, de la vente au détail, de la restauration et de l'hôtellerie, des transports, des communications, etc.). À vrai dire, depuis le début du 21^e siècle, trois millions de nouveaux postes se sont ajoutés dans le secteur des services, dont certains sont des emplois de qualité offrant des salaires décents, mais dont un grand nombre, mal rémunérés, sont plus précaires que les emplois que l'on retrouve dans les secteurs de la fabrication et des ressources naturelles.

Peu de gens savent que, pendant des décennies, le secteur manufacturier canadien employait la majorité des travailleuses et travailleurs. Aujourd'hui, la vente au détail est le secteur qui emploie le plus grand nombre de travailleurs. Il est reconnu pour ses bas salaires (les commis gagnent moins de 14 \$ l'heure même s'ils travaillent à temps plein), son faible taux de syndicalisation (seulement 14 %, soit la moitié de la moyenne nationale) et ses horaires de travail irréguliers. Cette situation devrait attirer l'attention des représentants du gouvernement et des décideurs.

Le marché du travail du Canada a subi une profonde transformation, et les travailleuses et travailleurs en ressentent les contrecoups.

Inégalités fondamentales dans le marché du travail canadien

Le nombre d'emplois dans le secteur des services, occupés de façon disproportionnée par des femmes, des jeunes et d'autres groupes en quête d'équité, révèle une tendance préoccupante au Canada : les grandes disparités qui existent par rapport à l'équité salariale et à la qualité des emplois.

Par exemple, en 2015, les travailleuses ne gagnaient que 72 % du salaire gagné par leurs homologues masculins. Les travailleuses et travailleurs autochtones titulaires d'un diplôme universitaire gagnent 44 % de moins que leurs homologues non autochtones. Les travailleuses et travailleurs de couleur gagnaient jusqu'à 20 % de moins que leurs homologues de race blanche. Les travailleuses et travailleurs LGBTQ restent souvent dans le placard afin d'éviter de faire l'objet de discrimination à leur travail.

En outre, les quelque 200 000 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (dont les travailleuses et travailleurs saisonniers dans le secteur de l'agriculture et les aides familiaux résidents largement issus des pays du Sud) continuent de subir de l'exploitation en raison des salaires chroniquement faibles, des protections insuffisantes en milieu de travail et un accès limité aux voies appropriées de l'immigration.

Les leçons à tirer de ces statistiques sont évidentes. Au Canada, des inégalités sont profondément ancrées dans le marché du travail, fondées sur la race, le sexe, l'âge et la capacité physique. Elles ont des répercussions

Au Canada, des inégalités
sont profondément ancrées
dans le marché du travail,
fondées sur la race, le sexe,
l'âge et la capacité physique.

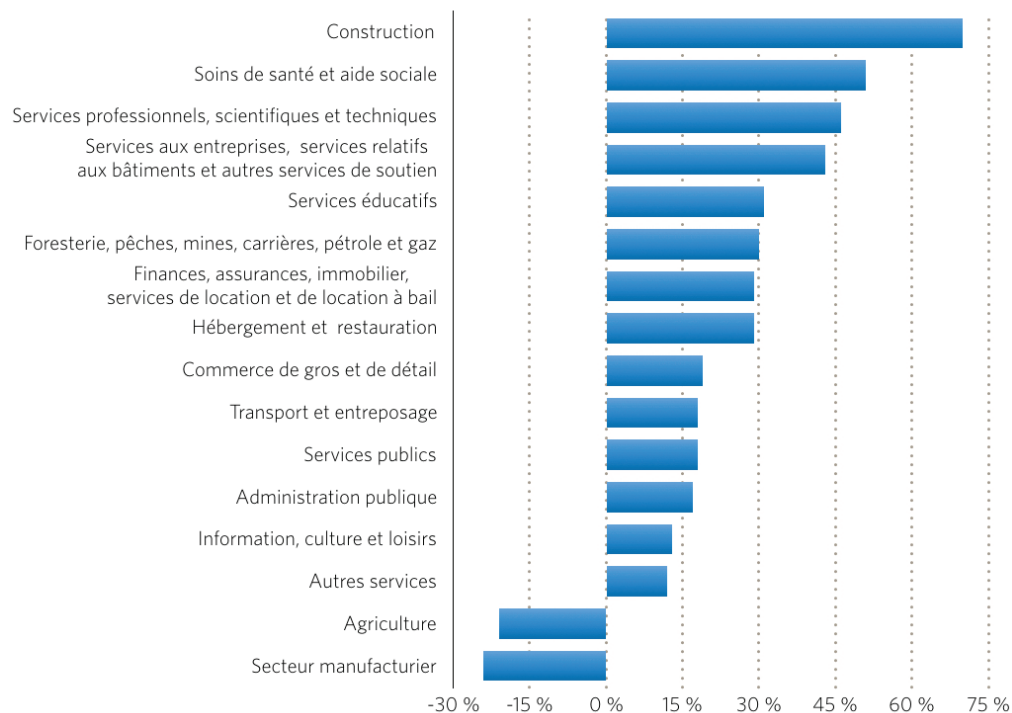
sur les salaires et la mobilité du revenu, mais également sur les possibilités d'emploi. Certains disent que notre marché de l'emploi « fonctionne selon un code de couleurs » qui symbolise les différences que l'on retrouve tant dans les possibilités d'emploi des travailleuses et travailleurs que dans leurs résultats par rapport à ces questions d'équité, par opposition aux compétences, expériences ou valeurs qu'ils apportent. Ce sont là des enjeux que nous devons régler à la table de négociation, à chaque ronde.

Une transformation s'opère

Au cours des 15 dernières années, c'est dans les secteurs des soins de santé, de l'aide sociale, de la construction et du commerce de détail que le plus grand nombre d'emplois ont été créés. Les secteurs ayant connu une création d'emplois très faible ou négative (comme nous l'avons mentionné plus haut) sont notamment la fabrication, l'agriculture, les services publics et les ressources naturelles. (La figure 6 présente une ventilation complète de ces statistiques.)

Cette évolution de la composition des emplois pendant et après la récession a provoqué un sentiment d'instabilité qui ne cesse de s'accroître chez les travailleuses et travailleurs du Canada. Un grand nombre de personnes licenciées ont connu de longues périodes de chômage et ont été obligées de puiser dans leurs fonds d'assurance-emploi

Figure 6 : Variation en pourcentage des emplois par secteur de 2000 à 2015



Plus de deux millions de Canadiennes et Canadiens occupent des emplois « temporaires », ce qui représente un record historique. Depuis l'an 2000, le nombre de travailleuses et 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.

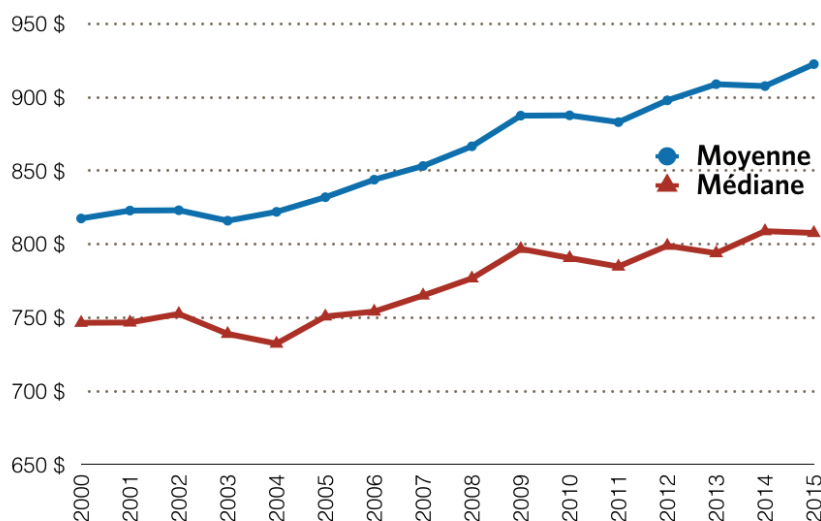
(souvent insuffisants) pour vivre, si elles avaient la chance de faire partie de la minorité de Canadiennes et de Canadiens capables de le faire. Les autres qui ont eu la chance de retourner sur le marché du travail ont été nombreux à voir leur chèque de paye diminuer considérablement, recommençant à zéro dans

des emplois très différents de leur domaine de formation. Certains ont simplement abandonné leurs recherches d'emploi.

Mais les changements qui s'opèrent dans le marché du travail ne se limitent pas à la ventilation du nombre d'emplois par secteur. C'est également la transformation de la nature du travail elle-même qui soulève de grandes préoccupations.

Les pratiques en matière de ressources humaines ont radicalement changé durant cette même période, de même que les lois sur le travail, les taux de syndicalisation et la solidité du filet de sécurité sociale du pays. Dans certains secteurs, la tendance à la baisse des salaires, la soustraction, les contrats zéro heure, le travail à temps partiel involontaire et d'autres relations de travail n'offrant pas de sécurité sont de plus en plus apparents (et parfois la norme), tandis que d'autres recourent à de la main d'œuvre gratuite par le biais de stages non rémunérés.

Figure 7 : Salaires hebdomadaires des employés rémunérés à l'heure, corrigés en fonction de l'inflation



Érosion de la qualité des emplois

Tout semble indiquer que cette évolution spectaculaire de notre marché du travail s'est accompagnée d'une forte baisse de la qualité des emplois. Aujourd'hui, plus de deux millions de Canadiennes et Canadiens occupent des emplois « temporaires », ce qui représente un record historique. Depuis l'an 2000, le nombre de travailleuses et 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 un million de Canadiennes et Canadiens doivent cumuler deux emplois pour arriver à joindre les deux bouts.

Il n'est donc pas étonnant que les salaires n'aient pas suivi non plus. Indexé en fonction de l'inflation, le salaire hebdomadaire médian des Canadiens et Canadiennes n'a augmenté que de 4 % en sept ans. (Le salaire « médian » correspond exactement au point milieu de tous les salaires gagnés au Canada : la moitié de tous les travailleurs gagnent moins, et l'autre moitié d'entre eux gagnent plus.) Ce qui n'est pas surprenant, par contre, c'est que le salaire horaire moyen a bel et bien progressé. Comment expliquer ce décalage? Par le fait que les salaires des personnes qui se trouvent en haut de l'échelle salariale continuent d'augmenter, haussant la moyenne et donnant l'illusion que nous sommes tous gagnants, alors qu'en fait, c'est le contraire (figure 7).

