



CONVENTION
CONGRÈS 2019

L'UNION FAIT LA FORCE

Programme de négociation collective d'Unifor

**PRÊT À TOUT,
JUSQU'AU
BOUT**

L'UNION FAIT LA FORCE

Programme de négociation collective d'Unifor

Table des matières

Contexte

1. À quoi sert un programme de négociation collective?	5
2. Situation économique	9
3. État du marché du travail	14
4. Réexamen de notre programme de négociation de 2016	19
5. Contexte de négociation et développements récents	22

Principaux enjeux de négociation

6. Sécurité d'emploi et juridiction du travail	27
7. Nouvelles technologies et avenir du travail	30
8. Équité et droits de la personne	33
9. Emplois précaires et mal rémunérés	37
10. Représentation syndicale et renforcement du syndicat	40
11. Santé et sécurité	43
12. Pensions et sécurité du revenu à la retraite	47

Document préparé par le Service de recherche d'Unifor

Août 2019



Document préparé par le Service de recherche d'Unifor

Août 2019

1. À quoi sert un programme de négociation collective?

Dès les premiers jours du mouvement syndical, les travailleuses et travailleurs ont compris la nécessité de coordonner leurs efforts afin d'améliorer les conditions de travail. Les travailleuses et travailleurs syndiqués ont toujours cherché à établir des salaires et des conditions de travail communs dans leurs lieux de travail, leurs industries et même dans l'ensemble de l'économie. L'objectif était d'élever la barre pour tout le monde et de veiller à ce que les employeurs ne puissent pas dresser les travailleuses et travailleurs les uns contre les autres. Un syndicat, c'est avant tout une force collective.

Pour atteindre ces objectifs, les syndicats ont poursuivi de nombreuses formes de négociation cadre, par contrat type, coordonnée, centrale et sectorielle, établissant des normes communes entre les différents emplacements d'un même employeur, entre des employeurs similaires dans une région, ou même entre des secteurs entiers de l'économie. Pour 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 des priorités de négociation communes.

De façon générale, les travailleuses et travailleurs participant à ces formes de négociation s'engagent à maintenir le contrat type et à s'entraider dans les luttes qui peuvent survenir. Les comités de négociation s'efforcent ensuite d'atteindre ces objectifs communs. La promotion et la publication d'un programme de négociation commun renforcent la force des comités de négociation individuels. Et, parfois, les employeurs en viennent aussi à constater que les normes communes signifient qu'ils n'ont pas besoin de se faire continuellement concurrence pour les salaires et les conditions de travail.

Chez Unifor, près de la moitié de nos membres négocient dans le cadre d'une forme ou une autre de coordination propre à leur secteur (voir tableau 1). Il existe plusieurs exemples de négociations cadres qui couvrent plusieurs emplacements d'un même employeur. Dans certains secteurs, les conventions se dupliquent d'un employeur à l'autre (comme dans le secteur de l'assemblage automobile); dans d'autres secteurs, un contrat type établit des éléments clés des salaires et d'autres

À quoi sert un programme de négociation?

- À établir des objectifs collectifs
- À renforcer notre pouvoir de négociation
- À envoyer un message aux employeurs
- À obtenir des gains pour nos membres
- À changer le monde



Des groupes de travailleuses et travailleurs se réunissent au sein de divers conseils et conférences pour discuter des principaux enjeux, mesurer leur force et élaborer des priorités de négociation communes.

questions prioritaires (comme dans le secteur forestier, l'énergie, les foyers de soins, les hôpitaux ou les concessionnaires automobiles d'une région). Tandis que dans d'autres secteurs, des efforts renouvelés et progressifs sont déployés pour renforcer la négociation coordonnée (par exemple dans le commerce de détail, les pièces d'automobile et les télécommunications). De plus, la Conférence sur la négociation collective et les nouvelles technologies des métiers spécialisés d'Unifor établit une plateforme de négociation à l'intention des membres des métiers spécialisés dans l'ensemble du syndicat.

Dans un syndicat aussi diversifié qu'Unifor, comptant plus de 2900 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 différents moments, certains secteurs de l'économie sont en croissance, tandis que d'autres sont en déclin. De plus, les travailleuses et travailleurs de secteurs différents ont des priorités différentes à des moments différents. Les conseils et les conférences sur la négociation qui sont déjà en place, ainsi que les conseils industriels d'Unifor, sont les mieux placés pour évaluer en détail les priorités et établir des programmes de négociation communs pour leurs secteurs.

Mais Unifor est plus que la somme de ses parties – cela se reflète dans nos efforts visant à mettre de l'avant un programme de négociation commun sur les questions qui touchent tous nos membres et à relever les nouveaux défis auxquels nous sommes confrontés à la table de négociation dans tous les secteurs. Nous profitons du congrès pour identifier les éléments de base d'un programme de négociation d'Unifor, élaborer des priorités et des objectifs communs, et aviser les employeurs que ces politiques sont celles de l'ensemble d'Unifor.

Nos défis de négociation sont, bien entendu, enracinés dans le climat politique et économique du Canada. Nous savons que, pour atteindre nos objectifs plus larges, ce que nous faisons à la table de négociation doit s'enraciner dans une culture forte et dynamique de militantisme politique et d'engagement communautaire – des ingrédients clés qui font d'Unifor une organisation essentielle et un syndicat social progressiste.



Pour situer le contexte, vous trouverez aux sections 2 – 5 de courts essais sur l'état de l'économie du Canada et de son marché du travail, ainsi que sur les principaux développements et tendances en matière de négociation. Lors du congrès d'Unifor en 2016, les déléguées et délégués ont adopté le document *Hausser les normes, redonner espoir: le programme de négociation collective d'Unifor*, que nous réexaminerons pour évaluer notre progrès.

Aux sections 6 – 12, vous pourrez prendre connaissance de plusieurs enjeux clés auxquels notre syndicat est actuellement confronté aux tables de négociation, notamment: l'automatisation et les nouvelles technologies, les bas salaires et le travail précaire, la sécurité d'emploi et la sous-traitance, la représentation et les programmes syndicaux, l'équité et les droits de la personne, la sécurité du revenu à la retraite et les pensions, la santé et la sécurité. Pour chacun de ces enjeux, le programme énonce nos principaux objectifs et nos priorités de négociation, qui, ensemble, forment la base de notre programme de négociation pour les trois prochaines années.

Unifor est plus que la somme de ses parties – cela se reflète dans nos efforts visant à mettre de l'avant un programme de négociation commun sur les questions qui touchent tous nos membres et à relever les nouveaux défis auxquels nous sommes confrontés à la table de négociation dans tous les secteurs.

Tableau 1. Exemples de stratégies et de programmes de négociation par groupe et secteur d'Unifor

Secteur	Description	Unités	Membres
Assemblage d'automobiles	Négociation cadre avec un employeur cible, négociation locale à chaque lieu de travail, contrat type étendu à deux autres employeurs dans l'ordre établi.	17	23,000
Pièces de véhicules automobiles	Programme de négociation à l'échelle du secteur sur sept points prioritaires adoptés en 2017, conférence de négociation établie dans le cadre des résultats du groupe de travail du secteur des pièces automobiles.	115	19,000
Concessionnaires automobiles	Plusieurs concessionnaires de la région de Montréal font l'objet d'une convention centrale établie par voie de règlement, d'autres suivent généralement un contrat type.	85	2,000
Énergie	Une conférence adopte le Programme national de négociation, la négociation centrale avec l'employeur cible et le contrat type étendu à d'autres employeurs.	9	8,500
Foresterie	Des conférences salariales établissent les priorités, la négociation cadre avec l'employeur cible, le contrat type étendu et les contrats types distincts à l'Est et à l'Ouest de la frontière Ontario-Manitoba.	280	26,000
Hôpitaux	Une conférence sur la négociation en Ontario a lieu pour examiner les développements, la table centrale dans le Nord de l'Ontario, le conseil des syndicats à quatre tables centrales de négociation de la Nouvelle-Écosse imposées par la loi.	70	11,000
Centres de soins infirmiers	Une conférence sur la négociation a lieu pour faire le point sur l'évolution de la situation, établir la négociation centrale entre les principaux employeurs, les éléments clés du contrat type à étendre à tous les employeurs.	115	13,000
Commerce de détail	En Ontario, une négociation cadre a lieu avec un employeur cible, un contrat type est étendu à d'autres employeurs, le Conseil industriel a adopté un programme de négociation à l'échelle du Canada en 2015.	110	20,000
Télécommunications	Le Conseil industriel a décidé d'accorder une nouvelle attention à la coordination des dates de négociation, des programmes et des revendications entre les unités en 2017.	190	26,000
Métiers spécialisés	La Conférence sur la négociation collective et les nouvelles technologies des métiers spécialisés d'Unifor établit une plateforme de négociation ciblée pour les membres des métiers spécialisés de l'ensemble du syndicat.	~500	50,000

Quel type de négociation?

Cadre? Par contrat type? Coordonnée? Centrale? Sectorielle?

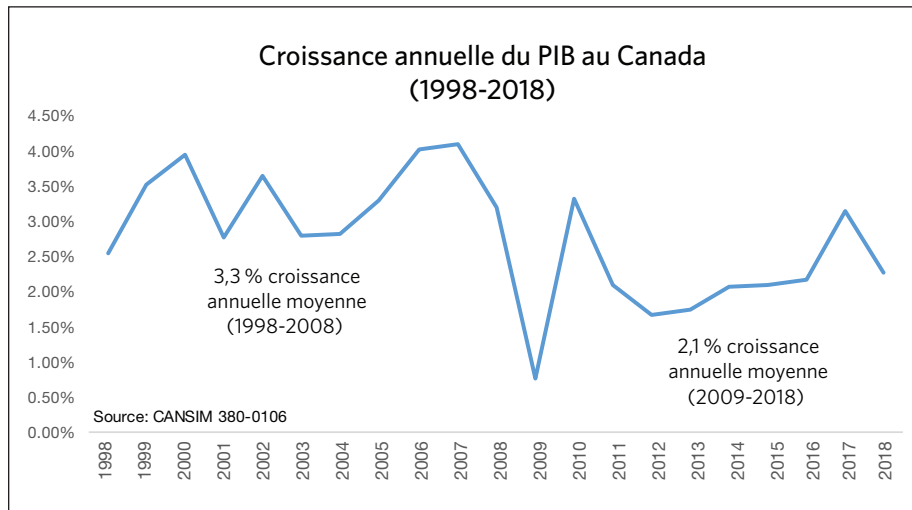
De nombreuses formes de négociation sont utilisées pour atteindre des objectifs communs. Parfois, les termes peuvent être interchangeables. La négociation cadre fait généralement référence à la négociation avec un seul employeur pour plusieurs emplacements en même temps, avec souvent des négociations locales supplémentaires. La négociation par contrat type fait référence aux efforts visant à appliquer les résultats d'une série de ronde de négociations à d'autres employeurs du même secteur. La négociation coordonnée est semblable à la négociation par contrat type, mais elle est souvent moins formelle, s'échelonne sur des périodes différentes et aborde moins de questions communes. La négociation centrale implique généralement plusieurs employeurs, parfois plusieurs syndicats, à une même table. La négociation sectorielle fait référence aux efforts déployés pour appliquer les résultats de la négociation à l'ensemble d'un secteur, qui comprend parfois plusieurs employeurs et syndicats, et parfois même des lieux de travail non syndiqués.



2. Situation économique

À cours de la dernière décennie, la croissance économique au Canada a été stable, mais lente, comme celle de la plupart des autres pays développés. Depuis 2016, la croissance économique s'est établie en moyenne à 2,5 p. cent par année, loin des 3,3 p. cent enregistrés entre 1998 et 2008 (voir la Figure 1). Maintenant, les analystes laissent entendre qu'un ralentissement est imminent. Il reste à voir quelle sera la gravité de la situation.

Figure 1. Croissance lente depuis la récession



Malgré un faible taux de chômage, un enthousiasme élevé pour la « qualité de vie » du Canada, une dette bien gérée et la confiance des consommateurs, la plupart des travailleuses et travailleurs sourcilleraient à l'idée qu'ils viennent de traverser une « bonne période » économique.

Malgré un faible taux de chômage, un enthousiasme élevé pour la « qualité de vie » du Canada, une dette bien gérée et la confiance des consommateurs, la plupart des travailleuses et travailleurs sourcilleraient à l'idée qu'ils viennent de traverser une « bonne période » économique. Pour plusieurs, il n'y a pas eu de reprise réelle depuis la Grande Récession, et il semble que la croissance lente soit devenue la nouvelle norme.

Les défis économiques structurels du Canada

Même si l'économie du Canada a connu un ralentissement au cours des dernières années, elle faisait toujours l'envie des pays frères du G7, le PIB ayant connu la croissance la plus rapide du groupe depuis 2008. Or, cela reflète davantage la piètre performance globale des pays riches que la force économique du Canada. À certains égards, la croissance au Canada est tout simplement la moins mauvaise d'un groupe d'économies en difficulté¹.

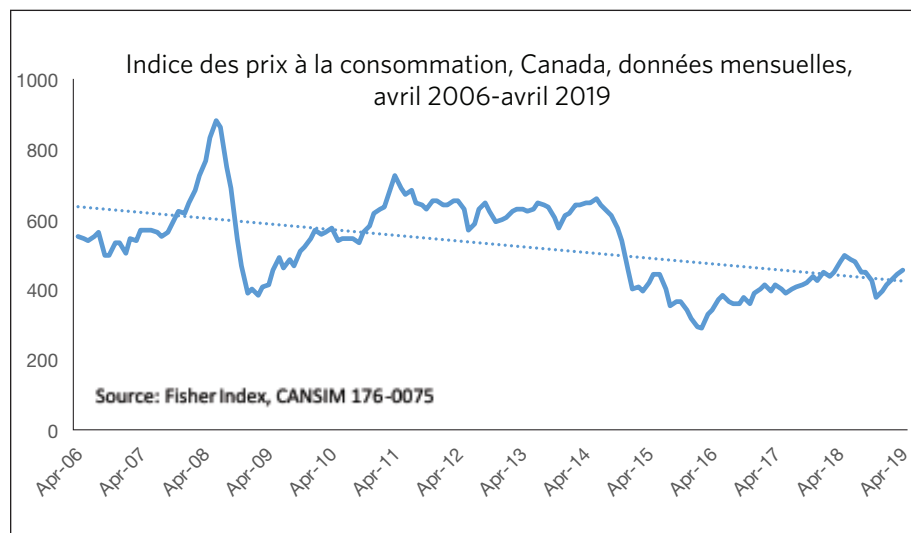
L'une des raisons pour lesquelles le Canada s'est relativement mieux comporté est la réticence de notre pays à s'engager trop loin sur la voie de la déréglementation financière (qui a permis les comportements sans scrupules de Wall Street) ou de l'austérité gouvernementale (ayant mis à genoux des pays comme la Grande-Bretagne). Malgré les compressions de dépenses néfastes des gouvernements fédéral et provinciaux conservateurs, touchant d'importants programmes et services sociaux, les institutions publiques du Canada sont demeurées en grande partie intactes, quoique plus faibles et moins robustes qu'elles ne devraient l'être.

Toutefois, rien de tout cela ne devrait faire oublier les ravages que la récession a causés à certaines des industries clés du Canada. Les secteurs de la fabrication et de la transformation ont connu une baisse de 200 000 emplois en 10 ans. Même avec un léger rebond depuis 2015, aucun de ces secteurs ne s'est complètement redressé.

¹ <https://fullfact.org/economy/uk-economic-growth-within-g7/>

Dans le secteur des ressources naturelles, le Canada continue de ressentir les contrecoups de l'effondrement des prix mondiaux des produits de base en 2014, sous l'effet de la baisse de la demande chinoise, de normes plus strictes en matière de carbone et de l'arrivée sur le marché de nouveaux approvisionnements énergétiques (notamment par la fracturation hydraulique aux États-Unis). Selon la Banque du Canada, les prix des produits de base – y compris l'énergie, les minéraux, les produits forestiers et autres – ont chuté de plus de la moitié de leur valeur (56 p. cent) au plus fort de l'effondrement en 2016 (voir la Figure 2). Une courte période de croissance soutenue des prix a pris fin en mai 2018, alors que les prix ont de nouveau chuté. Il n'y a pas eu d'amélioration significative depuis 2014.

Figure 2. Baisse des prix des produits de base, nouvelle norme au Canada



Gérer l'instabilité économique

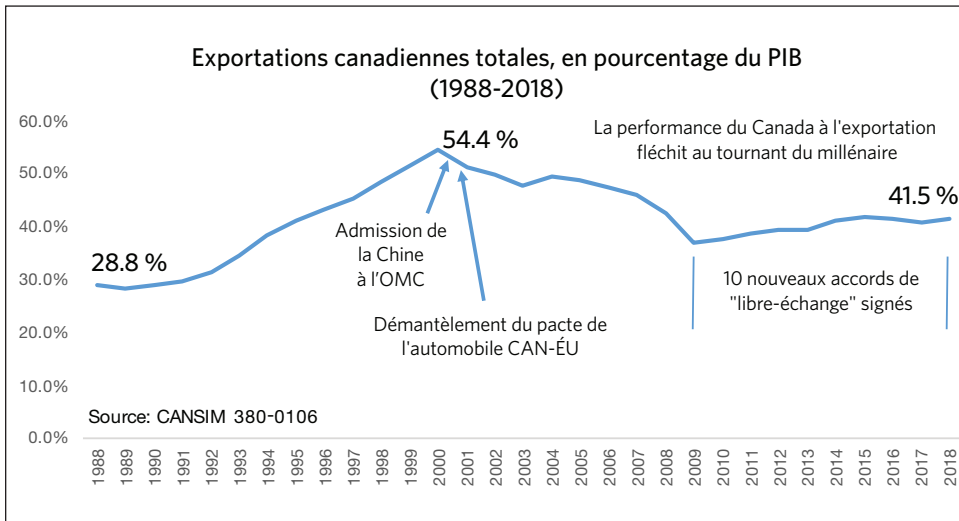
Une partie du malaise économique récent du Canada est attribuable à une mauvaise stratégie politique. Les conservateurs de Stephen Harper n'ont pas tenu compte des avertissements selon lesquels un virage vers une plus grande dépendance à l'égard de l'extraction des ressources manquait de vision à long terme. Non seulement les répercussions économiques

récentes (et tout à fait prévues) ont été graves pour un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs, mais le dollar canadien surévalué (qui a atteint en moyenne 1,04 \$US en 2011) a contribué à l'élimination d'usines, d'installations de transformation, de scieries et de raffineries canadiennes sous-utilisées.

La politique commerciale moderne du Canada – lancée par les conservateurs de Harper et mise en œuvre par la négociation d'accords commerciaux avec l'Europe et divers pays riverains du Pacifique – a contribué à cette stratégie économique imparfaite. L'empressement avec lequel le Canada a cherché à assurer l'accès aux marchés pour les ressources et les produits agricoles s'est traduit par un « libre-échange » désordonné et des partenariats d'investissement. Cette approche s'est révélée désastreuse. Non seulement ces accords commerciaux et d'investissement n'ont pas réussi à améliorer la performance commerciale du Canada, mais ils contiennent surtout de faibles dispositions sur la main-d'œuvre et imposent des règles qui limitent la capacité du gouvernement à gérer les affaires économiques et réglementaires (voir la Figure 3).



Figure 3.
Le « libre-échange » n'améliore pas le rendement des exportations canadiennes



Les défis économiques du Canada ne sont pas tous auto-infligés; certains sont issus de récents troubles politiques à l'échelle mondiale. L'exode imminent de la Grande-Bretagne de l'Union européenne, la montée des mouvements politiques d'extrême droite, xénophobes et nationalistes, le centre de pouvoir établi de la Chine en Asie-Pacifique et les tensions commerciales croissantes provoquées par le président américain Donald Trump, ont tous contribué à perturber le statu quo.

Ces défis touchent l'économie canadienne sur de nombreux fronts, notamment, et non le moindre, le différend commercial actif avec la Chine et surtout avec les États-Unis – notre plus proche partenaire commercial et la destination de 75 p. cent de nos exportations. Dans leur campagne visant à renverser efficacement le système commercial mondial et à rapatrier les emplois américains, les États-Unis ont pris le Canada pour cible directe.

Malheureusement, l'économie canadienne est loin d'être inclusive, et devient de plus en plus inégale.

Depuis son entrée en fonction en janvier 2017, l'administration Trump a ciblé des industries canadiennes clés pour des pratiques commerciales prétendument déloyales, en imposant des droits à l'importation sur des produits comme les avions de la série C de Bombardier, le papier de pâte mécanique non couché (qui ont depuis été révoqués) et le bois d'œuvre, une mesure qui a jusqu'à maintenant plus durement affecté les consommateurs américains que les producteurs canadiens.

De plus, le Canada a dû se plier à des droits de douane douteux imposés par les États-Unis sur les exportations d'acier et d'aluminium, les exportations d'uranium et peut-être de voitures et de pièces d'automobiles (bien que le Canada soit largement protégé par les conditions négociées dans le nouvel accord commercial de l'ACEUM), ainsi qu'une interdiction totale des exportations canadiennes de canola en Chine.

Pour une économie aussi dépendante du commerce extérieur que le Canada, ces récents contrecoups sont synonymes de difficultés, car la croissance continue de ralentir.

Bâtir une économie plus résiliente

Quiconque porte une attention particulière aux défaillances sous-jacentes du capitalisme mondial ne trouvera aucun de ces phénomènes récents particulièrement choquants. En l'absence de solutions de rechange significatives aux traditions fondées sur le marché qui ont échoué, en vue d'établir un système économique inclusif, plus juste et durable, les travailleuses et travailleurs continueront d'être confrontés à l'instabilité et à l'isolement.

Le Canada est une économie remarquablement diversifiée. Cela est vrai non seulement en raison de sa composition industrielle, de ses ressources naturelles abondantes, de sa capacité de fabrication industrielle de pointe, de ses systèmes de transport intégrés, de la vigueur de son secteur des services et de ses systèmes de communication de calibre mondial.

C'est également vrai en raison de sa population et de sa main-d'œuvre – une population hautement qualifiée, très productive et aussi représentative de la communauté mondiale qu'un pays peut l'être. Il est possible de bâtir une économie plus résiliente en tirant parti de ces attributs d'une manière significative. Malheureusement, l'économie canadienne manque de vision globale.



La mise en valeur des ressources ne fait pas l'objet d'une surveillance adéquate et d'une gestion démocratique. Notre base industrielle décroissante signifie que nous n'avons pas la capacité de réaliser la pleine valeur de notre richesse naturelle, soit de fabriquer des produits qui servent un but social, de favoriser les compétences techniques nécessaires, et de renforcer nos relations commerciales avec le monde. Notre secteur des services (qui représente 70 p. cent de l'activité économique totale) est largement sous-utilisé et sous-évalué. Une trop grande partie de notre capital humain dans le secteur des services, tant publics que privés, est considérée comme jetable et automatisable, au lieu d'être fiable et inventive.

Ce qui est peut-être le plus décevant, c'est qu'un trop grand nombre de travailleuses et travailleurs n'ont pas la possibilité de participer pleinement à l'économie. Dans certains cas, le manque de possibilités est systémique – les travailleuses et travailleurs se voient refuser l'accès en raison de leur race, de leur sexe, de leurs capacités physiques et de leur âge. Dans d'autres cas, les opportunités sont liées à la politique fiscale et aux programmes sociaux (ou à leur absence), à des mesures publiques qui nous mettent sur un pied d'égalité, qui nous permettent de travailler activement, de prendre des risques, d'explorer nos talents et de nous procurer une stabilité dans les moments difficiles.

Malheureusement, l'économie canadienne est loin d'être inclusive, et devient de plus en plus inégale. Selon une étude du Centre canadien de politiques alternatives, les 87 familles les plus riches du Canada ont vu leur valeur nette augmenter de plus du double par rapport à celle de la famille canadienne moyenne. Ces familles dynastiques contrôlent autant de richesse que 12 millions de Canadiens réunis. La rémunération des cadres supérieurs est exorbitante, les PDG gagnant autant en un jour et demi que les familles de travailleurs gagnent en un an – et ces écarts sont beaucoup plus prononcés en fonction du sexe et de la race à chaque échelon de l'échelle des revenus. Pendant ce temps, les bénéficiaires des sociétés continuent de grimper en flèche, atteignant un sommet trimestriel sans précédent de plus de 88 milliards de dollars à l'automne 2018.





Les défis à venir

Des nuages de tempête économique se profilent à l'horizon, et Unifor doit être prêt.

Alors que la croissance économique commence à ralentir (le PIB réel devrait tomber sous les 2 p.cent dans un avenir prévisible), un mouvement de gouvernements conservateurs de droite a pris la barre dans diverses provinces, dont l'Ontario, le Québec, l'Alberta, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard.

Si le passé est une indication de ce qui nous attend, le Canada devra faire face à une autre vague d'austérité financière, avec des compressions imminentes dans les services publics et les programmes sociaux.

En période d'incertitude, les gouvernements doivent être prêts à investir dans les gens – en agissant comme des stabilisateurs économiques, et non comme des pilleurs de fonds ou des créateurs de déficit. L'engagement actif des gouvernements est également un antidote approprié aux crises environnementales et climatiques imminentes (dont nous ressentons déjà les effets), en gérant la transition nécessaire d'une économie à forte intensité de carbone vers une économie à faible intensité de carbone.

Au cours des prochaines années, nous demandons que les gouvernements :

- rehaussent nos systèmes publics de soins de santé et d'éducation,
- protègent les industries et les lieux de travail les plus vulnérables aux litiges commerciaux en cours,
- établissent une aide au revenu plus rigoureuse et des mesures de soutien à la transition juste pour les travailleuses et travailleurs qui s'adaptent aux changements du marché du travail (y compris ceux qui sont liés au climat),
- investissent dans l'infrastructure publique et sociale, y compris dans les programmes publics universels d'assurance-médicaments et de services de garde d'enfants qui se font attendre depuis longtemps,
- élaborent une stratégie nationale coordonnée de développement industriel durable.

En cette période de croissance lente et incertaine, le Canada a besoin d'une stratégie économique soigneusement gérée et tournée vers l'avenir. Une stratégie qui nous éloigne des pièges connus de l'austérité. Nous ne pouvons être mis à l'écart en raison d'une crise que nos gouvernements ont créée.

3. État du marché du travail

Lire derrière les manchettes

En apparence, il y a eu beaucoup de raisons de se réjouir au sujet du marché du travail canadien au cours des dernières années. En tête des manchettes se trouve le taux de chômage le plus bas jamais enregistré au Canada – 5,8 p.cent en 2018 – le taux le plus bas enregistré par Statistique Canada depuis 1976 (sa période récente de tenue de registres). Ajoutons à cela une saine croissance de la participation globale de la population active (c'est-à-dire les personnes qui travaillent et celles qui cherchent activement du travail) au cours des trois dernières années, un nombre accru de femmes qui entrent sur le marché du travail et une économie ayant généré plus de 575 000 nouveaux emplois, la plupart à temps plein (97 p.cent). Selon ces indicateurs, le marché du travail canadien peut faire l'objet d'une bonne nouvelle.

Cependant, comme les travailleuses et travailleurs en sont venus à le comprendre, il y a souvent beaucoup de brouillard dans ces statistiques nationales générales, même si elles peuvent sembler positives.

Pour beaucoup, ce récit de bonnes nouvelles ne reflète pas leurs expériences de travail vécues, de plus en plus marquées par l'insatisfaction croissante au travail, l'anxiété et la précarité. Une trop grande attention portée à la situation nationale de l'emploi masque non seulement les disparités régionales pour les travailleuses et travailleurs salariés et les chômeurs, mais cache également de profondes inégalités en termes d'opportunités et de résultats. Ignorer ces défis persistants nous empêche de prendre les mesures nécessaires pour les corriger.

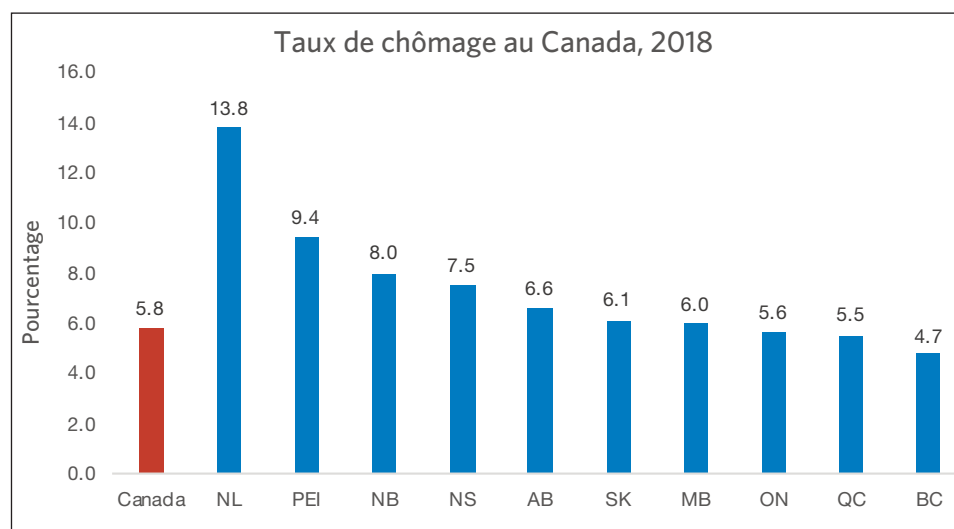
Les données démographiques sur la croissance de l'emploi au Canada

La croissance impressionnante de l'emploi au Canada depuis 2016 s'atténuera selon la région du pays où vous travaillez (voir la Figure 4).

Les faibles taux de chômage observés en Colombie-Britannique (4,7 p.cent), au Québec (5,5 p.cent) et en Ontario (5,6 p.cent) donnent une image différente de celle du Canada atlantique qui dépasse de loin la moyenne nationale (variant de 7,5 à 13,8 p.cent en 2018).

C'est à l'Île-du-Prince-Édouard que l'emploi a augmenté le plus rapidement (à un taux de 6,3 p.cent), tandis qu'il a diminué à Terre-Neuve-et-Labrador (-7300). Le nombre total de chômeurs a augmenté en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba depuis 2014.

Figure 4. Le taux de chômage reste élevé dans certaines régions du Canada



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

Les hommes ont connu des gains d'emploi à la suite d'une reprise récente dans les secteurs de la production de biens au Canada, particulièrement dans les secteurs de la fabrication et de la transformation ainsi que du transport et de l'entreposage, où les travailleurs masculins sont prédominants. Les femmes ont trouvé de nouveaux emplois principalement dans le secteur des services, dont certains sont connus pour leurs bas salaires et

leur faible syndicalisation chronique, ce qui contribue à maintenir l'écart de revenu entre hommes et femmes à environ 70 p. cent.²

Parmi les divers groupes d'âge, ce sont les jeunes travailleuses et travailleurs qui ont le moins profité de cette récente croissance de l'emploi, les niveaux d'emploi n'ayant augmenté que modestement (environ 3 p. cent) depuis 2016. Les jeunes travailleuses et travailleurs continuent d'avoir de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail (tant les étudiants que les non-étudiants), lequel ne s'est toujours pas remis de la récession financière de 2008.

Les mauvaises conditions du marché du travail continuent également d'affecter les membres des communautés racialisées.

Ces résultats relativement médiocres du côté des jeunes travailleuses et travailleurs contrastent fortement avec la croissance régulière de l'emploi chez les travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus. En fait, les travailleuses et travailleurs âgés comptent pour près de la moitié (45 p. cent) de tous les nouveaux emplois créés au cours des dernières années.

Non seulement la population active du Canada s'est-elle accrue au cours des dernières années, mais elle s'est aussi diversifiée. Le nombre d'emplois chez les immigrants et les nouveaux arrivants a augmenté de plus de 300 000 depuis 2016. Cette croissance de l'emploi pour les immigrants et les nouveaux arrivants contraste avec le taux de chômage qui reste élevé chez les immigrants admis (et qui demeure supérieur à la moyenne canadienne).³

Les mauvaises conditions du marché du travail continuent également d'affecter les membres des communautés racialisées. Une étude récente de Centraide du Grand Toronto met en lumière l'inégalité des revenus fondée sur la race qui a augmenté entre 1980 et 2015, au point où les travailleuses et travailleurs racialisés gagnent seulement 52 ¢ pour chaque dollar gagné par un travailleur non racialisé.

Évolution des milieux de travail au Canada

La composition de l'industrie canadienne a changé radicalement au fil du temps. Il y a quarante ans, un travailleur sur trois contribuait à la production de biens – soit à l'agriculture et la production alimentaire, à l'extraction des ressources, à la fabrication des marchandises.

Les années suivantes ont vu l'avancement de nouvelles technologies de production et la croissance des chaînes d'approvisionnement mondiales (favorisées par des accords de libre-échange et d'investissement) supplanter lentement les emplois des champs agricoles, des usines et des usines de transformation. Le secteur manufacturier demeure le troisième secteur d'emploi en importance au Canada, mais il s'est considérablement contracté, en comptant aussi la perte de plus de 500 000 emplois au cours des 15 dernières années.