Le sujet le plus préoccupant est peut-être l'érosion de la qualité des emplois, conséquence des nouvelles technologies en ligne, qui se développent à une allure effrénée.

Les sociétés de technologies de l'information, grandes et petites, ont stratégiquement mis à profit les lacunes des lois et des règlements en vigueur pour promouvoir leurs services et faire concurrence aux entreprises déjà en place, en offrant souvent un avantage déloyal. Cette technologie « pernicieuse » s'infiltre dans un grand nombre de nos lieux de travail (des taxis à la télévision), exerçant une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. De surcroît, ces mêmes entreprises de technologies ont pris l'habitude d'exploiter le travail des travailleuses et travailleurs, les traitant comme des participants volontaires dans une « économie de partage », plutôt que comme des employés protégés par la législation.

Analyse plus pointue du taux de chômage

Non seulement les emplois sont-ils de moindre qualité que par le passé, mais ils sont également plus difficiles à trouver.

Des données relativement récentes, recueillies par Statistique Canada, révèlent qu'il y a 5,8 personnes en chômage pour chaque poste vacant. Comme le Canada comptait en 2015 plus de 1,3 million de chômeuses et chômeurs, on peut conclure que même si chaque poste vacant officiel était pourvu, 1 million de personnes seraient encore en chômage au pays.

Ce tableau généralement déprimant (et inquiétant) n'est pas reconnu par tous. Au contraire, pendant la dernière campagne électorale, les politiciens ne se lassaient pas de nous rappeler que, depuis 2009, le Canada avait créé plus d'emplois que ceux qui avaient été perdus pendant la récession. Bien que cette déclaration soit vraie en principe, elle laisse de côté l'important débat sur la qualité

des emplois, laquelle n'a pas cessé de se dégrader depuis que la récession a frappé.

De plus, cette déclaration cache commodément le fait que la création d'emplois n'a pas suivi la croissance de la population. Le « taux d'emploi » (le pourcentage de la population qui occupe un emploi) est encore plus bas aujourd'hui qu'il ne l'était avant le krach boursier de 2008. À vrai dire, le Canada devrait créer 600 000 emplois de plus, simplement pour atteindre le taux d'emploi qu'il affichait juste avant le début de la récession.

Des données relativement récentes, recueillies par Statistique Canada, révèlent qu'il y a 5,8 personnes en chômage pour chaque poste vacant.

En 2015, le taux de chômage officiel du Canada (la part des Canadiennes et Canadiens qui n'ont pas d'emploi par rapport à ceux qui occupent un emploi ou en recherchent un) est demeuré stable à 6,9 %, mais il était à la hausse au premier trimestre de 2016 (affichant de grandes variations régionales d'un bout à l'autre du pays). Cette même année, alors que le taux de chômage grimpait en Alberta, en Saskatchewan et à Terre-Neuve-et-Labrador, il diminuait en Ontario, en Nouvelle-Écosse et au Québec. La dynamique est liée à des facteurs économiques plus généraux, par exemple, la fin de la flambée dans le secteur des ressources (voir la section « Analyse sommaire de la situation économique au Canada » pour obtenir plus de renseignement sur la chute du prix des ressources et des produits de base), le travail

migrant entre les provinces et la baisse du dollar canadien, laquelle (espérons-le) a rendu les industries manufacturières canadiennes plus intéressantes pour les investisseurs et, de nouveau, plus propices à la croissance.

Que pouvons-nous faire?

La bonne nouvelle (si on peut s'exprimer ainsi) est que les politiciens et les décideurs s'accordent de plus en plus à reconnaître que la tendance à la baisse des salaires et à la précarité est dommageable pour l'économie. Encore mieux, ce changement de mentalité est provoqué par les travailleurs eux-mêmes, par le biais de leur courage, de leur organisation communautaire et de leur militantisme politique.

Dans l'ensemble de l'Amérique du Nord, les revendications portant sur le salaire minimum de 15 \$, autrefois ridiculisées par les commentateurs conservateurs, font désormais partie des débats politiques traditionnels et sont devenus réalité dans plusieurs pays, y compris le Canada (l'Alberta sera la première province à adopter une législation instaurant un salaire minimum à 15 \$ à compter de 2018). Les mesures de soutien au revenu, comme le revenu annuel garanti, font l'objet d'un examen approfondi. Les gouvernements revoient les lois sur le travail dans le but de mieux réglementer le travail précaire. Les grandes entreprises répondent aux campagnes de pression publiques et apportent d'importantes modifications à leurs politiques sur les salaires et l'établissement des horaires de travail.

Il reste encore beaucoup de pain sur la planche, mais les travailleuses et travailleurs sont en train de gagner.

En fait, une récente étude du Fonds monétaire international (FMI) révèle que la syndicalisation et les salaires minimums décents sont deux des plus importants facteurs capables d'empêcher les inégalités de revenus d'atteindre des niveaux élevés. L'étude avance également que de fortes inégalités de revenus freinent la croissance de l'économie. En substance, nous avons besoin de règlements et de normes qui garantissent une juste répartition des richesses et qui font en sorte que les travailleuses et travailleurs tirent des avantages des gains économiques qu'ils produisent.

Ici même au Canada, une recherche avant-gardiste menée pour mettre en lumière les

effets de la précarité et de l'incertitude sur les travailleurs et leurs familles a conclu que l'insécurité d'emploi a un effet important sur les niveaux d'anxiété et la santé mentale, quel que soit le niveau de revenu.

Ajoutez à cela les nombreuses études indiquant que les emplois de qualité contribuent aux bénéfices élevés et à la prospérité des entreprises, et vous avez assez d'arguments pour négocier des protections contre la hausse de la précarité et l'adoption de règlements qui amélioreront les conditions de tous les travailleurs et travailleuses.



SOMMAIRE DES PRÉVISIONS RELATIVES AUX NÉGOCIATIONS AU CANADA

On prévoit que l'économie globale du Canada connaîtra, au cours des prochaines années, une croissance modérée d'environ 2 % par année. Toutefois, comme nous le savons, le fait de regarder de trop près le tableau national risque de nous faire oublier les importantes différences économiques régionales, lesquelles comptent souvent parmi les facteurs importants qui influencent nos demandes à la table de négociation.

La Colombie-Britannique et l'Ontario sont les deux provinces qui devraient voir leurs produits intérieurs bruts (PIB) respectifs augmenter le plus ces prochaines années, soit de 2,5 à 3 %. Ils dépasseraient donc largement la moyenne canadienne. Ces deux provinces seraient suivies du Manitoba, du Québec et de l'Île-du-Prince-Édouard. Les autres provinces maritimes devraient connaître une croissance moins soutenue, sauf Terre-Neuve-et-Labrador, dont le PIB devrait baisser légèrement, surtout en raison du recul des prix du pétrole. Évidemment, les principales provinces canadiennes productrices de pétrole, notamment la Saskatchewan et l'Alberta, connaîtront des baisses semblables au cours de la prochaine année.

La croissance économique du Canada suit de façon approximative l'évolution du coût de la vie des Canadiens, lequel s'est élevé de 1,1 % de 2014 à 2015, et qui devrait passer de 1,8 à 2,2 % au cours des deux prochaines années.

En 2015, la moyenne (1,2 %) des ententes salariales annuelles des travailleuses et travailleurs a légèrement devancé le taux d'inflation – ce qui est une bonne nouvelle pour les travailleurs. Cela signifie que notre pouvoir d'achat augmente plus rapidement que le prix des produits que nous achetons. Unifor a conclu des ententes salariales encore meilleures, dont la moyenne se situait à 1,5 % en 2015.

Les salaires des travailleuses et travailleurs syndiqués du secteur privé continuent de progresser plus rapidement que ceux de leurs homologues du secteur public. Ce fait met en évidence la reprise progressive des secteurs de la fabrication et de la transformation au Canada (de même que les régimes salariaux avantageux négociés récemment par les travailleuses et travailleurs du secteur des ressources). Il fait aussi apparaître la persistante pression des gouvernements qui cherchent constamment à réduire leurs budgets et les coûts liés à la fonction publique. Les rajustements de salaires des travailleuses et travailleurs du secteur public n'ont pas suivi l'inflation de la dernière année, et on s'attend à ce qu'ils prennent encore plus de retard par rapport à la croissance des salaires du secteur privé en 2016 et probablement pendant les années suivantes.

Un climat politique en évolution

Depuis le congrès de fondation d'Unifor, nous avons négocié environ 1 000 nouvelles conventions collectives pour le tiers de nos membres. Cette période a été marquée par 46 arrêts de travail (dont une bonne partie a attiré l'attention du public et environ le tiers était provoqué par des lockout décrétés par l'employeur). Comme tout le monde le sait, notre syndicat ne recule pas devant une bataille, du moins pas lorsque les intérêts de nos membres sont en jeu. Et notre capacité à retirer notre travail pendant un conflit de travail, par des mesures de grève légales (et la menace d'une grève), reste un outil essentiel pour que les travailleuses et travailleurs obtiennent des gains, protègent des normes de travail et repoussent des demandes de concession déraisonnables de la part des employeurs

Notre capacité à retirer notre travail pendant un conflit de travail, par des mesures de grève légales, reste un outil essentiel pour que les travailleuses et travailleurs obtiennent des gains, protègent des normes de travail et repoussent des demandes de concession déraisonnables de la part des employeurs.

(comme nous le verrons dans ce document). Mais malgré les attaques constantes menées contre nous par les gouvernements et les commentateurs de droite, il est important de noter que seulement 5 % de nos négociations collectives ont abouti à des grèves ou à des lockout au cours des trois dernières années.

Ces chiffres sont remarquables, étant donné le climat politique difficile auquel nous avons fait face, en grande partie à cause de l'ancien gouvernement conservateur.