Au fur et à mesure que le nombre d'emplois dans les usines a diminué, le secteur des services du Canada a pris de l'ampleur en affichant une croissance de 1,7 million d'emplois au cours de la dernière décennie seulement. Loin d'être monolithique, le secteur canadien des services est dynamique. Les milieux de travail vont de l'éducation, des soins de santé et des services sociaux au commerce de détail, à l'hôtellerie, au transport, aux communications, aux finances et à d'autres, dont certains offrent de bons emplois avec des salaires décents, des avantages sociaux, une formation professionnelle et une syndicalisation. Tandis que d'autres sont reconnus pour leur faible rémunération, leur précarité et leur travail à forfait (ou fondé sur l'économie à la demande). En fait, les secteurs clés de croissance de l'emploi, y compris le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration ainsi que le travail professionnel et technique, affichent des taux de syndicalisation parmi les plus faibles au Canada (voir le Tableau 2).

² <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=1110023901>

³ CANSIM 282-0102

Tableau 2. Croissance de l'emploi à l'échelle canadienne, par secteur économique (2016-2018)

	Gains nets d'emplois (pertes)	Variation (%)
Transports et entreposage	83 500	9,2%
Services publics	7 600	5,5%
Services professionnels, scientifiques et techniques	73 100	5,2%
Administration publique	41 700	4,5%
Éducation	55 400	4,4%
Services financiers	46 900	4,2%
Ressources	13 800	4,2%
Construction	52 500	3,8%
Autres services (sauf l'administration publique)	28 000	3,6%
Soins de santé et aide sociale	67 400	2,9%
Fabrication	33 600	2,0%
Commerce de détail et de gros	48 700	1,8%
Hôtellerie	22 300	1,8%
Services aux entreprises et bâtiments	10 700	1,4%
Information, culture et loisirs	4 500	0,6%
Agriculture	(12 000)	(4,1)%

Source: CANSIM 282-0008

La qualité des emplois

La plus grande préoccupation qui sous-tend cette récente reprise économique porte sans doute sur la qualité des emplois que le Canada est en train de créer.

Malgré des décennies de croissance lente et modeste des salaires réels, les salaires horaires se sont améliorés ces dernières années. Fait impressionnant, les secteurs du commerce de détail et de l'hôtellerie ont affiché les taux de croissance des salaires les plus élevés en 2018 (7,2 p. cent et 5,4 p. cent, respectivement), grâce en grande partie à la hausse des salaires minimums (surtout en Ontario et en Alberta).



Toutefois, bien qu'elle soit d'une importance vitale, la rémunération n'est qu'une mesure de la qualité perçue de l'emploi. D'autres mesures doivent être prises en compte. Un nombre croissant d'études suggère que la sécurité d'emploi, le développement des compétences et la mobilité professionnelle, l'intensité du travail, la sécurité et d'autres considérations environnementales peuvent avoir une importance égale, voire supérieure, pour les travailleuses et travailleurs.

Ce que nous savons, c'est que, malgré les grandes tendances de croissance, l'emploi au Canada devient de plus en plus précaire et atypique.

Le travail à temps partiel (en proportion du nombre total d'emplois au Canada) continue d'augmenter. Aujourd'hui, environ un travailleur sur cinq occupe un emploi à temps partiel et plus des deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Malgré les avantages souvent mentionnés de la souplesse et de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, une proportion importante de Canadiens (environ 20 p. cent) travaillent à temps partiel involontairement et préféreraient avoir un emploi à temps plein. Cette proportion a peu changé depuis la récession de 2008. Plus de 300 000 personnes travaillant à temps partiel occupent plus d'un emploi.

Le travail temporaire au Canada est également en hausse, dépassant la croissance des emplois permanents depuis 1997. Aujourd'hui, le Canada compte 2,1 millions de travailleuses et travailleurs au Canada (saisonniers, occasionnels ou sous contrat à court terme) qui gagnent, en moyenne, 80 p. cent de moins que leurs homologues permanents.

Malheureusement, le travail temporaire et à temps partiel ne représente qu'une partie de la réalité du marché du travail plus précaire au Canada. Une augmentation notable du travail dit de « l'économie à la demande » (y compris le travail à la pige et le travail assigné par le biais de diverses plateformes en ligne) a déplacé l'attention des régulateurs et des responsables politiques. Une étude récente de la Banque du Canada a révélé qu'un tiers du travail de « l'économie à la demande » est involontaire; son attrait est largement motivé par la nécessité de gagner un revenu, surtout dans les provinces où le chômage est élevé, chez les travailleuses et travailleurs à temps partiel et chez les jeunes.

La Banque estime également que, si on les dénombre, le travail « à la demande » (aussi appelé travail « informel ») représente environ 700 000 emplois équivalents à temps plein au Canada, soit une proportion appréciable de travailleuses et travailleurs qui n'ont pas accès aux droits fondamentaux, selon la loi.

Action collective et négociation collective

À mesure que le travail atypique continue de croître et que les entreprises continuent de se dérober à leurs responsabilités en tant qu'employeurs, les travailleuses et travailleurs vont s'unir pour exiger des normes de travail équitables. Des exemples créatifs s'observent tant à l'intérieur et qu'à l'extérieur d'Unifor, qu'il s'agisse des travailleurs indépendants aux chauffeurs d'Uber, en passant par les messagers à vélo. Malheureusement, les lois fédérales et provinciales n'indiquent pas clairement aux travailleuses et travailleurs la voie à suivre pour exercer leur droit de former des syndicats et de négocier collectivement. Malgré les efforts pleins d'espoir déployés par les gouvernements progressistes pour moderniser les normes du travail afin de tenir compte de cette nouvelle réalité en milieu de travail au cours des dernières années, peu de choses ont changé. Une marée montante de gouvernements conservateurs provinciaux nouvellement élus menace de faire dérailler complètement cette conversation.

Une chose reste indéniable : les travailleuses et travailleurs ont besoin de syndicats. Grâce aux syndicats, les travailleuses et travailleurs ont obtenu d'importantes améliorations du milieu de travail au fil du temps, ce qui a mené à des changements législatifs profonds qui profitent à tous. Historiquement, les syndicats ont également établi d'importants points de repère sur les salaires et autres gains monétaires que les travailleurs non syndiqués peuvent suivre. Cependant, comme l'influence des syndicats diminue, la pression à la hausse sur les conditions de travail diminue également – un fait que les économistes continuent de souligner, alors que l'inégalité des revenus s'accroît.

Le taux de syndicalisation (la part des travailleuses et travailleurs couverts par une convention collective) a légèrement diminué au Canada avec le temps, surtout dans le secteur privé. Toutefois, au cours des trois dernières années, le taux de syndicalisation est demeuré essentiellement stable à environ 30 p. cent dans l'ensemble et à 16 p. cent dans le secteur privé.

Mis à part quelques cas exceptionnels impressionnants, y compris aux tables de négociation d'Unifor, les gains salariaux syndicaux ont été modestes – oscillant entre un et

« Faits en bref »

- Des études ont démontré qu'il existe un écart salarial « racial » durable au Canada, tant pour les hommes que pour les femmes de couleur. Une étude de la région du Grand Toronto montre que les travailleuses racialisées ne gagnent que 58 p. cent du salaire des hommes non racialisés.
- Plus d'un travailleur « professionnel » sur cinq occupe un emploi précaire, dont 60 p. cent sont des femmes.
- Un tiers (33 p. cent) des travailleuses et travailleurs immigrants occupent un emploi à titre indépendant en raison de l'absence d'autres emplois rémunérés convenables (comparativement à 20 p. cent des travailleurs non immigrants).
- Bien que plus de 80 p. cent des membres des Premières nations qui occupaient un emploi hors réserve occupaient un emploi permanent en 2016, seulement un peu plus de la moitié (52 p. cent) avaient un emploi – un taux d'emploi bien inférieur à la moyenne nationale.

deux pour cent seulement dans les secteurs public et privé (voir la section suivante pour une analyse plus complète), malgré le faible taux de chômage et les conditions économiques favorables.

Cela s'explique en partie par les efforts déployés récemment par les syndicats pour préserver les avantages non salariaux, comme les dispositions relatives à la santé et à la sécurité de la retraite. L'autre partie est liée à l'intensification de la concurrence mondiale, au recours à la sous-traitance et à la vague imminente d'automatisation industrielle et aux technologies de la prochaine génération, dont l'intelligence artificielle. Derrière tout cela, les modestes ententes salariales reflètent un déclin de plus en plus marqué de la syndicalisation dans des secteurs clés, comme celui de la fabrication, qui contribue à influencer la croissance des salaires dans le secteur privé. Cette perte d'influence syndicale est préjudiciable à tous les travailleurs et travailleuses.

Les défis à venir

Il est difficile de prévoir ce que les trois prochaines années nous réservent. Toutefois, la plupart des signes indiquent un ralentissement de la croissance de l'emploi au niveau national, proportionnel au ralentissement de l'économie en général. Les différends commerciaux en cours, ainsi que l'incertitude quant à l'impact durable de la baisse des prix du pétrole et du gaz (et les retombées pour l'industrie), seront autant de défis économiques et politiques pour les travailleuses et travailleurs au pays dans les mois et les années à venir.

Le travail décent doit être la pierre angulaire de notre approche pour bâtir une économie plus juste, plus inclusive et plus équitable.

Les récentes améliorations législatives aux normes du travail sont menacées par le succès électoral des partis conservateurs à travers le Canada. De nombreux travailleurs et travailleuses aux niveaux fédéral et provincial ont obtenu des améliorations historiques à leurs salaires, aux normes de travail, aux congés avec protection de l'emploi et à d'autres avantages en vertu de la loi – alors qu'ils sont tous à risque d'être démantelés. Les trois prochaines années exigeront une défense vigoureuse des droits des travailleuses et travailleurs par les syndicats et leurs alliés, ainsi qu'une résistance farouche à une nouvelle période d'austérité anti-travailleurs.

La politique jouera également un rôle dans les efforts continus du Canada pour lutter contre les changements climatiques et atteindre ses objectifs déclarés en matière de gaz à effet de serre. Les efforts déployés par le gouvernement Trudeau pour faire en sorte que les politiques soient mises en pratique, après des années de tergiversations sous les conservateurs de Harper, sont à la fois bienvenus et nécessaires. Toutefois, les programmes et les politiques doivent maintenir les intérêts des travailleurs et travailleuses au premier plan et au centre de nos préoccupations, afin d'assurer l'harmonisation de nos objectifs économiques et environnementaux. Ce qui va nécessiter d'avoir des idées audacieuses et novatrices pour assurer de nouveaux investissements, une création d'emplois et une transition juste.

Qui plus est, l'industrie continue de se tourner vers la prochaine vague de progrès technologiques en milieu de travail. Les nouvelles méthodes d'automatisation, la robotique avancée, l'intelligence artificielle, les technologies de chaînes de blocs et autres, pourraient bouleverser les processus de travail, affectant la façon dont des millions d'entre nous travaillent. Comme nous en discutons au sein d'Unifor, des progrès s'observent dans les secteurs des entrepôts, des activités minières, des aéroports, du commerce de détail et ailleurs. D'autres sont à venir. Les travailleuses et travailleurs doivent être prêts à s'adapter à l'industrie 4.0. Nous devons nous assurer de gérer ce changement à venir, de préserver les emplois et d'améliorer nos compétences.

En fin de compte, alors que le Canada continue de se positionner en vue d'une croissance dans les industries émergentes, notamment dans les technologies propres, l'agroalimentaire, la technologie numérique, la fabrication de pointe, la santé et les services sociaux, il est important que nos principes fondamentaux du marché du travail demeurent intacts.

Le travail décent doit être la pierre angulaire de notre approche pour bâtir une économie plus juste, plus inclusive et plus équitable: des emplois qui donnent un but, un sentiment d'accomplissement, contribuent au développement social et économique et assurent la sécurité économique.

4. Réexamen du programme de négociation 2016 d'Unifor

Progrès accomplis

Chaque année, près de 1000 conventions collectives d'Unifor sont négociées, impliquant des milliers de dirigeantes et dirigeants de sections locales et de membres de comités de négociation, et sur lesquelles des dizaines de milliers de membres se prononcent en votant. Les enjeux et les résultats sont aussi variés que notre syndicat, mais par notre

Pour accomplir des progrès, il est essentiel d'examiner nos actions et nos réalisations.

programme de négociation nous visons à accomplir des progrès sur des priorités fondamentales. Pour y arriver, il est essentiel d'examiner nos actions et nos réalisations.

Lors du congrès d'Unifor en 2016, les déléguées et délégués ont adopté le document *Hausser les normes, redonner espoir: le programme de négociation collective d'Unifor*. Ce programme comprenait sept priorités. Certaines des priorités du programme de négociation de 2016 sont plus faciles à mesurer que d'autres, comme la négociation du programme des congés-éducation payés ou du Fonds de justice sociale, là où ils n'existaient pas, ou la durée des conventions collectives.

Tandis que des mesures concernant d'autres priorités ont été prises dans le cadre de négociations clés, comme la lutte contre la double grille salariale, d'autres ont eu des répercussions importantes sur les initiatives législatives, notamment les batailles entourant les nouvelles lois du travail visant les emplois précaires en Ontario et dans les secteurs sous compétence fédérale. Dans le tableau X ci-dessous, vous trouverez un bref examen de nos progrès accomplis quant aux priorités du programme de négociation de 2016.

Tableau 3. Examen des progrès réalisés à l'égard des priorités du programme de négociation de 2016

Priorité	Faits saillants
Emplois précaires et mal rémunérés	<ul style="list-style-type: none"> L'adoption du projet de loi 148 de l'Ontario, la Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois, en 2017, a représenté un grand pas en avant, notamment en augmentant le salaire minimum, en prévoyant un salaire égal pour les travailleurs temporaires, des congés de maladie payés et d'urgence et des horaires plus équitables. Après l'abrogation du projet de loi par le premier ministre Ford, nous avons changé de vitesse et adopté un programme de négociation en Ontario qui vise à enchâsser les gains du projet de loi 148 dans nos conventions collectives, et nous avons déjà connu de nombreux succès dans les négociations. Au niveau fédéral, nous avons participé à d'innombrables efforts de lobbying, consultations, réunions et autres mesures à l'appui de nouvelles lois, y compris au rétablissement d'un salaire minimum fédéral significatif, à la protection contre le transfert de contrats et à l'établissement de règles plus équitables en matière d'indemnités de départ. Entretemps, à la table de négociation, nous avons continué de miser sur les succès antérieurs en haussant les salaires et les normes pour certains de nos membres les moins bien rémunérés : par exemple, dans le secteur de la vente au détail, nos victoires en 2015 chez Métro ont agi comme levier afin d'obtenir des augmentations salariales pour d'autres travailleuses et travailleurs des épiceries, notamment chez Dominion et Food Basics (voir la section 9 pour d'autres exemples de réussite).
Double grille salariale	<ul style="list-style-type: none"> La lutte contre la double grille salariale s'est poursuivie lors des négociations de 2016 avec les trois constructeurs d'automobiles de Detroit. Notre syndicat s'est fermement opposé aux systèmes permanents de rémunération à deux niveaux adoptés pour la première fois aux États-Unis en 2007. À la place, nous avons adopté un système de progression salariale élargie en 2012, qui a finalement été adopté aux États-Unis. En 2016, des améliorations significatives ont été apportées aux salaires dans l'ensemble de l'échelle de progression salariale, les travailleuses et travailleurs contractuels et temporaires sont devenus permanents, et nous avons repoussé les efforts visant à créer une catégorie entièrement nouvelle de travailleurs temporaires. Dans le secteur des pièces d'automobiles, une première conférence sur la négociation en 2017 a adopté un programme de négociation sur les questions prioritaires propre au secteur. Le rejet de la double grille salariale est un élément central du programme, de même que le plafonnement de la progression des salaires à 48 mois, avec un salaire de départ d'au moins 70 p. cent. Dans le cadre de plusieurs négociations, la progression des salaires a été considérablement raccourcie et les salaires ont été alignés sur notre programme.