On n'avait encore jamais vu en une seule génération un gouvernement au pouvoir entretenir avec autant d'ardeur des sentiments antisindicalistes, provoquant une réaction tout aussi intense de la part de notre syndicat, de nos alliés et de la population. Après avoir vu les gouvernements conservateurs, à tous les ordres, déposer des projets de loi visant à affaiblir le rôle des syndicats (p. ex. le projet de loi C377), restreindre le droit des travailleurs de se syndiquer (p. ex. le projet de loi C525), s'ingérer dans les négociations collectives (chez Air Canada, Postes Canada et les

sociétés de chemin de fer), il est incroyable de n'avoir essuyé que quelques conflits de travail.

La défaite du gouvernement Harper aux élections de 2015 aide à changer les rapports entre le gouvernement et les syndicats, et nous espérons qu'elle annonce un retour à un système de relations de négociation collective plus sain. Bien que les relations entre les gouvernements et les travailleurs soient encore extrêmement différentes à l'échelon provincial, le gouvernement Trudeau s'est engagé à ouvrir les voies de communication avec les syndicats, ce qui représente un petit changement de ton politique, certes, mais encourageant. Le nouveau gouvernement a de plus tenu sa promesse de stopper les pires attaques législatives de Stephen Harper contre les travailleuses et travailleurs, ce qui constitue une étape importante.

Négociations d'Unifor pour les trois prochaines années

Il est difficile de prédire avec précision les difficultés que rencontrera notre syndicat au cours des prochaines années, à la table de négociation. Ce qui est clair, cependant, c'est que la croissance de l'économie du Canada continuera d'être modeste, mais constante, et que les différences entre les régions seront marquées et fondées sur leurs capacités manufacturières et l'exploitation de leurs ressources naturelles.

Les salaires et les avantages sociaux seront inévitablement des pivots très importants pour

La défaite du gouvernement Harper aux élections de 2015 aide à changer les rapports entre le gouvernement et les syndicats, et nous espérons qu'elle annonce un retour à un système de relations de négociation collective plus sain.

les comités de négociation, de même que les discussions continues sur les pensions. Mais dans un nombre croissant de lieux de travail, les questions entourant les horaires et le temps de travail, les prestations de maladie et la sécurité d'emploi (particulièrement pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel et temporaires) vont probablement monter dans l'échelle des priorités étant donné que le travail précaire continue de s'infiltrer dans les lieux de travail que nous représentons. En outre, des pressions constantes en vue de « soustraire » le travail à l'externe à des fournisseurs à plus faibles salaires vont inévitablement se poursuivre, ce qui menace la qualité du travail et le pouvoir de négociation syndicale.

Nous mesurerons notre succès à la table de négociation en fonction de notre manière de réagir à ces pressions et de notre capacité à inspirer de nouveaux travailleurs et travailleuses à adhérer à Unifor.



PRINCIPAUX ENJEUX DES NÉGOCIATIONS :

TRAVAIL PRÉCAIRE ET PEU RÉMUNÉRÉ

Ce n'est un secret pour personne que le monde du travail change. La concurrence mondiale et la volonté perpétuelle d'augmenter les profits et les rendements des actionnaires exercent une pression considérable sur les grandes et petites entreprises et les incitent à réduire leur masse salariale, abaissant par le fait même la qualité de vie d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs. Ces pressions ont fait perdre de la valeur au travail et abaissé la barre des pratiques en matière de ressources humaines et des normes d'emploi à un point tel qu'un grand nombre de travailleuses et travailleurs acharnés n'ont plus, dans leur vie professionnelle, de stabilité sur laquelle ils peuvent bâtir leur avenir.

Les membres des groupes en quête d'équité sont surreprésentés dans les emplois précaires et peu rémunérés. Les travailleuses et travailleurs de couleur, autochtones et handicapés, les femmes et les jeunes sont en effet tous surreprésentés dans ce groupe d'emplois. Une grande proportion de nos membres sont menacés par les transferts de contrats, n'ont aucune garantie quant au nombre d'heures qu'ils vont travailler et reçoivent leurs horaires de travail à court préavis (bien que notre syndicat ait fait de grands progrès pour changer ces pratiques). Trop de gens travaillent à temps partiel sans l'avoir choisi, et ils ont besoin d'un moyen plus structuré pour obtenir un emploi à temps plein. Nous sommes très préoccupés par le fait qu'un grand nombre de travailleuses et travailleurs à temps partiel sont obligés de travailler à temps plein tout en ne recevant que les avantages sociaux des travailleurs à temps partiel.

Dans divers lieux de travail appartenant aux secteurs public et privé, les membres d'Unifor subissent les contrecoups des appels d'offres concurrentiels (souvent par le biais de demandes de propositions), une pratique qui fait baisser les salaires et affaiblit notre position à la table de négociation. Par ailleurs, nos membres sont de plus en plus

nombreux à travailler avec des travailleurs temporaires ou contractuels, qui, pour le même travail, gagnent moins d'argent, reçoivent moins d'avantages sociaux et se voient accorder des protections inégales.

La précarité d'emploi touchait auparavant surtout les travailleuses et travailleurs du commerce de détail et du secteur des services. Mais le travail précaire est dorénavant une menace dans tous les secteurs, et il grimpe dans l'échelle des revenus jusqu'à des professions connues depuis toujours pour leurs salaires élevés.

Certains sont d'avis que la transformation des relations de travail plus « traditionnelles » ajoute de la valeur à l'économie. Nous savons toutefois qu'il n'en est rien. Ces changements affaiblissent les normes, annulent les gains salariaux et ont une incidence négative sur la santé et le bien-être des travailleurs et de leurs familles. Fait encore plus troublant, ces changements facilitent le transfert de la richesse des travailleuses et des travailleurs vers les cadres exécutifs et les PDG.

Notre vision pour renforcer et améliorer les droits des travailleuses et des travailleurs

À mesure que le travail précaire devient plus courant au Canada, de plus en plus de gens reconnaissent qu'il faut faire quelque chose pour protéger les travailleuses et travailleurs contre ses effets néfastes. Des mouvements de la base, comme la lutte pour un salaire minimum de 15 \$, ont contribué à politiser la question, en sollicitant une réponse des gouvernements et des employeurs. Partout en Amérique du Nord, les travailleuses et travailleurs prennent conscience que les pratiques du « marché du travail polyvalent »

aident à augmenter les bénéfices, mais elles le font souvent aux dépens de la qualité de vie des travailleuses et travailleurs.

Les pratiques du « marché du travail polyvalent » aident à augmenter les bénéfices, mais elles le font souvent aux dépens de la qualité de vie des travailleuses et travailleurs.

Notre stratégie pour combattre l'essor du travail précaire au moyen de la négociation commence par la solidarité. Élever les normes pour les travailleuses et travailleurs qui se trouveront dans le futur « à l'échelon supérieur » de nos échelles salariales aura pour conséquence d'élever les salaires de ceux et celles qui occupent aujourd'hui les premiers échelons. Quand nos membres comprennent qu'ils ont tout intérêt à faire front commun, ils remportent la victoire. Les négociations sont couronnées de succès quand les travailleuses et travailleurs cultivent le respect : le respect pour les compétences, les capacités et les expériences des uns et des autres. Et, en tant que syndicalistes, nous devons encourager cette culture de respect.

Unifor a accompli d'énormes progrès dans les récentes conventions collectives en négociant des dispositions concernant des horaires de travail équitables et la possibilité de convertir les emplois précaires ou à temps partiel en postes à plein temps. Ces dispositions doivent être étendues à d'autres conventions collectives. Nous avons de plus commencé à travailler sur de nouvelles dispositions

salariales qui assureront aux travailleuses et travailleurs à faible revenu un avantage proportionnel lorsque le salaire minimum sera haussé. Cet outil sera utile pour améliorer l'équité dans nos structures de rémunération.

Notre stratégie de négociation pour les petits salariés qui occupent des emplois précaires doit également trouver un juste équilibre sur des enjeux importants comme les jours de congé de maladie, les vacances, la formation et l'accès à du temps pour les besoins personnels. Ces dispositions doivent être négociées pour tous les travailleurs et travailleuses et ne doivent pas être considérées comme l'avantage exclusif d'un petit groupe privilégié. Or, c'est malheureusement ainsi qu'elles sont vues en vertu de la plupart des régimes de lois sur le travail en vigueur.

Dans tous les cas, Unifor doit travailler pour élever le niveau de vie des travailleurs à faible revenu occupant des emplois précaires et améliorer leur stabilité et leur équilibre travail-vie.

Nos priorités en matière de négociation

À la table de négociation, nous avons la possibilité d'accroître une stabilité et une certitude dans la vie professionnelle de nos membres. La liste suivante regroupe nos principales priorités de négociation en vue de réduire la précarité du travail et d'accroître la stabilité de nos membres. Unifor s'engage :

- à négocier des clauses d'indexation des salaires pour que les membres d'Unifor qui occupent des emplois dont le salaire s'approche du salaire minimum retirent un avantage proportionnel de toutes les hausses du salaire minimum adoptées dans leur province;

Les négociations sont couronnées de succès quand les travailleuses et travailleurs cultivent le respect : le respect pour les compétences, les capacités et les expériences des uns et des autres. Et, en tant que syndicalistes, nous devons encourager cette culture de respect.