Tableau 3 *a continué*

Priorité	Faits saillants
Représentation syndicale et renforcement du syndicat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons fait d'énormes gains depuis le congrès de 2016 au chapitre des congés-éducation payés (CEP). À ce moment, 1 279 unités bénéficiaient de dispositions relatives aux CEP, couvrant 211 258 travailleuses et travailleurs, avec un total de 8,5 millions de dollars en cotisations. En 2019, ce nombre est passé à 1 642 unités (en hausse de 22 p. cent) couvrant 262 692 travailleuses et travailleurs (en hausse de 20 p. cent), avec un total de 10,2 millions de dollars en cotisations (en hausse de 16 p. cent). ▪ Malgré des changements dans le statut de certaines unités qui ont adopté des dispositions relatives au Fonds de justice sociale (FJS), le niveau des contributions est demeuré stable depuis 2016, et près de 3,4 millions de dollars ont été versés en contributions au FJS en 2018. ▪ Le Fonds communautaire canadien (FCC) était une nouvelle initiative de notre syndicat au moment du congrès de 2016. En 2019, nous avons maintenant une disposition sur le FCC au sein de 53 unités représentant 15 393 membres, y compris une seule convention touchant 4 550 membres seulement (voir la section 10 pour d'autres exemples de réussite).
Équité et droits de la personne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2017, Unifor a publié un rapport et des recommandations à la suite de son Enquête sur l'équité, menée auprès des membres à l'échelle du syndicat. Des sections locales couvrant 80 p. cent de nos membres ont répondu au sondage. Les résultats montrent que nous avons toujours plus de travail à faire, mais cette enquête constitue un excellent point de référence pour suivre nos progrès. ▪ Nous sommes fiers de constater qu'en 2019, 375 lieux de travail ont négocié un poste d'intervenante auprès des femmes. En 2018, nous avons aussi formé notre première classe complète d'intervenantes au Québec. ▪ En Ontario, nous avons profité de la Loi sur l'équité salariale pour renforcer les gains que nous avons réalisés à la table de négociation. Grâce au processus d'examen de l'équité salariale, nous avons identifié les milieux de travail où il existe des écarts salariaux fondés sur le sexe et nous nous sommes servis de la loi pour nous y conformer ou pour déclencher un examen et une plainte. Nous avons obtenu des rajustements au chapitre de l'équité salariale allant de 0,11 \$ à 2 \$ l'heure dans certains cas, des paiements rétroactifs remontant à 2004 et totalisant des centaines de milliers de dollars pour certains lieux de travail. ▪ Nous avons également réussi à négocier des congés payés en cas de violence familiale dans un plus grand nombre de nos conventions collectives. Mais comme toujours, nous visons davantage. En fait, le congé pour violence familiale a été instauré ou adopté au niveau fédéral et dans toutes les provinces sauf une. Plus de 90 p. cent de ces lois prévoient un congé payé. Ce changement rapide de la loi est dû à la pression constante exercée sur les gouvernements par les militantes et militants d'Unifor et d'autres intervenants (voir la section 8 pour d'autres exemples de réussite).
Durée des conventions	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notre programme de 2016 préconisait le rejet des ententes à long terme et accordait une priorité aux ententes d'une durée de trois ans. ▪ De tous les contrats négociés entre l'été de notre congrès fondateur en 2013 et l'été de notre congrès de 2016, 77 p. cent étaient de quatre ans ou moins et 46 p. cent de trois ans ou moins. ▪ Au cours de la même période, environ 16 p. cent des contrats que nous avons négociés avaient une durée de cinq ans ou plus. ▪ Si l'on examine la période qui s'est écoulée entre l'été de notre congrès de 2016 et plus récemment, ces chiffres se sont considérablement améliorés : 91 p. cent des contrats négociés ont une durée de 4 ans ou moins, 63 p. cent ont une durée de 3 ans ou moins et seulement 4 p. cent ont une durée de 5 ans ou plus.

Tableau 3 a continué

Priorité	Faits saillants
Pensions et sécurité du revenu à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> Les membres d'Unifor ont continué de lutter pour améliorer la sécurité du revenu à la retraite, tant pour les membres à la table de négociation que pour tous les Canadiens par le biais de campagnes au niveau fédéral. Le gouvernement fédéral a annoncé qu'il n'irait pas de l'avant avec le plan du gouvernement précédent visant à faire passer l'âge d'admissibilité au RPC/RRQ et à la SV de 65 à 67 ans, et les prestations de la SV et du Supplément de revenu garanti (SRG) ont été augmentées en juillet 2018, renforçant la sécurité du revenu à la retraite pour ceux qui en ont le plus besoin. Dans la foulée du Sommet sur les pensions de mai 2018, Unifor a travaillé avec des partenaires sur un projet visant à créer une nouvelle plateforme de retraite collective parrainée par Unifor, un régime novateur axé sur la valeur qui accorderait la priorité aux besoins de sécurité du revenu à la retraite des participants. Nous avons vigoureusement défendu nos régimes de retraite au cours d'innombrables négociations, en déployant de nombreux efforts fructueux pour préserver et améliorer les prestations (voir la section 12 pour d'autres exemples de réussite).
Santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Notre travail de plaidoyer et nos efforts de campagne ont mené à un certain nombre d'améliorations aux règles de santé et de sécurité au niveau provincial, notamment en Colombie-Britannique, en Alberta, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador. De plus, nous avons poursuivi d'importantes campagnes pour améliorer la santé et la sécurité au travail dans un certain nombre de secteurs fédéraux, y compris le transport ferroviaire, le transport aérien, le transport routier (spécialement pour les gardes de véhicules blindés), et plus encore. Sur le plan de la formation, depuis notre dernier congrès, 1 914 membres ont suivi des cours en santé et sécurité offerts par le Service d'éducation (voir la section 11 pour d'autres exemples de réussite).



5. Contexte de négociation et développements récents

Principaux enjeux à la table de négociation

Dans un contexte de lente amélioration des conditions économiques, de rentabilité accrue, de baisse du chômage et de faible inflation, les négociations se sont concentrées sur les améliorations à obtenir après une longue période de vaches maigres au cours de la décennie qui a suivi la crise financière et la récession mondiale. Dans de nombreux secteurs, une plus grande stabilité a permis de mettre l'accent sur la réalisation de gains ou sur le rattrapage des questions laissées de côté au cours des années passées. Mais l'amélioration des conditions n'a pas été universelle, en particulier dans les secteurs fortement tributaires du commerce, où environ la moitié des membres d'Unifor travaillent. L'incertitude

Compte tenu de la rentabilité accrue et de la baisse du chômage, l'accent a été mis sur les améliorations à obtenir après une longue période de vaches maigres.

commerciale en raison des décisions de Trump continue d'assombrir les possibilités à la table de négociation pour bon nombre de nos membres (voir la section 3 pour un examen détaillé de la conjoncture économique et des conditions du marché du travail).

Dans ce contexte, un sondage annuel mené auprès des principaux employeurs et syndicats qui classent les questions de négociation prioritaires jette un peu de lumière sur les enjeux actuels. À bien des égards, il y a peu de surprises étant donné les visions du monde et les intérêts divergents des

parties (par exemple, les répondants syndicaux attribuent une importance élevée à la «sécurité d'emploi», tandis que les employeurs évoquent davantage la «productivité»). Cependant, il est à noter qu'il y a un domaine sur lequel nous sommes entièrement d'accord: les salaires. Après une longue période de gains salariaux très modestes, on assiste à une hausse de la demande et à des attentes croissantes. Les répondants syndicaux et patronaux ont tous deux convenu que l'argent est le principal enjeu cette année.

Le sondage effectué sur une longue période fait également la lumière sur des questions qui ont pris de l'ampleur, reflétant les enjeux sociaux actuels et les tendances émergentes, y compris l'importance accrue accordée à l'emploi et à l'équité salariale se situant au milieu de la liste des dix principaux enjeux, et les changements technologiques qui se sont produits pour la première fois depuis plusieurs années.



Tableau 4. Principaux enjeux de négociation, 2019

Enjeux syndicaux	Enjeux patronaux
1. Salaires	1. Salaires
2. Sécurité d'emploi	2. Productivité
3. Avantages sociaux en matière de santé	3. Pratiques de travail flexibles
4. Externalisation et sous-traitance	4. Changement organisationnel
5. Pensions	5. Concurrence commerciale
6. Emploi et équité salariale	6. Avantages sociaux en matière de santé
7. Pratiques de travail flexibles	7. Emploi et équité salariale
8. Changement organisationnel	8. Externalisation et sous-traitance
9. Changements technologiques	9. Pensions
10. Formation et développement des compétences	10. Changements technologiques

Source : Conference Board of Canada, Perspectives en matière de relations de travail 2019.

Montrez-moi l'argent

Les répercussions de la crise financière mondiale et de la récession se font encore sentir une décennie plus tard. Les gels salariaux et les très légères augmentations ont été la norme dans la plupart des lieux de travail pendant la pire période de la crise, tant pour les travailleuses et travailleurs syndiqués que non syndiqués.

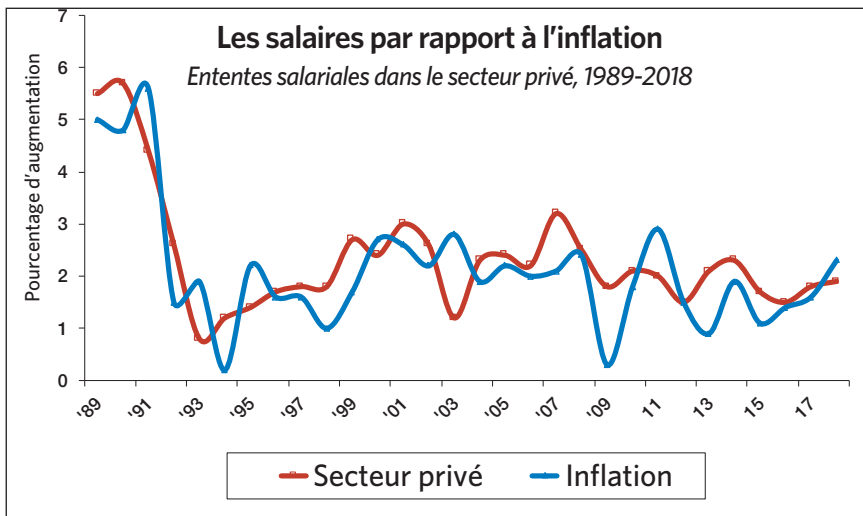
Après une longue et lente sortie de la récession, les travailleurs et travailleuses entamant des négociations étaient les derniers à la table de négociation dans des conditions économiques beaucoup plus faibles il y a trois ou quatre ans. Nous observons maintenant des signes de croissance soutenue des salaires dans l'ensemble de l'économie, et nous constatons que les travailleurs insistent pour obtenir une part un peu plus importante du gâteau, et ils y arrivent.

Malgré les signes d'une hausse récente, la tendance à long terme de la stagnation des salaires par rapport à l'inflation («salaires réels») ne semble guère vouloir s'atténuer.

Depuis de nombreuses années, les décideurs et les économistes considèrent le décalage entre la croissance économique et la stagnation des salaires comme l'un des plus grands maux économiques des temps modernes. À une époque marquée par la montée en flèche de la richesse et des inégalités, les promesses du capitalisme d'une répartition des revenus fondée sur le marché et l'idée qu'une «marée montante soulève tous les bateaux» restent plus brisées que jamais.

La stagnation à long terme des salaires réels est une caractéristique déterminante de la plupart des économies industrielles depuis la fin des années 1970, lorsque la période d'après-guerre, marquée par une forte amélioration du niveau de vie, une

Figure 5. Les salaires ont largement suivi le rythme de l'inflation



hausse des salaires réels et une expansion des services publics, a brusquement pris fin. Les salaires réels n'ont tout simplement pas augmenté pour la grande majorité des travailleuses et travailleurs au Canada depuis des décennies, qu'ils soient syndiqués ou non.

En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs syndiqués, un examen des ententes salariales des trois dernières décennies au Canada montre que, dans la plupart des cas, on n'a guère fait mieux que de suivre le rythme de l'inflation (voir la Figure 5).

Autrement dit, si vous gagniez 10 dollars de l'heure en 1989 et que vous aviez

obtenu l'augmentation moyenne des salaires d'employés syndiqués au cours des 30 dernières années, votre salaire aurait augmenté de 100 p. cent, mais l'inflation a augmenté de 87 p. cent, ce qui laisse une augmentation des salaires réels inférieure à un demi pour cent par année (voir le Tableau 5).

Ces minuscules augmentations des salaires réels se sont produites à une période où la productivité s'est considérablement améliorée et où la richesse a augmenté. Il vaut mieux suivre l'inflation que de prendre du retard, et les emplois syndiqués sont assortis de droits, de sécurité et d'avantages que les autres n'ont pas. Mais on se demande où est passé tout l'argent? La réponse évidente et frustrante est la suivante : dans les poches des riches.

Depuis le début des années 1980, le revenu des 90 p. cent des Canadiens les plus pauvres a augmenté d'un maigre deux points de pourcentage. En revanche, le revenu des 10 p. cent supérieurs a augmenté de plus de 75 p. cent et celui du 0,01 p. cent supérieur, de 160 p. cent.

Tableau 5. Quelles augmentations salariales réelles?

Augmentations salariales négociées appliquées au cours des trois dernières décennies						
	Si votre salaire en 1989 était :	Augmentations salariales négociées appliquées jusqu'en 2019	Hausse totale en pourcentage	Inflation totale	Changement réel sur 30 ans	Changement salarial réel par année
Secteur privé	10,00 \$	19,96 \$	+100 %	-87 %	+13 %	+0,4 %
Secteur public	10,00 \$	18,52 \$	+85 %	-87 %	-2 %	-0,1 %

Un examen plus récent des ententes salariales syndicales au cours des trois dernières années révèle des augmentations globales modestes, avec une légère tendance à la hausse. Les hausses salariales dans le secteur des ressources naturelles ont été durement touchées par l'effondrement continu des prix des produits de base, tandis que celles du secteur plus large des services ont diminué en raison du fort impact des mesures d'austérité du secteur public et des compressions (voir le Tableau 6).

Le congrès de fondation d'Unifor a adopté de nouveaux statuts qui établissent un mécanisme pour déterminer les augmentations salariales des dirigeantes et dirigeants élus du syndicat. L'Article 8: *Responsabilités des dirigeants nationaux*, E: *Salaires et honoraires* exige qu'à compter de 2015, un rapport annuel mesurant l'augmentation salariale moyenne pondérée des membres d'Unifor soit préparé et présenté au Conseil exécutif national pour examen et approbation. Ces rapports révèlent que les augmentations salariales d'Unifor ont largement suivi la moyenne du secteur privé dans l'ensemble du Canada et qu'une légère hausse a également été observée en 2018 (voir le Tableau 7)

Tableau 6. Augmentations salariales des emplois syndiqués, par secteur

Pourcentage annuel moyen des augmentations salariales négociées			
	2016	2017	2018
Ressources	0,8	0,7	1,5
Fabrication	1,3	1,8	2,2
Transports	1,3	1,9	2,1
Communications	1,2	1,8	2,5
Services	1,3	1,7	1,2
Secteur privé	1,5	1,8	1,9
Secteur public	1,3	1,7	1,1

Source : EDSC, calculs d'Unifor par secteur

Tableau 7. Augmentations salariales des membres d'Unifor

Augmentations salariales des membres d'Unifor, moyenne pondérée	
2015	1.5%
2016	1.4%
2017	1.8%
2018	1.9%

Source : Hausses salariales des membres d'Unifor: Rapport au Conseil exécutif national d'Unifor pour établir la hausse salariale annuelle des dirigeant(e)s nationaux et des directeur(ice)s régionaux, années données.selected years.



Faire la grève, si nécessaire

La négociation collective fonctionne, et elle fonctionne bien, la *plupart* du temps. Les statistiques des commissions des relations de travail révèlent qu'environ 97 p. cent des négociations dans l'ensemble du Canada, tous syndicats confondus, se terminent sans un arrêt de travail. Mais s'assurer que les employeurs savent que nos membres sont prêts à faire la grève si nécessaire et que le syndicat a les ressources nécessaires pour les appuyer est un élément essentiel pour défendre ce que nous avons et faire des gains.

Un examen des tendances à long terme au Canada révèle que le nombre absolu de grèves et de lock-out a diminué au cours des dernières années, mais qu'il est encore en moyenne d'environ 200 par année (voir la Figure 6). Bien qu'il s'agisse d'une baisse importante par rapport au sommet atteint au milieu des années 1970 (une époque marquée par des mesures législatives de contrôle des salaires et la grève générale de 1976), les arrêts de travail impliquent toujours un nombre impressionnant de personnes, soit environ 100 000 travailleuses et travailleurs qui foulent chaque année les lignes de piquetage au Canada (voir la Figure 7).

Les employeurs comprennent très bien que nous sommes plus que prêts à faire la grève au besoin et que tout le syndicat se mobilisera pour défendre ses membres.