- à négocier des hausses salariales sur la base de cent par heure (plutôt que basées sur des pourcentages) afin que les travailleuses et travailleurs à faible salaire n'accusent pas de retard encore plus grand par rapport à leurs collègues de classifications d'emploi à salaire plus élevé;
- à négocier des jours de congé de maladie payés, soit au moyen d'une banque de congés de maladie ou d'un autre moyen payé par l'employeur, pour que tous nos membres aient accès au temps dont ils ont besoin pour protéger leur santé et celle des autres, dont leurs enfants et leurs parents âgés;
- à négocier, à protéger et à renforcer les dispositions sur les horaires de travail afin de mettre en place des règles qui régiront l'attribution des heures disponibles, qui obligeront les employeurs à communiquer les horaires de travail à l'avance et qui empêcheront les annulations de quarts sans avis approprié d'entraîner une baisse de salaire;
- à encourager dans les lieux de travail les formations par rotation de postes qui permettront aux employées et employés d'acquérir les compétences nécessaires



pour accomplir différentes tâches, augmentant ainsi leur polyvalence et leur donnant la possibilité de travailler plus d'heures; l'établissement de protocoles de formation par rotation de postes ne doit pas être utilisé pour miner les classifications d'emploi négociées ou la création d'emplois à temps plein;

- à veiller à ce que les travailleuses et travailleurs classés comme « temporaires » soient inclus dans le champ d'application de nos conventions collectives; lorsque possible et par la négociation, notre syndicat tentera d'éliminer l'avantage perçu par les employeurs sur le plan des coûts d'embaucher du personnel temporaire plutôt que permanent;
- à négocier des heures garanties pour que les travailleuses et travailleurs connaissent le nombre d'heures qu'ils vont travailler et, si possible, les jours qu'ils travailleront d'une semaine à l'autre;
- à négocier des procédures équitables pour la distribution des pourboires afin qu'ils soient partagés de façon appropriée entre les travailleuses et travailleurs (et non récupérés par l'employeur) et que les avantages des travailleuses et travailleurs à pourboire ne soient pas inférieurs à la norme à cause de leurs salaires horaires plus bas ou de pourboires non déclarés;
- à veiller à ce que les travailleuses et travailleurs à temps partiel qui travaillent systématiquement plus d'heures que du temps partiel soient classés dans la catégorie des travailleuses et travailleurs à plein temps et reçoivent tous les avantages sociaux auxquels ils ont droit.

QUELQUES SUCCÈS DE NÉGOCIATION

- **General Motors/CAMI (2013)**: À l'usine de General Motors d'Ingersoll, en Ontario, Unifor a réussi à négocier la transition de plus de 300 travailleuses et travailleurs temporaires (désignés sous l'appellation « main-d'œuvre contractuelle ») en travailleurs permanents à plein temps.
- **Servantage (2015)**: Lors de la récente ronde de négociation, les membres d'Unifor travaillant dans le secteur des services de nettoyage des immeubles de la région du Lower Mainland en C.-B. ont réussi à renouveler une disposition importante de progression salariale qui permet aux travailleuses et travailleurs de recevoir un ajustement salarial automatique au moment d'une hausse du salaire minimum de la province.
- **Air Canada (2015)**: Unifor a négocié d'importantes hausses salariales pour les agents du service à la clientèle parmi les moins bien rémunérés du transporteur aérien, dont certaines atteignant jusqu'à 25 %. Le syndicat a aussi réussi à protéger le travail de l'unité de négociation, en luttant contre les transferts de contrats à la Greater Toronto Airport Authority et la grande précarité des emplois au service à la clientèle.
- **Supermarchés (2015/2016)**: La négociation par contrat type dans le secteur des épiceries en Ontario a abouti à des conventions novatrices qui comprennent d'importantes hausses salariales et une protection contre l'inflation pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel grâce à une nouvelle grille de salaires intitulée « salaire minimum Plus ». Ces conventions prévoient aussi un meilleur accès aux avantages sociaux pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel, des améliorations aux pratiques d'établissement des horaires et la création de nouveaux postes à temps plein.

- **Université du Nouveau-Brunswick (2016):**

Les membres d'Unifor ont réussi à négocier une réduction du nombre d'heures de travail par semaine requis pour se qualifier aux avantages financés par l'employeur, et à élargir l'accès d'un plus grand nombre de membres à temps partiel dans l'unité de négociation.



PRINCIPAUX ENJEUX DES NÉGOCIATIONS :

DISPARITÉ DE TRAITEMENT

Que deux travailleuses et 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 travailleuses et 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 travailleuses et 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 travailleuses et travailleurs des avantages dont a joui celle qui l'a précédée aux termes d'une convention collective est une pratique qui s'écarte trop du principe d'égalité. Cet écart ne fait que provoquer des divisions profondes et irréparables au sein des effectifs.

Pour les travailleuses et travailleurs avantagés, songez à ce qu'un système permanent à double palier signifie à long terme. Qu'advient-il lorsque

Les conventions collectives à double palier soumettent les membres à la tentation insidieuse de sacrifier des travailleuses et travailleurs qui n'ont pas encore été embauchés en échange de la fausse promesse que leurs emplois et leurs conditions de travail sont protégés.

les travailleuses et travailleurs avantagés deviendront inévitablement minoritaires dans leur lieu de travail? Les travailleuses et travailleurs désavantagés défendront-ils le droit des travailleuses et travailleurs avantagés à toucher un meilleur taux de salaire? Protégeront-ils les pensions plus élevées des travailleuses et travailleurs avantagés une fois que ceux-ci auront pris leur retraite? Et comment arriverions-nous à créer une solidarité entre eux, peu importe l'enjeu, compte tenu de la division qui régnerait?

Les entreprises qui ont insisté pour conclure des conventions collectives à double palier ces dernières années ne connaissent apparemment pas leur historique, outre qu'elles affaiblissent les syndicats. L'expérience confirme que les divisions entre les travailleuses et travailleurs, le ressentiment et l'insatisfaction se répercutent sur la productivité, la qualité et les profits. Pendant les récessions du début des années 1980 et 1990, de grandes sociétés ont préconisé les conventions collectives à double palier (les plus connues étant notamment American Airlines, Hughes Aircraft, General Dynamics et LTV Corporation). Or, leurs plans se sont retournés contre elles et les ont plongées la crise.

L'histoire a tendance à se répéter, et il n'y a parfois aucun moyen de protéger les employeurs contre eux-mêmes. Pendant la période précaire précédant la crise financière de 2008-2009, les travailleuses et travailleurs de l'industrie américaine de l'automobile, plus précisément du secteur des pièces d'automobiles, ont été contraints d'accepter un système à double palier radical, lequel a fini par s'immiscer dans les conventions collectives des trois fabricants d'automobiles

de Detroit. Lors des négociations qui se sont déroulées en 2012, nous avons résisté aux immenses pressions exercées sur nous pour que nous leur emboîtions le pas au Canada. Nous avons adopté le système de progression salariale pour pouvoir continuer d'attirer des investissements alors que notre dollar était à parité. Dans certaines entreprises américaines, jusqu'à la moitié des travailleuses et travailleurs de l'automobile appartenaient à la classe inférieure lorsque ceux-ci sont retournés à la table de négociation en 2015. La frustration a fini par atteindre un point critique. Le système à double palier comptait parmi les principales raisons pour lesquelles les premières ententes ont été rejetées. Au bout du compte, les Américaines et Américains se sont débarrassés de ce système en adoptant une échelle de progression salariale semblable à la nôtre.

L'engouement pour la double grille salariale pourrait s'amoinrir à la lumière des résultats désastreux enregistrés dans l'industrie emblématique qu'est l'automobile aux États-Unis. Néanmoins, l'histoire montre que cette mauvaise idée a la manie de ressurgir. D'ailleurs, nous avons vu renaître cette hydre hideuse dans un grand nombre de secteurs que nous représentons. Nous devons maintenir fermement notre position et éviter de baisser la garde.

Notre vision pour abolir le système à double palier

Nous luttons contre les inégalités depuis toujours et nous n'allons certainement pas les perpétuer. À la table de négociation, notre opposition et notre résistance au système à double palier sont claires et fermes.

Notre syndicat rejette fièrement les conventions collectives à double palier en tant que solutions à des problèmes économiques plus larges. Les employeurs ont tout de même réussi à exploiter la fragilité de l'économie à leur avantage pour réaliser des percées en marge de certains de nos lieux de travail. Nous déploierons notre force de récupération pour continuer à rejeter la double grille salariale, tout en revenant en arrière pour rétablir l'égalité entre nos membres.

À la table de négociation, notre opposition et notre résistance au système à double palier sont claires et fermes.

Nos priorités en matière de négociation

À la table de négociation, nous devons continuer à mettre en cause la vision à court terme des conventions collectives à double palier afin de promouvoir l'égalité et de créer une solidarité entre nos membres, actuels et futurs. Pour parvenir à ses fins, Unifor s'engage :

- à continuer à rejeter les structures permanentes à double grille salariale;
- à négocier l'élimination des salaires à deux niveaux et à rétablir l'égalité entre nos membres, dans les lieux de travail où les employeurs ont réalisé des percées et mis en place des systèmes à deux niveaux;
- à garantir qu'une progression sur l'échelle salariale soit automatique et basée selon l'ancienneté, et que les membres atteignent le plein taux de salaire dans un laps de temps raisonnable, par exemple dans

les lieux de travail où des procédures de rémunération progressive sont en place.

QUELQUES SUCCÈS DE NÉGOCIATION

- **Navistar (2014):** Trente membres de cet entrepôt de pièces de camion ont fait la grève en septembre 2014 pour défaire un système en place de double grille salariale et lutter contre des demandes de l'employeur cherchant à instaurer un système à trois niveaux. Après deux semaines sur la ligne de piquetage, ils ont gagné.
- **BC Transit (2015):** Les travailleuses et travailleurs du transport public à Victoria ont négocié une nouvelle convention collective qui élimine progressivement un niveau d'emploi à salaire inférieur (chauffeur de navettes communautaires), permettant à plus de 80 membres du syndicat d'être intégrés à une classification plus élevée de chauffeur.
- **Groupe de travail d'Unifor sur les pièces automobiles IPS (2015):** Pour renforcer le pouvoir des 17 000 membres de ce secteur, le Conseil industriel a adopté un rapport et un plan d'action qui rejettent explicitement les salaires à deux niveaux, accordent la priorité au démantèlement de tout système de disparités salariales et qui établissent des limites à la rémunération progressive.



PRINCIPAUX ENJEUX DES NÉGOCIATIONS :

REPRÉSENTATION SYNDICALE ET RENFORCEMENT DU SYNDICAT

Ces dernières années, les offensives menées contre les syndicats et les travailleuses et travailleurs se sont intensifiées, surtout du fait de l'élection de gouvernements rétrogrades à tous les paliers et de l'érosion de la transparence et de la démocratie dans nos institutions.

À cause des modifications législatives apportées au fil du temps, il est de plus en plus difficile pour les syndicats de recruter et de négocier. Les compressions effectuées dans les programmes gouvernementaux, combinées à une croissance économique inférieure à la moyenne, ajoutent aux difficultés que rencontrent nos lieux de travail et, dans bien des cas, limitent nos gains à la table de négociation.

Les lacunes de nos lois désuètes en matière de travail enhardissent également les employeurs. Bon nombre d'entre eux cherchent de nouveaux moyens de créer une main-d'œuvre plus docile et disciplinée, tout en réduisant leurs coûts salariaux totaux. La sous-traitance, la main-d'œuvre « occasionnelle » ou temporaire et la dépendance accrue au travail de courte durée, à temps partiel et rémunéré au fur et à mesure sont de plus en plus courantes.

Dans ces conditions, les travailleuses et travailleurs ont très peu de sécurité et de protection et peuvent généralement être renvoyés de façon arbitraire. Au-delà de leur coût financier pour les travailleuses et travailleurs, ces stratégies contribuent à l'érosion des structures des unités de négociation, à la fragmentation des lieux de travail et à l'affaiblissement de la solidarité entre travailleuses et travailleurs.

Il est plus important que jamais
de renforcer la représentation
syndicale dans nos lieux de travail
et d'habiliter nos membres.
La négociation collective peut
faciliter cela en grande partie.

Dans ce contexte, il est plus important que jamais de renforcer la représentation syndicale dans nos lieux de travail et d'habiliter nos membres. La négociation collective peut faciliter cela en grande partie.

Un syndicat puissant a besoin d'effectifs informés et engagés ainsi que de sections locales actives et dotées d'importantes ressources. Les déléguées et délégués de première ligne et les membres des comités doivent être outillés pour pouvoir correctement régler les problèmes en milieu de travail et veiller à l'application des règles contractuelles, afin d'inspirer un sentiment de confiance aux membres. Les représentantes et représentants syndicaux ont besoin de temps et d'espace pour s'occuper des affaires du syndicat. De plus, les membres doivent avoir l'occasion d'apprendre à connaître leur syndicat.

Un syndicat puissant est en mesure d'établir un lien entre ses réussites sur le plan des négociations et les grandes luttes politiques, qu'elles touchent les travailleuses et travailleurs d'ici ou d'ailleurs. En élargissant la portée de nos objectifs de négociation, nous pouvons revendiquer des changements législatifs et sociaux de manière constructive. Les programmes innovateurs tels le Fonds de justice sociale d'Unifor et le Fonds communautaire canadien concourent à ce travail primordial.

Nous tirons une immense fierté de notre capacité à repousser les attaques des employeurs et à réaliser des gains à la table de négociation, même quand tout joue contre nous. Étant donné que les structures traditionnelles de nos lieux de travail se transforment, que les conditions de travail précaires menacent de creuser un fossé

entre les travailleuses et travailleurs et notre syndicat et que la mondialisation nous oblige à forger des liens étroits avec nos consœurs et confrères à l'étranger, notre responsabilité à l'égard du renforcement de nos capacités syndicales doit aussi évoluer.

Notre vision pour renforcer le syndicat grâce à la négociation collective

Nos membres veulent des emplois de qualité et sûrs, une retraite dans la dignité, des salaires et des avantages sociaux qui répondent aux besoins de leurs familles, de la démocratie et du respect au travail, des lieux de travail sécuritaires et des mesures de protection en périodes difficiles. Tous les travailleurs et travailleuses partagent ces objectifs.

Pour renforcer notre syndicat grâce à la négociation collective, nous devons négocier des dispositions qui donnent à nos membres davantage d'occasions de s'occuper efficacement des affaires syndicales, qui créent une solidarité et qui appuient les combats que livrent d'autres travailleuses et travailleurs dans notre pays et le monde entier.

La réalisation de cette vision peut revêtir de nombreuses formes : la négociation d'un nombre accru d'heures pour permettre aux représentantes et représentants syndicaux de la base de traiter les problèmes en milieu de travail, le versement de contributions financières pour aider la population la moins privilégiée des pays en développement, etc. Pour bâtir notre syndicat, nous devons améliorer notre capacité d'engager l'ensemble des travailleuses et travailleurs, sans exception, dans notre quête commune de justice sociale et de justice en milieu de travail. De cette façon, nous pouvons repousser efficacement les

attaques des employeurs, réaliser des gains lors de chaque ronde de négociations et relever les défis qui se poseront à nous au fil des années.

Nos priorités en matière de négociation

À la table de négociation, nous devons continuer à favoriser le renforcement de notre syndicat et de nos effectifs, notamment par l'intermédiaire des programmes d'orientation et d'éducation des travailleuses et travailleurs. De plus, nous devons continuer à promouvoir les mécanismes d'aide aux travailleurs et travailleuses, même au-delà de nos lieux de travail. Pour parvenir à ses fins, Unifor s'engage :

- dans la mesure du possible, à négocier un nombre accru de représentantes et représentants en milieu de travail, dont des déléguées et délégués, des représentantes et représentants en santé et sécurité, des intervenantes auprès des femmes et des membres du comité de négociation;
- à s'assurer que les représentantes et représentants syndicaux se voient accorder suffisamment de temps rémunéré pour conduire les affaires du syndicat, permettant ainsi à Unifor de développer ses capacités locales et de s'attaquer aux problèmes en milieu de travail;
- à veiller à ce que toutes les conventions collectives prévoient un programme d'orientation s'adressant aux nouveaux membres pour leur faire connaître leur syndicat ainsi que son travail. Il est important que les représentantes et représentants en milieu de travail s'engagent à mettre à jour les programmes d'orientation existants, au besoin;
- à négocier des congés-éducation payés (CEP), qui permettent aux membres de participer à des formations syndicales grâce à un financement négocié, et à s'assurer que les cours offerts dans le cadre de ceux-ci sont accessibles aux membres. Dans la mesure du possible, les comités devraient s'efforcer d'accroître les cotisations au programme des congés-éducation payés (généralement calculées selon un nombre de cents par heure) et examiner d'autres mesures possibles pour financer le programme d'éducation et encourager les membres à y participer;
- à négocier des cotisations au Fonds de justice sociale (FJS) qui sont utilisées pour soutenir les travailleuses et travailleurs et les communautés au pays et partout dans le monde dans le cadre de projets de développement et d'aide en cas d'urgence (généralement calculées selon un nombre de cents par heure) dans toutes les conventions collectives et à augmenter les niveaux de financement dans les unités où les membres cotisent déjà à ce fonds;
- étendre les cotisations au Fonds communautaire canadien qui sont utilisées pour des projets de développement communautaire au Canada (généralement calculées selon un nombre de cents par heure). Le Fonds communautaire canadien a été créé à l'issue des négociations avec CP Rail et CN Rail en 2015.



QUELQUES SUCCÈS DE NÉGOCIATION

- **Cascade Aerospace (2014):** Devant des demandes de l'employeur désirant un système de double grille salariale qui comprenait moins d'avantages et de vacances pour les nouveaux employés, 440 membres ont déclenché une grève en mai 2014 pour sauvegarder les emplois de la prochaine génération. En dépit du fait que l'employeur ait retiré plusieurs de ses demandes, les membres ont voté pour étendre les mesures de grève afin de lutter contre une demande finale d'éliminer le poste de président à temps plein de l'unité. Le poste a finalement été maintenu.
- **Air Liquide (2014) et Linde Gas (2015):** Les membres d'Unifor de deux installations de gaz spéciaux à Edmonton ont réussi à négocier des congés-éducation payés dans leurs conventions collectives (une contribution d'un cent de l'heure versée par leurs employeurs respectifs). Plus de 40 % des conventions collectives d'Unifor comprennent des congés-éducation payés.
- **CP et CN Rail (2015):** Les membres d'Unifor au CP et au CN partout au Canada ont créé le nouveau Fonds communautaire du Canada en 2015. Le FCC est financé par des cotisations de l'employeur (un cent par heure) et sera utilisé pour soutenir des interventions d'urgence et des projets communautaires, comme le projet d'aide urgente à Fort McMurray.
- **Techniciens du cinéma et de la télévision (2016):** Reconnaisant l'importance de la représentation syndicale au sein des équipes de cinéma et de télévision en Ontario, les techniciens membres d'Unifor du secteur du cinéma, de la télévision et des nouveaux médias ont réussi à négocier des taux de salaire majorés pour les représentants syndicaux élus et les représentants en sécurité sur le plateau.

PRINCIPAUX ENJEUX DES NÉGOCIATIONS :

ÉQUITÉ ET DROITS DE LA PERSONNE

Le Canada est un pays diversifié. De différentes façons, le Canada est un pays qui comprend plusieurs nations dont chacune a sa propre histoire et sa propre identité, et qui mène ses propres combats. Le multiculturalisme que plusieurs célèbrent au Canada aujourd'hui évolue constamment en fonction de la compréhension et de la réconciliation collective de notre passé, y compris de l'exploitation des Premières Nations, des populations Inuit et Métis, et de leurs terres, de l'exclusion historique des femmes dans la société, et du racisme systémique auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs de couleur, les nouveaux arrivants et d'autres personnes. Notre diversité est une source de fierté et d'envie des autres pays dans le monde. Mais, nous reconnaissons qu'il s'agit toujours d'un travail en évolution. Tous les jours, nous devons chercher à créer un pays plus égalitaire et inclusif. C'est un objectif constant.

Pourtant, beaucoup trop de gens se heurtent constamment à des obstacles systémiques, dont le racisme, le sexisme, la marginalisation, l'exclusion et le harcèlement, dans leurs milieux de travail et leurs collectivités.

Voici quelques éléments de réflexion :

- Les travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur sont aux prises avec le chômage, la pauvreté, les bas salaires et la précarité d'emploi dans une mesure beaucoup plus grande que les autres travailleurs et travailleuses.
- Les travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme LGBTQ continuent de « rester dans le placard » pour éviter de subir du harcèlement et de la discrimination au travail à cause de leur orientation sexuelle.
- Les personnes handicapées ont beaucoup moins de chances d'être embauchées que le reste de la population en général et gagnent un

salaire inférieur malgré un niveau d'éducation et une capacité à participer similaires.