Figure 6. Grèves et lock-out, 1946-2018

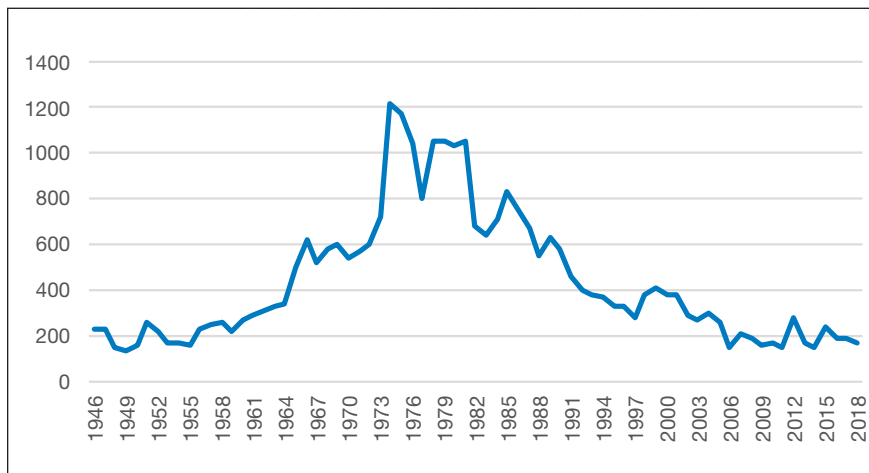
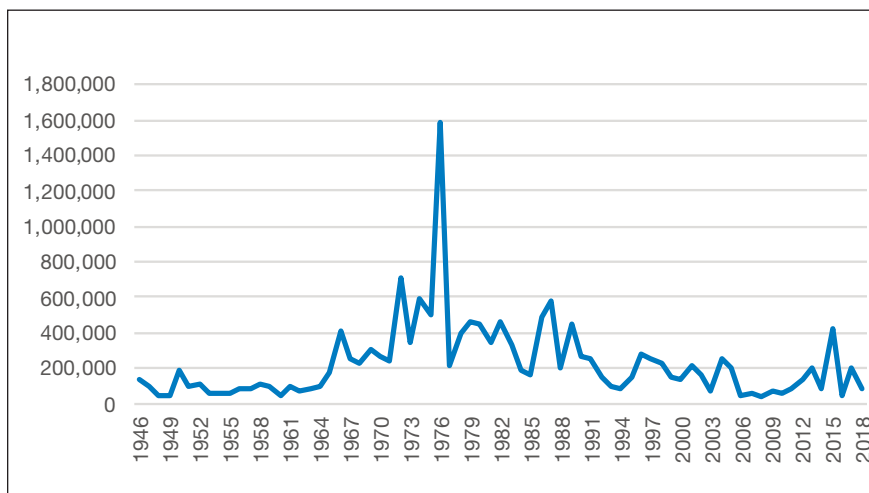


Figure 7. Travailleur(euse)s en grève et en lock-out, 1946-2018



Depuis notre congrès d'août 2016, au moment de la rédaction du présent document, Unifor a connu 39 grèves et 12 lock-out, impliquant un total de 9 916 membres. Nous savons que nous sommes souvent confrontés à des employeurs agressifs, et il est révélateur que près du quart de nos arrêts de travail aient été causés par des lock-out.

Certaines grèves sont une « victoire » complète pour ce qui est d'atteindre nos objectifs de négociation, d'autres se terminent par une victoire partielle, et d'autres après avoir démontré notre détermination et notre engagement à « continuer le combat ». Mais chaque fois que les travailleuses et travailleurs défendent leurs droits, insistent pour obtenir un traitement équitable et défient leurs employeurs, c'est une victoire pour tous les travailleurs et travailleuses.

Les employeurs portent une attention particulière à chaque arrêt de travail et

savent qu'Unifor, même si ce n'est jamais sa préférence, est plus que prêt que jamais à faire la grève si nécessaire et que tout le syndicat se mobilisera pour défendre ses membres.

Qu'est-ce qui nous attend?

Bien que de nombreux indicateurs économiques demeurent solides, on s'inquiète de plus en plus d'un ralentissement général à venir. Qui plus est, nos membres dans les secteurs tributaires du commerce sont confrontés à une instabilité persistante émanant de la Maison-Blanche des États-Unis. Partout au Canada, nous assistons également à une vague croissante de gouvernements provinciaux conservateurs qui mettent de l'avant leur programme de réductions d'impôt, d'hystérie face au déficit et de compressions dans le secteur public, ce qui entraînera certainement des conflits à la table de négociation au cours des prochaines années.

Malgré ces défis, comparativement à ce que nous étions il y a trois ans, nous sommes en meilleure position, à bien des égards, pour réaliser des gains. D'ailleurs, le fait que ça n'ait jamais été facile ne nous a pas encore arrêtés.

Un syndicat de combat Depuis le congrès de 2016

- Nombre de grèves: 39
- Nombre de lock-out: 12
- Total de membres impliqués: 9 916
- Nombre approximatif de jours: 1 074
- Nombre minimum de jours: 1
- Plus grand nombre de membres: 2 407
- Moins grand nombre de membres: 4



6. Sécurité d'emploi et juridiction du travail

Les employeurs travaillent d'arrache-pied pour réduire leurs effectifs et créer des emplois à temps partiel, précaires, mal rémunérés et non syndiqués.

Depuis des décennies, les membres d'Unifor et des syndicats qui l'ont précédé ont connu beaucoup de succès dans la mission du syndicat de créer de bons emplois stables et sûrs pour subvenir à nos besoins, à ceux de nos familles et de nos collectivités. Mais ce ne fut pas facile. Nos succès ont été durement gagnés, que ce soit sur la ligne de piquetage dans le froid de l'hiver, lors d'innombrables soirées tardives à la table de négociation ou au cours de conversations difficiles avec nos membres devant un projet de fermeture d'usine. Ensemble, nous nous sommes mobilisés, avons fait des sacrifices et avons lutté pour renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs.

En même temps, les employeurs ont cherché à saper cette stabilité et cette sécurité durement gagnées en tentant constamment de réduire les coûts et d'augmenter les profits. Bien que nous luttons avec acharnement pour créer de bons emplois stables et durables pour la collectivité, il semble souvent que les employeurs travaillent tout aussi fort pour réduire leur main-d'œuvre et créer des emplois à temps partiel, précaires, à faible salaire et non syndiqués. Cette pression constante à la baisse crée un climat de peur perpétuelle parmi ceux qui ont encore un emploi, et le sentiment de menace constante pèse lourd.

Fermetures et diminution des heures de travail

La volonté inébranlable de réduire les coûts de main-d'œuvre se traduit parfois par des fermetures de lieux de travail, le travail étant déplacé vers des marchés du travail moins chers et moins syndiqués, comme ce fut le cas avec la décision de GM de ne plus allouer de production de véhicules à l'usine d'Oshawa, en Ontario, ou dans le cas de la fermeture annoncée de l'usine de tapis Tandus Centiva à Truro, en Nouvelle-Écosse. D'autres fois, les efforts de réduction des coûts des employeurs peuvent prendre la forme d'une diminution des heures de production ou de la perte de quarts de travail, par exemple lorsque FCA a annoncé son intention d'annuler le troisième quart à son usine de montage de Windsor.

Sous-traitance et impartition

Parfois, des employeurs s'en prennent ouvertement au syndicat, mais le plus souvent, nous voyons des tactiques plus subtiles – mais tout aussi efficaces – visant à éroder le pouvoir collectif des travailleuses et travailleurs. L'une de ces tactiques que nous observons dans tous les secteurs et dans tous les milieux de travail est la tendance à la sous-traitance et à l'impartition du travail de nos unités de négociation.

Par leurs décisions d'impartition ou de sous-traitance, les employeurs n'éliminent pas tant les emplois qu'ils décident qui les obtient, à quel prix et dans quelles conditions de travail. L'impartition menace la sécurité d'emploi de nos membres et mine également les normes d'emploi et de revenu d'autres travailleuses et travailleurs, notamment les plus jeunes. Dans certaines situations, des emplois stables à temps plein sont échangés contre des emplois précaires à temps partiel. Dans d'autres situations, les emplois réguliers sont transformés en emplois atypiques ou temporaires. Et dans tous les cas, les bons emplois syndiqués sont remplacés par des emplois non syndiqués avec des salaires et des normes moins élevés.

La sous-traitance peut prendre différentes formes dans différents milieux de travail, mais la dynamique sous-jacente commune des employeurs vise à transférer le travail des syndiqués aux travailleurs non syndiqués. Il peut s'agir d'externaliser la révision ou la mise en page d'un journal, de faire appel à un service de nettoyage tiers dans un hôtel, de sous-traiter la fabrication de pièces à un fournisseur non syndiqué, de transférer le service à la clientèle d'une compagnie aérienne à un fournisseur étranger ou de confier le travail des techniciens en télécommunications à une filiale non syndiquée.

Changements technologiques et automatisation

Le rythme de plus en plus rapide de l'évolution technologique et de l'automatisation est un autre facteur qui alimente la menace accélérée de l'impartition. Les répercussions des changements technologiques peuvent prendre de nombreuses formes, allant de l'élimination totale des emplois et des tâches, au remplacement des travailleuses et travailleurs par des robots et des programmes d'intelligence artificielle, en passant par les nouvelles possibilités qu'ont les employeurs d'avoir accès à des travailleurs jetables selon les besoins.



Les employeurs cherchent à utiliser l'évolution technologique et l'automatisation pour remplacer les caissières et caissiers d'épicerie par des postes de paiement automatique, réduire leurs effectifs notamment en mettant en place de nouveaux systèmes de manutention des bagages dans les aéroports (tout en confiant notre travail à des « spécialistes » tiers sous-traitants) et échanger des spécialistes du service à la clientèle travaillant dans des centres d'appels pour des « assistants » automatiques grâce à l'intelligence artificielle. De plus, les nouveaux emplois et les nouvelles classifications créés par les changements technologiques pourraient ne pas être intégrés dans les dispositions actuelles du champ d'application de nos conventions, ce qui pourrait entraîner une migration lente, mais constante du travail à l'extérieur de nos unités de négociation.

Essor de l'économie à la demande

L'essor de ce qu'on appelle la soi-disant « économie à la demande » est un autre aspect troublant de l'évolution de la nature du travail, car les emplois stables et à temps plein ont été atomisés et divisés en emplois précaires et axés sur les tâches, et la relation employeur/employé se déploie sur une plateforme en ligne. L'économie à la demande a donné aux employeurs d'innombrables nouvelles occasions de se soustraire à leurs responsabilités envers leurs travailleuses et travailleurs, et de miner leur pouvoir collectif.

Priorités en matière de négociation

Notre syndicat a beaucoup d'expérience dans la lutte pour la sécurité d'emploi et pour faire face aux défis liés à la juridiction du travail. Plusieurs de ces dynamiques ne sont pas nouvelles; nous avons remporté des victoires marquantes dans notre lutte pour créer de bons emplois et de meilleures conditions de travail. Nous devons continuer à bâtir sur ces victoires pour que la prochaine génération ait accès à de bons emplois et au pouvoir collectif que procure l'adhésion syndicale. À cette fin, Unifor :

- négociera des **protections plus fermes contre les fermetures et la perte d'heures de travail**, y compris des interdictions de fermetures pures et simples, des protections plus solides des heures de travail et un meilleur processus en cas de fermeture (y compris l'obligation de fournir un préavis, le droit de négocier, des indemnités de départ et de meilleurs avantages sociaux);
- renforcera les **dispositions sur la juridiction de notre travail**, en veillant à mieux saisir et protéger notre travail actuel et en visant une couverture mur-à-mur dans tous nos lieux de travail, en particulier devant les changements technologiques et les nouveaux emplois qui en découlent;
- négociera des **dispositions contre la sous-traitance**, dans lequel nous interdirons explicitement le transfert du travail de nos unités de négociation à l'extérieur;

- négociera des **droits du successeur** stipulant que l'employeur s'engage à maintenir le statut syndical et la convention collective en cas de vente à une nouvelle entreprise potentielle;
- négociera afin de **faire croître nos effectifs** en concluant des ententes de « neutralité » avec les employeurs pour donner aux travailleuses et travailleurs, issus des nouvelles installations ou des installations élargies, la possibilité de se joindre à notre syndicat sans ingérence, permettant ainsi à nos effectifs de croître à mesure que nos employeurs se développent.

Exemples de réussite

- **Chantiers maritimes Irving** (FTCN/section locale 1) : Les membres ont ratifié une nouvelle convention collective de quatre ans à la suite d'une longue lutte de négociation où la sous-traitance était un enjeu majeur à la table. Le règlement comprenait des règles plus strictes en matière d'impartition.
- **Bell Canada et ses filiales** (plusieurs sections locales) : Les membres travaillant pour Bell Canada et ses filiales ont ouvert un autre chapitre dans notre lutte constante contre les efforts incessants de l'entreprise pour sous-traiter le travail de l'unité de négociation. Cela a mené au dépôt d'une demande de reconnaissance d'employeur commun au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en mai pour les techniciens et les employés de bureau d'Expertech, l'entreprise à laquelle Bell sous-traitait des travaux, dont Bell est maintenant l'unique propriétaire.
- **Marek** (section locale 414) : Les travailleuses et travailleurs des services alimentaires de General Motors à Ingersoll et à Oshawa ont négocié les droits du successeur pour s'assurer que les employés et la convention collective de l'ancien employeur Compass Group soient transférés au nouveau fournisseur de services, Marek. Le comité s'est également assuré que l'installation technique de Markham a été ajoutée en vertu de la disposition sur le champ d'application de la convention collective.
- **Great Canadian Gaming** (sections locales 1090 et 504) : Les membres travaillant pour le Casino Ajax, Elements Casino à Brantford et au casino Great Blue Heron à Port Perry ont négocié une entente comprenant des dispositions relatives à la croissance du nombre de membres sur un site nouvellement construit appartenant au même employeur.



7. Nouvelles technologies et avenir du travail

Le monde du travail change rapidement. De nouvelles technologies sont développées et déployées à un rythme parfois marqué et souvent alarmant. La robotique avancée, les véhicules automatisés, les applications de plateformes et l'intelligence artificielle ne sont que quelques-unes des technologies qui transforment nos milieux de travail, nos relations et nos vies quotidiennes.

Nos milieux de travail et nos emplois sont tous exposés aux perturbations. Ce n'est pas nouveau. Les vagues de progrès technologiques, de l'industrialisation massive de la fin du XIX^e siècle à l'adoption de l'automatisation des chaînes de montage à la fin du XX^e siècle, ont forcé les travailleuses et travailleurs à réagir – y compris à la table de négociation. Comme par le passé, les nouvelles technologies aujourd'hui peuvent affecter la qualité et la quantité de travail au Canada de façon substantielle et significative.

Les chercheurs estiment qu'entre le tiers et la moitié de toutes les tâches effectuées par les travailleuses et travailleurs dans l'économie du Canada aujourd'hui pourraient être automatisées au cours des 15 prochaines années, et cette statistique est alarmante. En outre, des études récentes, y compris celles du Forum économique mondial, ont montré que les femmes occupent des emplois qui sont disproportionnellement plus à risque d'être automatisés que ceux des hommes (y compris dans l'hôtellerie et les services de restauration, l'industrie la plus vulnérable à l'automatisation), ce qui crée une dimension sexuée notable à ces changements quant au type de travail.

Pour d'autres travailleuses et travailleurs, l'expansion de services en ligne populaires comme Uber et Netflix au Canada a non seulement stimulé l'essor de l'économie canadienne «à la demande», mais elle a aussi mis au jour d'importantes échappatoires dans la réglementation gouvernementale. Dans bien des cas, les organismes de réglementation ont simplement abdiqué leur responsabilité d'assurer des règles du jeu équitables qui protègent les droits des travailleuses et travailleurs.

Les chercheurs estiment qu'entre le tiers et la moitié de toutes les tâches accomplies par les travailleuses et travailleurs de l'économie canadienne sont vulnérables à l'automatisation dans les 15 prochaines années.



Le développement rapide des nouvelles technologies a fait que certains travailleurs et travailleuses se sentent peu qualifiés pour leur emploi, en raison de l'augmentation des compétences et des exigences en matière d'éducation et d'un manque de formation. Certains voient leur charge de travail augmenter et le rythme de travail s'intensifier, à mesure que les frontières physiques du lieu de travail continuent de s'effondrer, ce qui soulève de nouvelles questions quant à savoir si les travailleurs ont le «droit de se déconnecter» du travail.

D'autres occupent des postes dénués de défis, que l'évolution technologique n'a rendus que plus banals – des emplois qui ne leur demandent pas d'utiliser la multitude de compétences acquises au cours de leur vie. Et bon nombre de travailleuses et travailleurs de l'ensemble du spectre des compétences et de l'éducation

occupent des emplois précaires qui les amènent à accepter par désespoir n'importe quelle occasion d'emploi offerte, peu importe la qualité ou la stabilité de cet emploi.