- Les salaires des femmes sont encore nettement inférieurs à ceux des hommes au Canada. À vrai dire, l'« écart de rémunération entre les sexes » demeure inchangé, à 28 %, à l'échelle nationale. Les emplois traditionnellement considérés comme « féminins » (p. ex. dans le secteur de la santé et des autres services) sont souvent dénigrés, méprisés et faiblement rémunérés.
- Bien qu'ils soient très instruits, les jeunes travailleuses et travailleurs ont des perspectives d'emploi incertaines et un niveau d'endettement élevé qui nuisent à leur capacité de gagner leur vie décemment et de planifier leur avenir. Le tiers des diplômées et diplômés postsecondaires de 25 à 29 ans décrochent des emplois peu payants pour lesquels ils sont surqualifiés, alors que la moitié des jeunes travailleuses et travailleurs sont employés dans les secteurs de la vente au détail, de l'hébergement et de la restauration, lesquels sont reconnus pour leurs faibles salaires et leur bas taux de syndicalisation.

Il est honteux que le marché du travail canadien continue de perpétuer les inégalités qui accablent tant de travailleuses et travailleurs. Tous ces groupes sont plus susceptibles de se dire victimes de harcèlement et de discrimination au travail en raison de leur race, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap.

À eux seuls, ces chiffres mettent en évidence les préjugés profondément enracinés dans notre culture et nos institutions, dont la négociation collective. En tant que syndicat,

Il est honteux que le marché du travail canadien continue de perpétuer les inégalités qui accablent tant de travailleuses et travailleurs.

il nous appartient à tout instant de relever les inégalités en milieu de travail, et dans la société, afin de les dénoncer et de les corriger, plus particulièrement à la table de négociation.

Notre vision pour renforcer l'équité et les droits de la personne

Chaque personne mérite la dignité et le respect en milieu de travail ainsi qu'une rémunération équitable. Unifor maintient sa longue tradition de lutte pour l'équité et les droits de la personne en milieu de travail. Nous avons ouvert la voie aux avantages accordés aux couples de même sexe, le salaire égal, l'indemnisation des accidents du travail, et ainsi de suite. De renommée internationale, notre programme des intervenants auprès des femmes contribue à la sensibilisation à l'égard de la violence conjugale, de ses répercussions au travail et du rôle que le syndicat peut jouer en appuyant les travailleuses cherchant à vivre sans violence. Nous sommes les initiateurs de l'inclusion de dispositions progressistes contre le harcèlement dans les conventions collectives, nous avons encouragé les « espaces sûrs » en milieu de travail et nous avons contribué à la formulation de politiques sur l'équité en matière d'emploi à caractère prospectif. Nous avons lutté âprement pour obtenir de nombreuses améliorations et mesures de protection contre la violence, le harcèlement et l'intimidation.

Malgré tout le travail accompli, il nous reste encore beaucoup de pain sur la planche.

Nos revendications contractuelles doivent toujours être considérées dans l'optique de l'équité. Pour le bien des membres de nos unités de négociation, nous avons la responsabilité de nous assurer que nous ne perpétuons pas les inégalités systémiques. Nous devons veiller à ce que tous nos membres soient représentés à la table de négociation et au sein des équipes qui dirigent nos sections locales. De plus, nous devons faire preuve de vigilance et mesurer notre rendement en recueillant des données sur la main-d'œuvre. Ces données constituent le principal outil dont nous disposons pour comprendre et analyser la composition démographique de nos effectifs, ainsi que pour rendre des comptes et demander à nos employeurs d'en faire de même.

Nos revendications contractuelles doivent toujours être considérées dans l'optique de l'équité. Pour le bien des membres de nos unités de négociation, nous avons la responsabilité de nous assurer que nous ne perpétuons pas les inégalités systémiques.

Nos priorités en matière de négociation

Afin de répondre aux besoins de leurs membres et de faire entendre une diversité de voix à la table de négociation, les sections locales doivent voir à ce que leurs comités de négociation et leurs dirigeantes et dirigeants soient représentatifs de la composition

démographique de leurs effectifs. À la table de négociation, nous avons l'occasion d'améliorer l'équité en matière d'emploi ainsi que les mesures de protection et de créer une culture exempte de harcèlement et de discrimination en milieu de travail. Unifor s'engage :

- à négocier des dispositions contre le harcèlement et à améliorer celles-ci de façon à créer un lieu de travail exempt de harcèlement, à prévoir l'accès à des enquêtes conjointes (syndicales-patronales) et à offrir des recours et des protections aux travailleuses et travailleurs victimes de harcèlement, s'il y a lieu. Unifor a réussi à établir et à former des comités mixtes de lutte contre le harcèlement dans ses lieux de travail;
- à négocier des plans d'équité en matière d'emploi dans tous les lieux de travail (non seulement sous juridiction fédérale où l'équité en emploi est requise) pour assurer aux femmes ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs autochtones, handicapés et de couleur un accès égal aux emplois de qualité. Les politiques devraient comprendre des dispositions qui encouragent les employeurs à harmoniser la composition de leurs effectifs avec celle de leur région et qui permettent au syndicat de consulter les données démographiques;
- à négocier un processus pour mettre en œuvre et maintenir l'équité salariale qui comprend un examen fréquent de la conformité aux règles (comme la description des postes/tâches et un examen des classification des emplois); à s'assurer que les pratiques de négociation (comme les hausses par pourcentage) ne



reproduisent pas les inégalités salariales entre les hommes et les femmes;

- à négocier un processus de dialogue continu et constructif sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de travail;
- à veiller à ce qu'aucune convention collective ne prévoise des stages non rémunérés et à ce que toutes les mesures concernant le travail non rémunéré des étudiantes et étudiants et des jeunes travailleuses et travailleurs soient contestées dans les lieux de travail;
- à continuer à accorder un degré de priorité élevé aux mesures en milieu de travail qui visent à soutenir les personnes qui mettent fin à des relations conjugales violentes. Ces mesures comprennent les intervenantes auprès des femmes, la première journée de maladie et une protection complémentaire en cas d'accident et d'autres dispositions de congé payé pour les femmes fuyant des situations de violence conjugale, une protection contre l'absentéisme et une clause protégeant les membres contre des sanctions disciplinaires injustes;
- à encourager les comités de négociation à négocier des congés-éducation payés dans toutes les conventions collectives et à exhorter les sections locales à accorder la priorité à la participation des membres qui représentent la pleine diversité de l'unité de négociation à des événements et à des formations, dont les travailleuses et travailleurs handicapés, autochtones et de couleur; les femmes; les jeunes travailleuses et travailleurs; et la communauté LGBTQ;
- à négocier des suppléments aux congés de maternité et parental qui permettent aux

parents de ne pas subir une baisse de revenus (ou qui doivent dépendre uniquement des prestations de chômage) pendant leur congé; les comités devraient veiller à négocier des subventions pour services de garde dans le cadre des conventions collectives; un soutien temporaire aux travailleuses et travailleurs qui doit s'ajouter aux efforts plus vastes de notre syndicat d'obtenir un programme universel, accessible et abordable de services de garde de qualité au Canada.

- Veiller à ce que le contenu de toutes les conventions collectives d'Unifor soit rédigé en langage neutre.

QUELQUES SUCCÈS DE NÉGOCIATION

- **SaskTel (2016):** Les membres d'Unifor en Saskatchewan ont négocié de nouveaux postes d'intervenantes auprès des femmes dans chacune des trois unités de négociation chez SaskTel. Depuis 2013, Unifor a négocié 67 nouveaux postes d'intervenantes auprès des femmes dans des lieux de travail partout au pays, ce qui totalise plus de 300 postes pour l'ensemble du syndicat.
- **CAA (2016):** Les femmes travaillant à l'Association canadienne des automobilistes (CAA) ont reçu une hausse importante du salaire de base, rétroactive à 2009, à la suite du succès de la négociation d'un ajustement en matière d'équité salariale revendiqué par Unifor.
- **Chantiers maritimes Irving (2016):** Unifor, en partenariat avec les Chantiers maritimes Irving, cherche à augmenter le nombre de Néo-Écossais sous-représentés dans le secteur de la construction navale en appuyant des programmes et une formation visant à optimiser les opportunités d'emploi et à créer un milieu de travail plus diversifié. À cette fin, le projet « Pathways to Shipbuilding » (les chemins vers la construction navale) a été lancé et fut conjointement négocié par Unifor et l'employeur. Ce projet formera des travailleuses et travailleurs autochtones pour des emplois au chantier naval. Le projet repose sur un partenariat unique et antérieur avec « Women Unlimited » qui cible l'éducation et la formation de 20 femmes dans les secteurs de la soudure et de la fabrication de métaux. Dans les deux cas, les membres et les militants d'Unifor sont des agents de liaison avec les personnes en formation afin de s'assurer qu'il y ait une relation constante avec le lieu de travail, alors que nous cherchons à ce que la construction navale soit un lieu de travail plus inclusif.



PRINCIPAUX ENJEUX DES NÉGOCIATIONS :

DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La durée d'une convention collective n'a rien d'arbitraire et n'est pas non plus négligeable dans le processus de négociation. La négociation d'un nouveau contrat ne signifie pas que les conditions de travail demeureront inchangées pendant toute la durée de celui-ci. Nos milieux de travail évoluent constamment et sont influencés par les décisions en matière de politique publique, les modifications législatives et les facteurs politiques et économiques dans leur ensemble. Ils sont également influencés par les décisions de l'employeur relativement à la sécurité d'emploi, à la rémunération, aux conditions de travail et aux droits fondamentaux.

Bien qu'ils participent activement à la vie syndicale de nombreuses façons, c'est surtout dans le cadre du processus de négociation que les membres s'impliquent le plus. Les assemblées affichent un meilleur taux de participation. Les membres lisent plus attentivement les infolettres syndicales. Le trafic sur le site Web commence à augmenter. Naturellement, les membres se soucient de l'incidence des négociations sur leur gagne-pain et leurs conditions de travail, et comprennent que leur syndicat détient un pouvoir de négociation. Par conséquent, la durée des conventions collectives influe sur la manière dont les membres s'investissent dans le processus de négociation et, en général, dans leur syndicat.

Bien qu'ils participent activement à la vie syndicale de nombreuses façons, c'est surtout dans le cadre du processus de négociation que les membres s'impliquent le plus.

Un grand nombre d'employeurs préconisent les contrats de longue durée dans le cadre de leur stratégie. Ils sont attirés par la sécurité et la certitude que leur procurent les contrats de longue durée et par le faible risque de conflit de travail (même si les travailleuses et travailleurs trouvent souvent des moyens créatifs de résister pendant la durée

d'une convention collective). Parfois, les travailleuses et travailleurs adhèrent à cette fausse logique de sécurité et de stabilité, ce qui n'est pas surprenant compte tenu de la nature hautement précaire des emplois aujourd'hui. En réalité, les employeurs vont utiliser les conventions de longue durée pour limiter les possibilités pour les travailleuses et travailleurs d'aborder des questions touchant les conditions de travail et la rémunération, des enjeux qui doivent constamment être revus. Les contrats de longue durée peuvent aussi contribuer à l'érosion du pouvoir syndical au fil du temps, car les membres finissent généralement par se désintéresser des affaires syndicales. La négociation collective ne doit pas être compromise puisqu'elle est la pierre angulaire de la démocratie syndicale.

En dépit des nombreux développements qui surviennent pendant la durée d'un contrat, les employeurs pensent souvent qu'ils pourront éviter de se pencher sur ces questions jusqu'à la prochaine ronde de négociations. Voilà pourquoi la croissance soutenue des contrats de longue durée dans les entrepôts, le secteur du transport aérien et les supermarchés à la grandeur du pays, entre autres, est navrante.

Notre vision pour établir une norme équitable relativement à la durée des contrats

Nous avons pour objectif d'établir la norme qui profitera le plus à nos membres en ce qui concerne la durée des conventions collectives tout en étant suffisamment longue pour que les employeurs y trouvent une certaine stabilité. L'histoire et l'expérience démontrent que la durée idéale d'un contrat est de trois ans. Cette durée est suffisamment courte pour garder les négociations au centre des préoccupations des membres et s'attaquer

aux problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent. À vrai dire, la durée moyenne des conventions collectives qu'Unifor a négociées depuis sa fondation est de trois ans.

L'histoire et l'expérience démontrent que la durée idéale d'un contrat est de trois ans. Cette durée est suffisamment courte pour garder les négociations au centre des préoccupations des membres et s'attaquer aux problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent.

En nous engageant à négocier des contrats de trois ans à la grandeur de nos secteurs, nous résisterons aux contrats de longue durée en créant une pression collective et nous établirons une norme rigoureuse dans tous nos secteurs.

Dans certaines circonstances, il y a eu des exceptions à cette norme. Nos négociations reflètent toujours les réalités de nos secteurs, de l'économie et des collectivités, et dans de rares cas, notre syndicat a adopté des conventions qui étaient plus longues que trois ans (et dans certains cas, plus courtes). Dans ces situations, les conventions collectives conclues apportaient à nos membres un avantage stratégique, par exemple, pour renforcer notre influence sur un investissement majeur, décaler nos négociations par rapport à d'autres négociations externes importantes ou harmoniser des conventions collectives avec celles du reste du secteur afin d'améliorer notre coordination à long terme.

En visant la négociation de conventions de trois ans, toute entente dépassant cette durée doit être approuvée par le bureau du président ou le bureau du directeur québécois.

Nos priorités en matière de négociation

Afin de résister aux pressions qu'exercent les employeurs sur nous pour que nous prolongions la durée de nos conventions collectives et de nous assurer que nos membres participent en permanence à nos processus démocratiques, Unifor s'engage :

- à respecter la norme de trois ans pour ce qui est de la durée des conventions collectives. Cette norme est conforme à la pratique courante et permet aux membres de faire face en temps voulu aux nouveaux défis et aux changements en milieu de travail. Les membres participent plus régulièrement au processus de négociation lorsque cette durée devient la norme, ce qui favorise une prise de décisions éclairées;
- à s'assurer que les comités de négociation s'efforceront, dans la mesure du possible, de raccourcir les contrats dont la durée dépasse trois ans;
- à veiller à ce que tous les comités de négociation et les représentantes et représentants nationaux obtiennent l'approbation du bureau du président ou du directeur québécois lorsqu'ils cherchent à conclure une convention collective de plus de trois ans. Les demandes d'approbation seront étudiées attentivement, et une attention particulière sera portée à la manière dont la convention collective pourrait améliorer les conditions de travail pour les membres, garantir des investissements importants ou répondre à d'autres objectifs stratégiques en matière de négociation.

QUELQUES SUCCÈS DE NÉGOCIATION

- Les conventions collectives d'une durée de trois ans sont encore la norme chez Unifor: Plusieurs nouvelles conventions collectives ont été négociées depuis la création d'Unifor à l'automne 2013. Un examen de ces nouvelles conventions révèle que près de 85 % d'entre elles ont une durée de trois ans ou moins. La moyenne pondérée de la durée des nouvelles conventions est de trois ans.
- **Oldcastle BE (2015):** Les membres d'Unifor travaillant chez Oldcastle, une entreprise de construction et de fournitures au Québec, ont réussi à négocier une première convention collective d'une durée de trois ans avec leur nouvel employeur. La victoire a essentiellement brisé la propre politique de l'employeur de négocier des conventions collectives d'au minimum cinq ans.
- **Eden Valley Poultry (2015):** À la suite d'une importante ronde de restructuration du lieu de travail, les membres d'Unifor travaillant à une usine de transformation de la volaille dans la vallée Annapolis, en Nouvelle-Écosse, ont résisté aux importantes demandes de concession de l'employeur et ont réussi en cours de route à diminué la durée de leur convention collective de cinq ans à trois ans.

PRINCIPAUX ENJEUX DES NÉGOCIATIONS :

PENSIONS ET SÉCURITÉ DE LA RETRAITE

Unifor est fier des régimes de retraite qu'il négocie au nom de ses membres. Bon nombre de membres d'Unifor tirent une grande fierté, à raison, de cotiser à un régime de retraite négocié collectivement et administré de façon saine. Malheureusement, de moins en moins de Canadiennes et Canadiens ont accès à des régimes de retraite d'employeur (un pilier important de notre système de revenu de retraite à « trois piliers »), ce qui met en péril la sécurité de la retraite de millions d'entre eux.

Une grande portion des Canadiennes et Canadiens approchent maintenant de la retraite. À l'heure actuelle, on dénombre plus de 5 millions d'ainées et d'ainés, et ce chiffre devrait atteindre 9,3 millions en 2030, alors qu'un nombre croissant de baby-boomers prendront leur retraite, un segment de la population que les économistes et démographes suivent depuis des années. Pourtant, près des deux tiers des travailleuses et travailleurs au Canada n'ont pas de régime d'employeur à l'heure actuelle. Ils dépendent entièrement de leur épargne personnelle (la plupart des travailleuses et travailleurs de faible à moyen revenu en ont peu) et des régimes de retraite généraux (qui offrent un revenu insuffisant).

Pourtant, près des deux tiers
des travailleuses et travailleurs
au Canada n'ont pas de régime
d'employeur à l'heure actuelle.

Le pire, c'est que la plupart des régimes de retraite d'employeur sont menacés, car les employeurs, surtout dans le secteur privé, cherchent à réduire les coûts qui rongent leurs bénéfices. De haute qualité, les régimes de retraite à prestations déterminées, qui procurent aux travailleuses et travailleurs des prestations précises pendant leur retraite, sont de plus en plus rares (bien qu'ils représentent encore 71 % de tous les régimes de retraite en milieu de travail) et sont remplacés, dans certains cas, par des régimes inférieurs et plus risqués à cotisations déterminées

(partiellement financés par l'employeur) qui délèguent la responsabilité de gérer les placements aux travailleuses et travailleurs.

Dans presque toutes les industries, les syndicats traitent avec des employeurs qui cherchent activement à liquider les régimes de retraite existants (c.-à-d. payer les travailleuses et travailleurs et abolir les régimes) ou à créer deux paliers de prestations, lesquels compromettent la sécurité du revenu à la retraite de la prochaine génération de travailleuses et travailleurs. Comme peu de Canadiennes et Canadiens accumulent suffisamment d'épargne en vue de la retraite, ces types de changements ne feront qu'aggraver une situation déjà critique. Il n'est pas étonnant que le nombre d'aînés et aînées sur le marché du travail (après l'âge de 65 ans) ait augmenté de près de 70 % depuis 2008.

Notre vision pour renforcer le système de revenu de retraite du Canada

Tous les Canadiens et Canadiennes à la retraite méritent d'avoir un niveau de vie décent et un revenu stable. Les travailleuses et travailleurs qui ont consacré leur existence (parfois même au détriment de leur santé personnelle) à la production d'une énorme richesse et de valeur pour leurs employeurs ne devraient pas s'attendre à moins.

En luttant contre la dégradation des régimes de retraite et en revendiquant le renforcement ainsi que la sauvegarde des régimes existants (comme les régimes « hybrides » ou les régimes à prestations « cibles »), nous envoyons un message important aux employeurs : la sécurité de la retraite est un enjeu majeur des négociations pour tous les travailleurs et travailleuses, pas seulement

Tous les Canadiens et Canadiennes à la retraite méritent d'avoir un niveau de vie décent et un revenu stable.

nos membres. Nos efforts visant à assurer la sécurité des pensions par l'intermédiaire de la négociation sont complétés par nos initiatives politiques qui visent à bonifier les régimes d'État universels, comme le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. À cela s'ajoute notre habileté à proposer d'autres solutions novatrices, lorsque nécessaires, y compris des régimes de retraite à prestations cibles pour l'ensemble d'une industrie (comme le régime de retraite du secteur des pâtes et papiers) ou des régimes de retraite financés par les membres (comme celui créé par le Fonds de solidarité de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec – FTQ).