Les nouvelles technologies représentent certainement une menace pour les travailleuses et travailleurs, mais elles créent également de nouvelles possibilités. Si les travailleuses et travailleurs eux-mêmes sont capables de gérer la conception et la mise en œuvre de nouvelles technologies, celles-ci ont le potentiel d'améliorer notre niveau de vie collectif et de renforcer les liens entre les gens.

La vague actuelle de changements technologiques, parfois appelée la «révolution de l'intelligence», pourrait changer radicalement, à la fois positivement et négativement, la façon dont le travail est organisé et avoir un impact considérable sur les niveaux de stress physique et psychologique de l'ensemble de la population.



Notre vision pour renforcer les droits des travailleuses et des travailleurs

Le but ultime de notre travail en tant que syndicat et travailleurs sur la ligne de front des changements technologiques est de nous assurer que nos lieux de travail et notre société exploitent le meilleur de cette vague actuelle de changements technologiques tout en minimisant les risques et même en évitant le pire. De cette manière, nous pouvons imaginer des travailleuses et travailleurs qui sont plus en sécurité, plus instruits, bien rémunérés et plus qualifiés et qui sont respectés pour leur contribution et qui ont potentiellement plus de temps libre grâce à une productivité accrue. Nous pouvons également imaginer une société en meilleure santé, plus équitable, et ayant plus facilement accès aux biens et services.

Cependant, la tâche ne sera pas facile. En adoptant la vague actuelle des changements technologiques en vue de créer une société et des milieux de travail plus forts, plus équitables et plus sains, des efforts considérables et soutenus devront être déployés à la table de négociation, dans le secteur de la politique publique et en période électorale.

Nos priorités en matière de négociation

À la table de négociation, nous avons la possibilité de nous assurer que les travailleuses et travailleurs ont leur mot à dire dans le déploiement et la gestion des nouvelles technologies et des processus technologiques dans nos milieux de travail. Grâce à la négociation, nous pouvons également établir des dispositions qui préservent l'intégrité de nos conventions collectives et protègent les emplois des membres maintenant et à l'avenir. À cette fin, Unifor :

- négociera une **définition claire des changements technologiques** dans ses conventions collectives (qui s'applique au milieu de travail et à l'industrie en question), y compris toute modification de l'équipement technologique physique, mais aussi des processus, de l'organisation et des méthodes de travail.
- établira des **comités technologiques mixtes en milieu de travail**, chargés d'examiner les conceptions technologiques, de répondre aux questions technologiques ainsi qu'aux répercussions (comme l'amélioration de la productivité, la protection des renseignements personnels et la surveillance) de diverses décisions en matière de technologies.
- négociera des paramètres sur l'utilisation de la **collecte de données axée sur les technologies** et des limites claires sur la façon dont les données sur le rendement peuvent (ou ne peuvent pas) être utilisées dans le contexte des évaluations d'emploi, des nouvelles possibilités d'emploi, de la formation et de la discipline au travail.

- établira des dispositions contractuelles qui **obligent les employeurs à aviser le syndicat** de tout changement technologique proposé, avant sa mise en œuvre et son déploiement; une absence de notification devrait entraîner l'interdiction de la mise en œuvre du changement technologique proposé.
- établira des règles qui obligent les employeurs à **négoier avec le syndicat sur la décision** de mettre en œuvre le changement technologique, tout en permettant au syndicat de proposer des solutions de rechange.
- négociera des dispositions qui **interdisent les mises à pied ou les suppressions d'emplois** résultant de l'évolution technologique, en offrant à tous les membres touchés des possibilités de recyclage, de perfectionnement des compétences et de réinstallation, ainsi que des mesures d'adaptation.
- s'assurera que la **couverture syndicale s'étend à toute nouvelle embauche** résultant du changement technologique, y compris pour le travail effectué par des entreprises contractantes.
- négociera, lorsque nous ne pouvons faire annuler toutes les mises à pied, **une amélioration des prestations de maintien du revenu et des indemnités de départ** pour les travailleuses et travailleurs mis à pied de façon permanente ou temporaire en raison de l'évolution technologique.

Exemples de réussite

- **Conférence d'Unifor sur les nouvelles technologies et l'avenir du travail** (2018): Dans la foulée des changements technologiques majeurs déployés dans les milieux de travail, y compris l'automatisation à grande échelle et l'intelligence artificielle, Unifor a tenu sa toute première conférence nationale et intersectorielle sur les nouvelles technologies et l'avenir du travail à Halifax, le 15 août 2018. La conférence, à laquelle ont assisté des centaines de dirigeantes et dirigeants en milieu de travail, a marqué le début d'un effort stratégique national visant à discuter des enjeux et à élaborer un programme politique et de négociation.
- **Greater Toronto Airport Authority** (section locale 2002): Les changements technologiques sont une question prioritaire dans les négociations en cours pour les membres qui travaillent à la GTAA à l'aéroport international Pearson de Toronto. Le comité de négociation s'efforce d'obtenir de meilleures dispositions sur les changements technologiques en vue de l'introduction prochaine d'un nouveau système de manutention des bagages et d'un certain nombre d'autres changements technologiques prévus à l'aéroport.
- **Métiers spécialisés chez Fiat Chrysler Automobiles** (plusieurs sections locales): Toutes nos conventions collectives avec les trois Grands de Detroit comprennent des dispositions sur les nouvelles technologies. Chez FCA, par exemple, nous avons négocié un comité sur les nouvelles compétences dans les métiers spécialisés et un comité sur les nouvelles technologies. Créé dans les années 1980, ce comité continue d'évoluer à mesure que les défis liés aux changements technologiques évoluent. Le comité sert de point de contact avec l'entreprise, et nos dispositions exigent que les membres soient informés à l'avance de tout changement technologique à venir, afin que nous puissions participer de façon significative au développement, à la coordination et au suivi des programmes de formation professionnelle nécessaires.
- **Pharmacies Rexall** (section locale 414): Lors de la plus récente ronde de négociations, les membres travaillant pour Rexall ont remporté leur toute première convention collective portant sur les changements technologiques. Une nouvelle disposition engage l'employeur à donner un préavis des changements technologiques prévus et exige la tenue d'une réunion syndicale-patronale pour discuter de la réduction des répercussions négatives sur l'unité de négociation.

8. Équité et droits de la personne

Unifor a fait des progrès importants pour s'assurer que son processus de négociation collective et ses conventions collectives sont perçus et négociés dans une perspective d'équité et de droits de la personne. Cette mesure vise à éliminer les obstacles systémiques, à éliminer les pratiques discriminatoires et à rehausser les normes d'emploi et la

Les chercheurs estiment qu'entre le tiers et la moitié de toutes les tâches accomplies par les travailleuses et travailleurs de l'économie canadienne sont vulnérables à l'automatisation dans les 15 prochaines années.

protection des groupes en quête d'équité, comme les travailleuses et travailleurs autochtones, les femmes, les personnes ayant une incapacité, les personnes de couleur, les travailleuses et travailleurs LGBTQ et les jeunes travailleuses et travailleurs.

L'inégalité et l'oppression sont profondément enracinées dans nos systèmes et institutions économiques et politiques, ce qui nous oblige à continuer d'utiliser notre pouvoir de négociation pour obtenir justice pour tous les travailleurs et travailleuses. Afin d'y parvenir, nous devons nous assurer que les dirigeantes et dirigeants de nos sections locales et nos comités de négociation reflètent la diversité de nos milieux de travail et comprennent une diversité de voix et d'expériences.

Miser sur nos succès

Depuis la mise en œuvre de notre programme de négociation de 2016, nous avons obtenu des succès importants. On pense, par exemple, au fait d'avoir 375 intervenantes actives auprès des femmes dans l'ensemble du Canada par l'intermédiaire de notre Programme des intervenantes auprès des femmes reconnu à l'échelle internationale; de cibler les cas de stages non rémunérés et d'accroître les possibilités d'emploi pour les jeunes travailleuses et travailleurs; de négocier des congés d'études payés et d'encourager la participation aux cours de formation pour les groupes en quête d'équité; de créer des comités mixtes syndicaux et patronaux et des processus pour faire enquête et régler les incidents de harcèlement au travail.

Toutefois, malgré nos succès dans les négociations, les inégalités structurelles, y compris le racisme et la discrimination contre les travailleuses et travailleurs en raison de leur âge, de leur identité de genre, de leur statut d'immigrant, de leur orientation sexuelle, de leurs aptitudes et de leur origine ethnoculturelle, continuent de toucher nos membres.



- L'écart salarial entre les sexes au Canada continue de persister et se situe actuellement à 29 p. cent, ce qui signifie qu'en moyenne, les femmes gagnent environ 71 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Cet écart est souvent plus important pour les femmes autochtones, racialisées, les nouvelles arrivantes et les femmes ayant une incapacité.
- Le chômage, le sous-emploi et les bas salaires continuent d'affecter de façon disproportionnée les travailleuses et travailleurs autochtones, les travailleuses et travailleurs de couleur, les LGBTQ, les personnes ayant une incapacité et les jeunes travailleuses et travailleurs.
- La sécurité au travail demeure un problème pour les travailleuses et travailleurs LGBTQ qui continuent d'être victimes de harcèlement, d'abus et de discrimination, ce qui entraîne un isolement et des problèmes de santé mentale.
- Les jeunes autochtones continuent de se heurter à des obstacles pour intégrer le marché du travail. Selon les derniers chiffres du recensement, le taux de chômage des jeunes des Premières nations vivant hors réserve était de 23 p. cent.



Nos négociations à la table de négociation influencent également notre plaidoyer à l'extérieur du milieu de travail, afin que tous les travailleurs et travailleuses (syndiqués et non syndiqués) aient accès aux droits fondamentaux. Notre engagement à négocier un congé avec maintien de l'emploi pour les travailleuses et travailleurs victimes de violence conjugale est sans doute l'exemple qui illustre le mieux nos efforts en ce sens.

Nos revendications sur cette question par les dirigeantes et dirigeants, ainsi que les militantes et militants d'Unifor ont abouti à l'introduction ou à l'adoption d'une loi sur les congés pour cause de violence familiale dans chaque province et au niveau fédéral. Plus de 90 p. cent de ces lois prévoient un congé payé. Nos comités de négociation continuent de mettre l'accent sur ce congé dans leurs conventions collectives afin

d'accroître la sensibilisation et de réduire la stigmatisation entourant cette question, tout en s'efforçant activement d'améliorer la durée du congé et de veiller à ce qu'ils soient tous payés.

Nos priorités en matière de négociation

En s'appuyant sur son programme de négociation précédent et sur ses succès, Unifor se concentrera sur les priorités de négociation suivantes :

- Nous devons continuer de **négocier l'équité salariale** dans nos conventions afin de réduire l'écart salarial entre les sexes. Lorsqu'il existe une loi, nous devons travailler avec les employeurs pour nous assurer qu'ils s'acquittent de leurs obligations en vertu de la loi. Cela comprend la formation nécessaire de comités en milieu de travail, l'élaboration de plans, de processus et d'échéanciers concrets pour la mise en œuvre de l'équité salariale, ainsi qu'un suivi et une évaluation réguliers.
- Nous devons **reconnaître les différences salariales** qui continuent de dévaloriser le travail accompli par les travailleuses et travailleurs autochtones, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs de couleur et ceux ayant une incapacité, et **y remédier**.
- Nous devons continuer de **négocier des plans d'équité en matière d'emploi** pour nous assurer que nos milieux de travail reflètent les collectivités dans lesquelles ils sont situés. Ce qui signifie de donner la priorité à l'embauche des femmes, des peuples autochtones, des travailleuses et travailleurs ayant une incapacité, des personnes de couleur et des jeunes travailleuses et travailleurs. Les dispositions sur l'équité en matière d'emploi doivent également mettre l'accent sur le soutien, le maintien en poste et l'avancement des groupes sous-représentés.



- Nous devons chercher à négocier des **ententes sur les retombées locales**, qui mettent l'accent sur les opportunités d'embauche parmi les groupes recherchant l'équité, avec les employeurs qui étendent leurs activités dans une région géographique donnée.
- Encourager les comités de négociation à négocier pour que les employeurs fournissent des **toilettes de genre neutre** sur le lieu de travail. Cette disposition serait essentielle non seulement pour nos membres trans et non binaires, mais aussi pour ceux et celles qui ne se sentent pas à l'aise, en sécurité ou prêts à révéler leur identité sexuelle.
- Les comités de négociation devraient envisager d'inclure une **disposition sur les milieux de travail sûrs pour les personnes ayant une incapacité** dans les conventions afin d'encourager l'embauche, le maintien en poste et le soutien des personnes ayant une gamme d'incapacités.
- Poursuivre la **négociation des « compléments » au congé de maternité et au congé parental** tout en renforçant les dispositions visant à garantir que les travailleuses ne prennent pas de retard en matière de salaires et de cotisations de retraite, tout en réaffirmant le droit des parents absents en congé de pouvoir postuler à des offres d'emploi ouvertes. Nous devons également continuer de négocier des subventions pour les services de garde d'enfants afin de faciliter le retour au travail des parents et de compenser l'augmentation des frais de garde d'enfants.
- Recourir davantage aux **sondages sur l'équité** avant la négociation afin que les membres du comité de négociation puissent avoir une meilleure perspective sur la composition et les besoins des membres.
- S'assurer que les **conventions collectives sont accessibles** selon les besoins des membres. Cela pourrait inclure la traduction des conventions collectives dans plusieurs langues et d'autres formats accessibles (p. ex. gros caractères, format électronique, etc.).
- Négocier la fourniture **d'équipement de protection individuelle qui tient compte du genre** afin d'améliorer la santé et la sécurité des femmes.
- Continuer de veiller à l'utilisation d'un **langage neutre** dans nos conventions collectives.

Exemples de réussite

- **Association canadienne des producteurs médiatiques** (section locale 700-M/NABET): Dans l'industrie de la production cinématographique, télévisuelle et des médias numériques, la section locale 700-M/NABET a réalisé des gains importants au cours de sa plus récente négociation collective et a réussi à obtenir la position d'une représentante des femmes sur le plateau pour ses productions signataires. Ce nouveau rôle ouvrira une autre voie par laquelle leurs membres pourront signaler des incidents de harcèlement en milieu de travail. La section locale

700-M/NABET reconnaît qu'en raison de la précarité du travail des pigistes, des outils et des mécanismes spécifiques pour prévenir, signaler et réagir au harcèlement sont nécessaires.

- **Food Basics** (section locale 414): Notre plus récente convention collective utilisait pour la un langage neutre, reconnaissant que le langage que nous utilisons peut être une force puissante pour promouvoir l'inclusion et l'équité.
- **Canadian Linen** (section locale 1015): Les membres ont obtenu un poste d'intervenante auprès des femmes pour leur milieu de travail, ainsi que des améliorations aux dispositions sur la violence et la lutte contre le harcèlement en milieu de travail.
- **MacDonald, Dettwiler et associés** (sections locales 112 et 673): L'entente la plus récente comprend l'adoption du programme des intervenantes auprès des femmes et d'un programme de congé pour cause de violence familiale. De plus, le contrat comprend l'engagement de marquer d'une minute de silence la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, le 6 décembre.
- **Hôtel Radisson Saskatoon** (section locale 650): Les membres travaillant à l'hôtel ont négocié avec succès des protections plus solides contre le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail, y compris le harcèlement par les invités, les clients et les fournisseurs, ce qui est particulièrement important dans ce secteur axé sur le service à la clientèle.
- **Coalition ontarienne pour l'équité salariale**: Unifor a participé à la grande victoire lorsque la Cour divisionnaire de l'Ontario a statué en avril 2019 que les unités de négociation des foyers de soins à prédominance féminine doivent maintenir l'équité salariale selon la méthode de la parité salariale par comparaison. Cette décision précise signifie que la valeur et la rémunération des emplois féminins dans ces milieux de travail à prédominance féminine, qui n'ont pas de comparateurs masculins internes, doivent être comparées à des emplois similaires dans les grands milieux de travail du secteur public qui ont accès à des comparateurs masculins. Unifor est un partisan de longue date de la Coalition, et en particulier sur cette contestation juridique spécifique.



9. Emplois précaires et mal rémunérés

Les emplois précaires et mal rémunérés continuent d'éroder les normes d'emploi et la qualité de vie des travailleuses et travailleurs partout au pays. De l'augmentation du travail à temps partiel et des emplois au salaire minimum, des horaires de travail irréguliers, de l'accès limité ou inexistant aux avantages sociaux et aux dispositions de base comme les congés de maladie payés, et de l'insécurité du travail temporaire et contractuel, nous avons constaté que les employeurs continuent de réduire leurs coûts de main-d'œuvre sous prétexte de « flexibilité » et « d'efficacité ». Cependant, pour les travailleuses et travailleurs, l'impact de la précarité et de l'incertitude de l'emploi se fait sentir non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans les ménages et les communautés.