Nos priorités en matière de négociation

Afin de prévenir l'érosion du système de sécurité de la retraite à « trois piliers » du Canada et, plus particulièrement, la disparition des régimes d'employeur, Unifor s'engage :

- à continuer d'aider ses propres sections locales et d'autres syndicats à défendre les régimes d'employeur en leur donnant accès à des ressources spécialisées;
- à tenir les employeurs responsables de la retraite de leurs effectifs dans l'éventualité où le syndicat ne parviendrait pas à négocier des régimes à prestations déterminées, surtout dans les petits lieux de travail. Les travailleuses et travailleurs des petits lieux

de travail qui bénéficient d'une stabilité d'emploi peuvent aussi tirer des avantages de divers régimes de retraite alternatifs, dont des régimes à prestations cibles bien administrés ou d'autres régimes de retraite financés par les membres;

- à s'assurer que les employeurs paient un prix pour le transfert des risques d'investissement à leurs employées et employés, lorsqu'Unifor n'a d'autre choix que d'accepter un régime à cotisations déterminées. Les cotisations de l'employeur à un régime à cotisations déterminées devraient inclure un montant supplémentaire pour couvrir les frais d'administration et les risques d'investissement que les employées et employés doivent assumer;
- à résister aux tentatives faites par les employeurs pour instaurer des régimes de retraite à « double palier », lesquels causent inévitablement du tort à la prochaine génération de travailleuses et travailleurs;
- à promouvoir l'acquisition de connaissances de base sur les régimes de retraite avant, pendant et après les négociations.

QUELQUES SUCCÈS DE NÉGOCIATION

- **Bombardier (2014)**: À la suite d'une grève de huit semaines, les membres de la section locale 1075 d'Unifor à Thunder Bay ont réussi à écarter les demandes de concession relatives aux pensions et à maintenir leur régime de retraite à prestations déterminées pour les employés actuels et les nouveaux employés.
- **New Flyer (2015)**: Les membres d'Unifor travaillant à l'installation de fabrication d'autobus de New Flyer, à Winnipeg, ont réussi à protéger leur régime de retraite à prestations déterminées, ainsi qu'à obtenir des améliorations au régime en dépit des efforts de l'employeur cherchant à convertir le régime actuel en un régime à cotisations déterminées.
- **Société des jeux et loteries de l'Ontario (2015)**: Les travailleuses et travailleurs de l'hippodrome Woodbine, de l'hippodrome Sudbury Downs et du casino Brantford ont enduré un lock-out de trois semaines et ont pu négocier des dispositions qui protègent les pensions des membres devant une tendance à la privatisation à l'échelle provinciale.



PRINCIPAUX ENJEUX DES NÉGOCIATIONS :

SANTÉ ET SÉCURITÉ

De nos jours, les lieux de travail sont plus sécuritaires et les travailleuses et travailleurs sont en meilleure santé, car les syndicats, dirigés par des militantes et militants, se sont fait entendre, ont exercé leur droit de refuser du travail, ont mis sur pied des campagnes et ont obtenu des améliorations indispensables sur le plan des conditions de travail. Par conséquent, le sort de tous les travailleurs et travailleuses est nettement meilleur. En rétrospective, en luttant pour mettre fin aux pratiques dangereuses en milieu de travail, en repérant et contrôlant les dangers, en gérant la cadence de travail et en exigeant que nos employeurs rendent des comptes, nous avons transformé en profondeur la culture de la sécurité au travail. Le fait qu'une travailleuse ou un travailleur pointe son départ dans le même état qu'il était en pointant son arrivée témoigne aussi du bon travail et du pouvoir de négociation des syndicats.

Malgré nos gains, les lieux de travail, ainsi que les risques qu'ils comportent, évoluent constamment. Les usines de fabrication et de transformation, les entrepôts et les autres milieux de travail industriels adoptent constamment de nouvelles méthodes de production informatisées et automatisées, lesquelles présentent de nouveaux dangers pour la santé et la sécurité. L'essor des emplois dans le secteur tertiaire (qui est incroyablement diversifié et large) nous oblige à examiner la sécurité, le stress et les blessures musculosquelettiques dans une perspective plus large que traditionnelle. Dans tous nos lieux de travail, nous devons faire preuve de vigilance en surveillant les conséquences néfastes de l'évolution continue des régimes de travail et de la conception des tâches. Le travail est la cause fondamentale des problèmes de santé mentale, des maladies chroniques et du raccourcissement de l'espérance

Le fait qu'une travailleuse ou un travailleur pointe son départ dans le même état qu'il était en pointant son arrivée témoigne aussi du bon travail et du pouvoir de négociation des syndicats.

de vie de beaucoup trop de travailleuses et travailleurs, sans qu'ils le veuillent.

La façon dont les gouvernements et les employeurs abordent la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs évoluent aussi, mais pas pour le mieux dans bien des cas. Les employeurs font activement la promotion des programmes d'incitation à la sécurité (aussi appelés « programmes de sécurité axés sur le comportement »). Dans cet environnement, les employeurs incitent les travailleuses et travailleurs à ne pas déclarer les accidents ou les blessures avec interruption de travail afin de maintenir les primes d'assurance à un faible niveau. Qui plus est, certains employeurs vont infliger aux travailleuses et travailleurs des sanctions disciplinaires au motif qu'ils se sont blessés. Ces tendances rétrogrades ne servent pas l'intérêt supérieur des travailleuses et travailleurs. Elles ne préviennent en rien les accidents de travail. Néanmoins, elles empêchent les travailleuses et travailleurs de signaler les accidents de travail.

Notre organisme est continuellement exposé à de nouveaux agents chimiques, toxines, fibres minérales et autres matériaux synthétiques. Les travailleuses et travailleurs en sont pratiquement gavés au travail. Plus intenses, les nouvelles méthodes de travail accroissent le risque d'accidents et de problèmes de santé à long terme (p. ex. cancers et maladies mentales, cardiovasculaires et musculosquelettiques).

Nous devons nous assurer que nos membres sont protégés de ces nouvelles sources de maladies.

Notre organisme est continuellement exposé à de nouveaux agents chimiques, toxines, fibres minérales et autres matériaux synthétiques. Les travailleuses et travailleurs en sont pratiquement gavés au travail.

Notre vision pour renforcer la santé et de la sécurité au travail

Grâce à notre programme de négociation et à notre militantisme en milieu de travail, nous mettons encore l'accent sur les trois droits fondamentaux à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs : la participation aux travaux des comités de santé et de sécurité au travail, la connaissance des risques en milieu de travail et le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Ces trois droits constituent l'assise de nos initiatives en matière de santé et de sécurité et l'angle sous lequel nous négocions des améliorations en milieu de travail. Notre travail consiste à ne jamais tenir pour acquis ces droits (ou les clauses connexes de nos conventions collectives) et à constamment nous efforcer de resserrer les règles afin d'améliorer notre sécurité. Les représentantes et représentants des travailleuses et travailleurs doivent être en mesure d'agir et de prévenir les accidents de travail et transformer les environnements de travail. En outre, ils doivent posséder la formation nécessaire. Ils doivent aussi être à même d'effectuer des interventions en temps réel afin d'évaluer de façon efficace et indépendante les risques pour la santé et la sécurité au travail.

Nos priorités en matière de négociation

À la table de négociation, nous avons l'occasion de nous attaquer aux problèmes en santé et sécurité au travail, de devancer le progrès technologique et de protéger les travailleuses et travailleurs des risques psychosociaux et d'autres facteurs de stress en milieu de travail. Unifor s'engage :

- à cesser l'utilisation des programmes d'incitation à la sécurité et des sanctions disciplinaires pour les accidentées et accidentés du travail de manière à s'assurer que les règles en matière de santé et de sécurité rendent réellement nos milieux de travail plus sécuritaires;
- à s'assurer que le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux englobe les cas graves de harcèlement et les menaces de violence ou la présence de violence, en sus du travail dangereux sur le plan physique;
- à négocier un processus adéquat permettant de refuser une charge de travail excessive découlant de la réduction des postes ou la réduction du personnel, qu'elle soit attribuable à la rationalisation ou à des absences temporaires, pour éviter que les membres se « surmènent » ou ne satisfassent pas les besoins au travail;
- à renforcer les capacités de nos représentantes et représentants en santé et sécurité en négociant du temps et des ressources, dont un nombre accru de libérations pour les représentantes et représentants œuvrant dans les petits lieux de travail et un poste de représentant à temps plein dans les grands lieux de travail, ainsi que des libérations pour soutenir les mesures de prévention;
- à formuler des dispositions qui répondent aux préoccupations générales en matière de santé, comme le stress et les maladies terminales causées par l'environnement de travail. Les clauses doivent tenir compte des nombreuses possibilités que présente l'évolution imprévisible et rapide de l'univers des nouvelles technologies, de la définition du progrès technologique, de l'établissement de comités chargés d'étudier les nouvelles technologies ou les nouveaux procédés, de la communication d'avis ou d'information, et du principe de la prévention de la pollution;
- à adopter la norme Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail pour trouver des moyens de réduire et d'éliminer la stigmatisation associée à la santé mentale en milieu de travail et les risques psychosociaux au travail par l'intermédiaire d'un forum mixte;
- à négocier des programmes de prévention en milieu de travail; de tels programmes devraient être conçus en fonction de chaque lieu de travail, en portant attention sur la surveillance de tout effet négatif à court et à long terme des dangers en milieu de travail (par ex. physiques ou psychosociaux) sur les travailleuses et travailleurs, et ultimement en éliminant ces dangers.

QUELQUES SUCCÈS DE NÉGOCIATION

- **Nasittuq (2014):** Une première convention collective a été obtenue par les membres d'Unifor chez Nasittuq (un fournisseur de services et d'approvisionnement du ministère de la Défense nationale basé à Alert, une ville éloignée au Nunavut), et elle comprend des dispositions qui visent à créer un lieu de travail sans discrimination et harcèlement et qui protègent



contre toute mesure disciplinaire auprès d'un employé en raison d'un profil démographique.

- **Expertech (2015):** Les membres d'Unifor travaillant pour l'entreprise de télécommunications Expertech, ayant des activités au Québec et en Ontario, ont réussi à négocier un comité conjoint de retour au travail, permettant aux travailleuses et travailleurs de co-développer des procédures sûres et efficaces de retour au travail et des protocoles en milieu de travail.
- **Négociations dans le secteur des soins de santé (2015):** Grâce à la négociation, les membres d'Unifor de quatre unités différentes du secteur des soins de santé en Ontario ont mis sur pied des comités afin d'évaluer et d'identifier les caractéristiques possibles d'un lieu de travail malsain dans une perspective de santé mentale. Les nouveaux comités chercheront des manières d'éliminer ces dangers ou de diminuer leurs effets.