Les emplois précaires et mal rémunérés continuent d'éroder les normes d'emploi et la qualité de vie des travailleuses et travailleurs partout au pays.

Bien qu'il soit souvent associé au secteur du commerce de détail et de l'hôtellerie, le travail précaire s'infiltré de plus en plus dans d'autres secteurs de l'économie, dont le transport scolaire, la santé, les services sociaux, la fabrication et les télécommunications. Nous savons également que ces répercussions négatives sont ressenties de façon disproportionnée par les travailleuses et travailleurs autochtones, les femmes, les personnes ayant une incapacité, les personnes de couleur, les immigrants, les travailleuses et travailleurs LGBTQ et les jeunes travailleuses et travailleurs.

Participer au mouvement pour des conditions de travail et des salaires décentes

Dans les villes d'Amérique du Nord, nous avons été témoins d'une vague de mouvements dirigés par des travailleuses et travailleurs qui réclament un salaire minimum de 15 dollars et de meilleures normes d'emploi, en reconnaissance du fait que ceux qui travaillent à temps plein ne devraient pas vivre dans la pauvreté. Ces mouvements ont incroyablement bien réussi non seulement à faire pression sur les gouvernements pour qu'ils mettent en place un salaire minimum plus élevé, mais aussi à contester ouvertement les affirmations selon lesquelles l'amélioration des conditions des travailleurs est mauvaise pour l'économie.

Au cours des dernières années, Unifor s'est joint à des groupes de revendication syndicaux, communautaires et populaires partout au pays pour faire pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux afin qu'ils réagissent aux menaces posées par le travail précaire en modernisant les lois du travail et en prenant des mesures législatives significatives pour protéger les travailleuses et travailleurs vulnérables.

Grâce à nos actions collectives, nous constatons d'importantes améliorations. En Alberta, la province est passée du salaire minimum le plus bas du pays au salaire le plus élevé, soit 15 dollars de l'heure, tout en améliorant la rémunération des heures supplémentaires et l'accès aux congés avec protection d'emploi. En Colombie-Britannique, le gouvernement provincial a également haussé son salaire minimum avec un plan visant à atteindre 15 dollars d'ici 2021, tout en mettant à jour les normes d'emploi pour protéger les jeunes travailleuses et travailleurs, les pourboires des travailleuses et travailleurs, et les investissements dans les enquêtes en milieu de travail et l'application des normes du travail. Des provinces comme le Manitoba, le Québec et la Nouvelle-Écosse réclament également un salaire minimum de 15 dollars et l'équité.

Cependant, en Ontario, un gouvernement favorable aux affaires et les lobbyistes des entreprises ont travaillé fort pour maintenir le statu quo. La victoire électorale de 2018 des progressistes-conservateurs dirigés par Doug Ford a entraîné l'abrogation de presque toutes les dispositions du projet de loi 148 (Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois), qui a apporté plusieurs changements positifs pour relever les normes applicables aux travailleuses et travailleurs à faible salaire et précaires – notamment en portant le salaire minimum à 15 dollars.

Le Conseil régional de l'Ontario d'Unifor a immédiatement réagi en mettant en œuvre un programme de négociation audacieux intitulé *Le programme de négociation pour des emplois décents*, qui exigeait que toutes les futures rondes de négociations collectives en Ontario comprennent des dispositions sur les normes et protections qui ont été supprimées par le gouvernement Ford. Cela comprend un taux de départ de 15 dollars l'heure, un salaire égal pour un travail égal, des congés d'urgence payés, des pratiques équitables en matière d'établissement des horaires et plus encore. En quelques mois à peine, près de la moitié de toutes les négociations ontariennes à ce jour ont réussi à négocier un taux de départ de 15 dollars, tandis qu'un tiers ont négocié des dispositions de salaire égal pour un travail égal en fonction du statut d'emploi.

Nos priorités en matière de négociation

La négociation de gains législatifs dans le cadre de nos conventions collectives contribue à sensibiliser nos membres à ces normes et à les protéger lorsqu'elles sont menacées sur le plan politique. Nos priorités en matière de négociation viseront à continuer d'élever les normes pour les travailleuses et travailleurs précaires et à faible salaire partout au pays. À cette fin, Unifor :

- négociera un taux de départ de **15 dollars de l'heure**. Des dispositions de « progression salariales » seront également négociées afin que toute augmentation des taux de salaire minimum provinciaux se traduise également par des augmentations salariales proportionnelles correspondantes pour les membres à faible salaire;
- luttera contre la perte d'emploi par la sous-traitance et le transfert de contrat **en négociant des dispositions relatives aux droits du successeur** dans les ententes, en veillant à ce que les emplois des membres et les gains précédemment négociés soient protégés lorsqu'un nouveau fournisseur de services est choisi;
- négociera des **dispositions en matière d'équité salariale** afin que les travailleuses et travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi (temps partiel, temporaire ou contractuel) et qui effectuent un travail similaire (avec les mêmes compétences, responsabilités et conditions de travail), ne soient pas rémunérés à des taux de salaire différents;
- négociera un minimum de **deux jours de congé d'urgence payés** qui peuvent être utilisés par les travailleuses et travailleurs dans chaque année civile en cas de maladie personnelle ou celle d'un enfant ou d'un membre de la famille; ces congés ne devraient pas exiger un billet du médecin;
- fera la promotion du travail permanent à temps plein dans nos milieux de travail en négociant une disposition qui **reclassifierait les membres qui font régulièrement plus d'heures de travail à temps partiel** en tant que travailleuses et travailleurs à temps plein ayant pleinement accès aux avantages sociaux;
- veillera à ce que les travailleuses et travailleurs temporaires, contractuels et sur appel **soient inclus dans le champ d'application de nos conventions collectives** et encouragera leur transition vers un statut d'emploi permanent;
- négociera une disposition qui assurerait des **pratiques équitables en matière d'établissement des horaires de travail** afin que les travailleuses et travailleurs puissent concilier leurs besoins professionnels et leurs obligations familiales; il s'agirait notamment de permettre aux travailleuses et travailleurs de demander un changement d'horaire ou de lieu de travail (le cas échéant et correspondant aux droits d'ancienneté existants); de plus, les membres auraient le droit de refuser un quart de travail non prévu à l'horaire s'ils recevaient un préavis de moins de 96 heures;
- négociera pour que tous les **travailleurs et travailleuses sur appel reçoivent au moins trois heures de salaire régulier**, qu'ils soient ou non appelés au travail ou qu'ils soient appelés au travail pour moins de trois heures; les employeurs doivent également donner aux travailleuses et travailleurs un préavis d'au moins 48 heures en cas d'annulation d'un quart de travail ou d'un quart de garde;

- négociera des horaires avec des **heures de travail garanties** afin que les membres aient la sécurité de savoir quel sera leur revenu de travail et quelles seront leurs heures de travail hebdomadaires sur une base régulière;
- continuera d'encourager la **formation polyvalente** en milieu de travail afin que les travailleuses et travailleurs puissent accroître leurs compétences et le nombre d'heures potentielles de travail en exécutant un plus grand nombre de fonctions professionnelles; cette disposition ne serait pas utilisée pour miner les classifications d'emploi négociées ou la création d'emplois à temps plein;
- Pour les travailleuses et travailleurs qui reçoivent des pourboires, des dispositions devraient continuer d'être négociées afin d'assurer une répartition équitable entre les travailleurs et de veiller à ce que **les travailleurs à pourboire ne reçoivent pas moins d'avantages sociaux** en raison d'un salaire horaire inférieur;

Exemples de réussite

- **Centre de distribution Loblaw's** (section locale 222): Les membres ont négocié avec succès des éléments du Programme de négociation sur le travail décent de l'Ontario. La nouvelle convention prévoit un salaire égal pour un travail égal pour les employés à temps partiel et les employés de bureau, un préavis de 96 heures pour les changements de quart et les annulations, un meilleur processus disciplinaire, une meilleure juridiction du travail, des primes à la signature et la création d'un comité mixte sur la diversité et l'inclusion pour lutter de façon proactive contre le racisme et la discrimination au travail
- **Pharmacies Rexall** (section locale 414): Les membres ont ratifié avec succès une nouvelle convention collective qui prévoit l'inclusion de dispositions d'indexation des salaires pour toutes les classifications d'emploi avec une augmentation supplémentaire de 2 p. cent, une rémunération égale pour un travail égal, une protection contre la sous-traitance et les changements technologiques, des changements importants aux pratiques d'établissement des horaires où les heures des travailleuses et travailleurs à temps partiel sont basées sur l'ancienneté, les plus anciens membres pouvant atteindre 28 heures, et la création de 25 emplois à temps plein.
- **Casino Parq** (section locale 3000): Les membres ont réussi à contrer les tentatives de l'entreprise de sous-traiter des douzaines d'emplois en restauration à un fournisseur de services non syndiqué. La nouvelle convention prévoit également d'importantes augmentations salariales pour certains des travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés, l'accès aux congés de maladie et des dispositions visant à protéger les travailleuses et travailleurs contre les clients abusifs.
- **London Automotive & Manufacturing** (section locale 27): Les membres travaillant dans le secteur des fournisseurs indépendants de pièces d'automobiles ont négocié une disposition limitant l'utilisation des « employés auxiliaires » et ont exigé qu'ils soient couverts par les modalités de l'entente.
- **Postmedia** (section locale 87-M). Au cours de la récente ronde de négociations au *London Free Press*, le syndicat a obtenu d'importantes dispositions contractuelles reflétées dans le projet de loi 148 de l'Ontario, y compris un salaire de départ de 15 dollars l'heure pour 70 préposés à l'encartage à temps plein et à temps partiel ainsi que deux jours d'urgence payés pour les nouveaux employés, malgré la décision du gouvernement Ford d'abroger ces dispositions et d'autres.



10. Représentation syndicale et renforcement du syndicat

Les syndicats et les travailleuses et travailleurs se sont constamment fait attaquer ces dernières années, en particulier avec l'élection de gouvernements rétrogrades à tous les niveaux, de nouvelles vagues de conservatisme au pays et au sud de notre frontière, et avec l'érosion de la démocratie dans nos institutions.

Des lois du travail désuètes continuent d'encourager les employeurs à trouver de nouveaux moyens de limiter la rémunération et la voix des travailleuses et travailleurs sur le lieu de travail. Au fil du temps, des changements législatifs ont rendu plus difficile la capacité des syndicats à recruter et à négocier. La prolifération du travail occasionnel, temporaire, à court terme, à temps partiel, sous-traité et basé sur « l'économie à la demande » génère tout simplement davantage de formes d'emplois précaires, où les travailleuses et travailleurs ont peu de sécurité et de protection d'emploi. Partout au pays, les gouvernements ont également sabré dans d'importants programmes publics, laissant les Canadiennes et Canadiens les plus vulnérables sans le soutien dont ils ont besoin pour subvenir aux besoins de leur famille. Outre l'impact individuel sur les travailleuses et travailleurs, ces stratégies fragmentent également nos lieux de travail, sapent la solidarité des travailleuses et travailleurs, et érodent les structures des unités de négociation.

Dans ce contexte, il est plus important que jamais pour les travailleurs et travailleuses d'avoir une forte représentation syndicale, ce qui comprend la mobilisation et l'autonomisation des membres dans nos milieux de travail. Un syndicat fort a besoin de sections locales actives et disposant de ressources suffisantes, qui comptent sur des membres informés et engagés. Les déléguées et délégués syndicaux sur la ligne de front et les membres des comités doivent être soutenus et outillés pour régler les problèmes en milieu de travail de manière efficace, appliquer les règles contractuelles et inspirer confiance à nos membres. Les représentantes et représentants syndicaux ont besoin de temps et d'espace pour faire leur travail syndical, et les membres doivent avoir l'occasion de connaître leur syndicat.

Pour bâtir un syndicat plus fort par la négociation, nous devons négocier des dispositions de conventions collectives qui offrent aux membres plus de possibilités d'effectuer un travail syndical efficace et d'appuyer les luttes des autres travailleuses et travailleurs.

Un syndicat efficace est également en mesure d'établir un lien entre ses succès de négociation et les luttes politiques et sociales plus larges au sein de nos collectivités d'origine et des collectivités de travailleuses et travailleurs partout dans le monde. En élargissant nos objectifs de négociation vers l'extérieur, nous sommes en mesure de faire pression en faveur de changements législatifs et sociaux d'une manière significative.

Nous devons continuer à faire ce que nous avons toujours fait, c'est-à-dire repousser les attaques des employeurs, faire des gains significatifs à la table de négociation pour nos membres et être des défenseurs infatigables au pays et à l'étranger. Alors que nos milieux de travail évoluent et menacent de plus en plus la sécurité d'emploi de nos membres et que la mondialisation nous oblige à mieux communiquer avec les travailleuses et travailleurs du monde entier, notre capacité de renforcer les capacités syndicales est plus importante que jamais.



Notre vision: renforcer le syndicat par la négociation collective

Pour bâtir un syndicat plus fort par la négociation, nous devons négocier des dispositions de conventions collectives qui offrent aux membres plus d'occasions d'effectuer un travail syndical réel et qui appuient les luttes des autres travailleuses et travailleurs dans nos collectivités locales et dans le monde.

Nous pouvons bâtir cette force de plusieurs manières : en négociant plus de temps pour que les représentantes et représentants des sections locales s'occupent des questions liées au milieu de travail, en offrant un meilleur accès à la formation syndicale, en aidant financièrement les collectivités vulnérables dans les pays étrangers, et en déployant toute la gamme d'initiatives ce qui se trouve entre les deux. Bâtir notre syndicat, c'est accroître notre capacité d'habiliter nos membres, nos sections locales et les travailleuses et travailleurs de partout, afin d'atteindre une justice socioéconomique et en milieu de travail. C'est grâce à cette approche que nous pourrions faire des gains de négociation pour nos membres, repousser les attaques des employeurs et nous préparer aux défis à venir.

Nos priorités en matière de négociation

Nous devons continuer à bâtir le syndicat en développant notre effectif et en offrant aux représentantes et représentants syndicaux une plus grande capacité de régler les problèmes en milieu de travail. En outre, nous devons continuer à améliorer les mécanismes destinés à soutenir les travailleuses et travailleurs à l'échelle locale et dans le monde entier. Pour y arriver, Unifor :

- négociera un plus **grand nombre de représentantes et représentants en milieu de travail**, y compris, dans la mesure du possible, des déléguées et délégués syndicaux, des représentantes et représentants en santé et sécurité, des représentantes et représentants en matière d'équité, des intervenantes auprès des femmes et des membres des comités de négociation, entre autres;
- négociera suffisamment de **temps rémunéré pour les représentantes et représentants syndicaux** afin qu'ils puissent s'occuper efficacement des questions liées au milieu de travail et soutenir les membres;
- négociera des dispositions permettant au syndicat **d'offrir une initiation** en milieu de travail à l'intention des nouveaux membres; lorsqu'il existe des programmes d'initiation, il est important de mettre régulièrement à jour les séances et le matériel;
- négociera un programme de **congés-éducation payés** (CEP) financé par l'employeur, qui offre aux membres la possibilité de suivre des cours d'éducation; là où le financement d'un programme de CEP existe déjà, les comités locaux devraient viser à augmenter les contributions et explorer d'autres mesures pour que les membres aient davantage accès aux programmes d'éducation;
- négociera des contributions des employeurs au **Fonds de justice sociale** (FJS), qui offre solidarité et soutien aux travailleuses et travailleurs et aux collectivités au pays et à l'étranger pour le développement, les secours d'urgence et la lutte pour la justice socioéconomique; là où le financement du FJS existe déjà, les comités locaux devraient chercher à augmenter les contributions au FJS;
- négociera des contributions des employeurs au **Fonds communautaire canadien** (FCC), qui sont utilisées pour des projets de développement communautaire au Canada; le FCC a été créé en 2015 dans le cadre de négociations avec le CP et le CN; la négociation des contributions du FCC permettra au fonds de soutenir d'importants projets;
- négociera des dispositions permettant au syndicat de placer et d'afficher **une enseigne ou un drapeau d'Unifor** sur le lieu de travail.

Exemples de réussite

- **Flair Airlines** (section locale 2002): Cette première convention collective pour les pilotes chez Flair Airlines comprend des cotisations de l'employeur à notre programme de congés-éducation payés et au Fonds de justice sociale.
- **Produits forestiers Résolu** (plusieurs sections locales): Les membres ont négocié une entente qui comprend des contributions de l'employeur au Fonds communautaire canadien.
- **GardaWorld - Aéroport international de Regina** (section locale 1-S): Les membres ont négocié une première convention collective qui comprend des contributions de l'employeur au programme des congés-éducation payés.
- **HandyDART - Service de transport régional de Victoria** (section locale 333): Les membres ont réussi à obtenir une hausse du financement au programme des congés-éducation payés lors de la dernière ronde de négociations, le faisant passer à six cents l'heure à l'échéance de la convention, augmentant ainsi considérablement la capacité des membres à participer à une formation syndicale.
- **Toromont-Concord** (section locale 112): L'équipe de négociation a obtenu des contributions pour la première fois au Fonds de justice sociale.



11. Santé et sécurité

Depuis notre dernier congrès, huit de nos membres sont décédés au travail, un chiffre qui s'ajoute aux centaines d'accidents du travail mortels qui surviennent chaque année au Canada. Il est pourtant possible d'empêcher les maladies professionnelles et les accidents du travail grâce à des mesures préventives. C'est là le but ultime du système de santé et de sécurité au travail (SST): faire en sorte que les lieux de travail soient sains et sécuritaires pour les travailleuses et travailleurs.

Nous continuons de mettre l'accent sur les droits essentiels des travailleuses et travailleurs en matière de santé et de sécurité: le droit de participer aux comités de santé et de sécurité; le droit de connaître les dangers en milieu de travail; le droit de refuser un travail dangereux, pierre angulaire de nos efforts en matière de santé et de sécurité; le droit de ne pas subir de représailles. Nous devons renforcer ces droits pour que les représentantes et représentants des travailleuses et travailleurs aient le pouvoir d'agir et de prévenir les accidents. Les représentantes et représentants syndicaux en santé et sécurité doivent avoir les coudées franches pour s'opposer à l'employeur sur le lieu du travail, afin de protéger les travailleuses et travailleurs contre la mort, les blessures et les maladies professionnelles.

Plus de 30 ans après l'instauration du Système de responsabilité interne et la reconnaissance officielle des représentants des travailleurs, il subsiste des lacunes importantes dans le système de réglementation de la santé et de la sécurité pour tous les travailleurs et travailleuses du Canada, particulièrement ceux et celles qui occupent des emplois précaires.

Malheureusement, le système d'application de la loi n'a pas réussi à faire progresser la culture de la santé et de la sécurité dans nos lieux de travail. Les gouvernements affirment souvent que les travailleurs et les employeurs devraient être des partenaires, mais nous ne sommes pas des partenaires, car nos intérêts respectifs sont souvent différents. Les employeurs ont tendance à faire passer les résultats de production avant la santé et la sécurité. Évidemment, ce ne sont pas les employeurs qui se blessent. Les travailleuses et travailleurs, par contre, doivent accorder la priorité à leur santé et à leur sécurité.

Nous travaillons à harmoniser les efforts de prévention entre les domaines de la culture de la santé et de la sécurité au travail, des maladies et des blessures, en mettant l'accent sur les travailleuses et travailleurs les plus touchés et ceux qui sont les plus à risque.

Les trois enjeux prioritaires sont:

- les troubles musculo-squelettiques (attribuables aux mouvements répétitifs, aux efforts excessifs et au levage de lourdes charges);
- les glissades, les faux pas et les chutes;
- les risques psychosociaux (notamment la violence, le harcèlement et les problèmes de santé mentale au travail).

Ces priorités ont été déterminées en examinant plusieurs sources de données, dont les demandes d'indemnisation des travailleuses et travailleurs, en fonction du coût des indemnisations et du nombre total de demandes. Ces maladies et blessures prioritaires se produisent dans tous les secteurs d'Unifor.

Nous continuons de mettre l'accent sur les droits essentiels des travailleuses et travailleurs en matière de santé et sécurité: le droit de participer aux comités de santé et sécurité, d'être au courant des dangers en milieu de travail et de refuser d'exécuter un travail dangereux.

Priorités en matière de négociation

À la table de négociation, nous avons la possibilité de prendre des mesures à l'égard des changements technologiques avant qu'ils ne surviennent et de protéger les travailleuses et travailleurs contre les risques psychosociaux et les autres facteurs de stress présents en milieu de travail. Pour atteindre ses objectifs, Unifor :

- fera en sorte que le **droit de refuser un travail dangereux** englobe les cas graves de harcèlement, les menaces de violence et la présence de violence, en plus du travail physiquement dangereux;
- négociera une procédure adéquate pour **refuser des charges de travail excessives** causées par des pénuries de personnel, qu'elles soient dues à la réduction des effectifs ou à des absences temporaires. Dans les lieux de travail où nos membres offrent des services de première ligne, comme dans le secteur des soins de santé, nous veillerons à ce qu'ils ne soient pas placés dans une position où ils doivent choisir entre accepter une surcharge de travail et répondre aux besoins de leurs patients ou clients;
- renforcera les capacités des représentantes et représentants en santé et sécurité, en **négociant du temps et des ressources**, notamment plus de temps libre pour les représentants qui travaillent dans les petits lieux de travail et l'embauche d'une représentante ou d'un représentant à temps plein dans les grands lieux de travail;
- élaborera des **dispositions portant sur des préoccupations plus générales** en matière de santé, comme le stress et même les maladies mortelles causées par les environnements de travail;
- négociera des dispositions précises concernant les questions de **santé et de sécurité liées aux nouvelles technologies**, afin de tenir compte des nombreuses situations qui peuvent survenir dans des milieux de travail imprévisibles et qui évoluent rapidement. Les dispositions en matière de santé et de sécurité liées aux nouvelles technologies devraient comprendre une définition claire des changements technologiques, la mise sur pied de comités chargés d'étudier les nouvelles technologies et les nouveaux procédés, la communication d'avis et de renseignements clairs;
- négociera des dispositions pour **que les membres ne soient pas tenus de travailler seuls** ou isolés, lorsque possible. Dans les cas où le travail en solitaire est inévitable, même pour de courtes périodes de temps, nos conventions collectives doivent s'assurer que des évaluations complètes des dangers soient menées conjointement (avec l'employeur et le syndicat), ce qui permettra d'établir des mesures préventives proactives liées à tous les dangers et d'établir des protocoles de travail sécuritaire;
- adoptera la **Norme sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail** (Z1003), afin de trouver des façons de réduire et d'éliminer la stigmatisation et les risques psychosociaux en milieu de travail, au moyen d'un forum conjoint.
- Adopt the **Psychological Health and Safety in the Workplace Standard** (Z1003) to identify ways of reducing and eliminating the stigma in the workplace, and to address occupational psychosocial hazards through a joint forum.



Faits saillants en matière de législation

Les provinces canadiennes ont cherché à moderniser leurs dispositions législatives en matière de santé et de sécurité afin de suivre l'évolution du monde du travail. Voici un bref tour d'horizon.

Colombie-Britannique – À la suite d'explosions survenues en 2012 dans deux scieries, cette province a adopté en 2017 une loi visant à mettre en place de nouvelles exigences en matière de formation, d'évaluation et d'enquête pour les représentantes et représentants des travailleurs en matière de santé et de sécurité et pour les comités mixtes de santé et de sécurité.

Alberta – La commission des accidents du travail (CAT) et la législation en matière de santé et de sécurité au travail de l'Alberta ont fait l'objet d'une révision afin de répondre aux besoins des milieux de travail modernes, des technologies en évolution constante et des autres provinces et territoires. Les changements apportés à la CAT de l'Alberta faisaient suite aux recommandations proposées par un groupe d'experts indépendants, lequel a terminé en juin 2017 un examen exhaustif du système. Le dernier examen de la CAT de l'Alberta avait eu lieu il y a plus de 15 ans, et la dernière révision approfondie de la législation sur la santé et la sécurité au travail remontait à plus de 30 ans.

Les travailleuses et travailleurs étaient au cœur des modifications législatives adoptées. Sur le plan de la santé et de la sécurité au travail, l'accent a été mis sur les trois droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs : le droit de connaître les dangers potentiels sur le lieu de travail, le droit de participer aux activités de santé et sécurité au travail, et le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

Les changements apportés à la CAT étaient fondés sur la volonté de centrer le système sur les travailleuses et travailleurs, et d'en accroître l'indépendance, la transparence, l'engagement des intervenants et la reddition de comptes.

Ontario – Entre autres modifications en profondeur apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail en plus de 15 ans, le gouvernement de l'Ontario a, vers la fin de 2017, triplé les peines infligées aux entreprises et quadruplé les sanctions individuelles.

Parmi les autres faits saillants, mentionnons la mise en place d'une indemnisation en cas de stress chronique lié à une situation de harcèlement et d'intimidation au travail; l'amélioration des limites d'exposition en milieu de travail; un équipement de protection respiratoire; l'échantillonnage de l'air; une formation d'appoint faisant suite à la formation sur la sécurité du travail en hauteur, qui est imposée par la loi.

Nouveau-Brunswick – La province a adopté un nouveau règlement visant à cerner et à prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail. Ces mesures ont été mises en place pour lutter contre certains comportements en milieu de travail, notamment l'intimidation, la violence physique, la violence verbale, le harcèlement sexuel et d'autres comportements menaçants.

Terre-Neuve-et-Labrador – Un nouveau règlement pour lutter contre le harcèlement et la violence en milieu de travail a été adopté. Les employeurs ont le mandat d'élaborer, de mettre en œuvre et de tenir à jour un plan de prévention du harcèlement afin de contrer le harcèlement en milieu de travail et d'enquêter sur les plaintes de harcèlement. Les employeurs doivent également permettre à un agent de santé et de sécurité au travail d'ordonner à une tierce partie impartiale d'enquêter sur ces plaintes, aux frais de l'employeur. De plus, les employeurs doivent suivre une formation sur la prévention du harcèlement et faire suivre à leur personnel une formation sur ce sujet et sur leur plan de prévention du harcèlement.

Gouvernement fédéral – Formation sur le SIMDUT 2015 – Le 1er décembre 2018, toutes les parties concernées, dont les employeurs, devaient avoir terminé la transition au Système général harmonisé (SGH). À cette date, les nouvelles étiquettes et fiches de données de sécurité du SIMDUT étaient en vigueur pour les produits dangereux présents dans les lieux de travail.

Violence et harcèlement sexuels – Une modification aux règles en vigueur renforcera le cadre actuel de prévention du harcèlement et de la violence, y compris le harcèlement et la violence sexuels en milieu de travail, et étendra les dispositions du Code canadien du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail aux employeurs et aux employés du Parlement.

Loi sur le cannabis – Toutes les provinces ont reçu le mandat de mettre en vigueur des politiques et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail concernant le cannabis et le travail avec les facultés affaiblies.



Exemples de réussite

- **Air Georgian** (section locale 2002): Nous avons négocié une première entente reconnaissant l'inclusion de membres de chaque section de la compagnie aérienne au sein du comité de santé et sécurité, assurant ainsi une meilleure représentation des membres à cet important comité.
- **Bell Canada** (plusieurs sections locales): Une entente conclue avec le comité d'orientation mixte Bell-Unifor a établi des procédures pour éviter les dangers liés à la conduite d'un véhicule après des heures de travail prolongées, par exemple lors d'une panne majeure. Lorsque les employés atteignent la limite de 16 heures consécutives, l'entreprise leur fournira les moyens de quitter le lieu de travail et de rentrer chez eux sans avoir à conduire un véhicule (de l'entreprise ou personnel). La règle n'est pas facultative et s'applique en toutes circonstances. Il s'agit d'un excellent exemple de l'atteinte d'un objectif de négociation traditionnel dans un forum non traditionnel, tel qu'un comité mixte sur la santé et la sécurité.
- **Diageo Canada** (section locale 200): Les membres ont négocié la reconnaissance des «incapacités invisibles» comme la maladie mentale, en mettant l'accent sur l'intervention et le traitement précoces pour aider les employés à obtenir un diagnostic et un traitement efficace. La convention collective comprend une disposition selon laquelle les «incapacités invisibles» peuvent exiger des solutions créatives et des approches empathiques lorsqu'on envisage des mesures d'adaptation en milieu de travail, et l'engagement de travailler de bonne foi pour atteindre ces objectifs.
- **Trois Grands de Detroit** – convention cadre (plusieurs sections locales): Les employeurs ont reconnu le Programme d'aide au chef d'équipe pour les poursuites, dans le cadre duquel ils s'engagent à fournir une aide juridique et financière au cas où un chef d'équipe serait responsable en vertu de la Loi sur la SST, y compris le remboursement des frais juridiques et autres dépenses engagées par l'employé dans le cadre de toute enquête, poursuite ou autre procédure judiciaire.

12. Pensions et sécurité du revenu à la retraite

Bâtir ensemble un avenir sûr pour la retraite

Les membres d'Unifor sont fiers, à juste titre, de leurs régimes de retraite négociés en milieu de travail. Assurer un revenu de retraite adéquat et sûr pour tous est au cœur des défis auxquels nous sommes confrontés en tant que syndicat, soit de concevoir et de fournir une sécurité de revenu à la retraite de manière efficace et durable pour nos membres et retraités.

La négociation collective a toujours eu comme objectif clé d'obtenir des pensions décentes et sûres, et cet objectif est de plus en plus important compte tenu de la hausse de l'espérance de vie. Tout le monde mérite de prendre sa retraite et de recevoir un revenu de retraite suffisant pour lui permettre de maintenir son niveau de vie, d'obtenir un répit du travail et d'avoir une vie décente dans la collectivité. Ce revenu doit également être sûr; les retraités ne devraient pas s'inquiéter de savoir s'ils vivront au-delà de leur revenu de retraite.

Unifor reconnaît que le fondement de la sécurité de la retraite des travailleuses et travailleurs est la pension universelle à laquelle chaque travailleur au Canada a droit : le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec («RPC/RRQ»). Unifor a mené une campagne acharnée pour améliorer le RPC/RRQ en 2016, mais nous reconnaissons que ces améliorations ne sont pas suffisantes, et le syndicat continuera d'insister pour que des améliorations soient apportées.

Notre syndicat fait maintenant face à un défi de taille: réexaminer stratégiquement notre rôle dans l'avenir en ce qui concerne les modèles de régimes de retraite en milieu de travail. Nous devons tirer des leçons concrètes et identifier les principaux facteurs de réussite des autres modèles canadiens de régimes de retraite au travail. Nous ne pouvons tout simplement pas continuer de compter si fortement sur les entreprises ou le secteur des services financiers pour assurer aux membres une sécurité de revenu à la retraite. Nous savons que les entreprises cherchent à abandonner le modèle de régime de retraite à prestations déterminées (PD), qui est la forme la plus sûre et la plus stable de régime de retraite offrant des prestations garanties à la retraite.

Bon nombre de régimes de retraite à PD en milieu de travail ont été abolis, et maintenant les nouveaux membres ne se font offrir qu'un régime à cotisations déterminées (CD). Les entreprises ont également exercé de fortes pressions pour diminuer leurs obligations de capitalisation envers les régimes à PD, les rendant ainsi encore plus vulnérables en cas de faillite d'une entreprise. Le cas de Sears est l'exemple le plus récent de régimes de retraite d'entreprise sous-capitalisés qui laissent les participants à court de pensions adéquates et sûres.

Un avenir sûr pour tous grâce à la solidarité

La solidarité et l'équité intergénérationnelle sont absolument indispensables pour relever ces défis à la table de négociation. Nous ne pouvons laisser les entreprises essayer de substituer à la sécurité des pensions de fausses promesses de sécurité d'emploi, alors qu'Unifor dispose à la fois de l'envergure et du pouvoir de jouer un rôle de chef de file pour assurer la sécurité de retraite de ses membres.

Nous devons nous attaquer directement aux tentatives actuelles visant à mettre en place des régimes de retraite à deux niveaux qui divisent les générations de travailleuses et travailleurs et séparent les membres actifs des membres retraités. Nous devons laisser aux prochaines générations un régime de retraite d'employeur durable, sûr et garantissant un revenu de retraite pour tout le monde.

Tout le monde mérite de prendre sa retraite et de recevoir un revenu de retraite suffisant pour lui permettre de maintenir son niveau de vie, d'obtenir un répit du travail et d'avoir une vie décente dans la collectivité.

Tableau 7. Couverture des régimes de retraite des membres d'Unifor
(Pourcentage de participants par type de régime)

Régime à prestations déterminées:	24 %
Régime hybride et régime à cotisations déterminées:	26 %
Régime conjoint ou interentreprises:	19 %
Régime à cotisations déterminées ou REER:	29 %
Autre:	1 %
Aucun:	1 %
TOTAL:	100 %

Nos membres actifs de toutes les générations, et les retraités, devraient savoir qu'Unifor veille à leurs intérêts. Nous ne pouvons gagner cette bataille sans le soutien et la détermination des retraités et des membres nouvellement embauchés.

Bâtir notre avenir sur l'héritage de notre passé

Au fil des décennies, les fusions syndicales ayant donné naissance aux syndicats qui ont ensuite créé Unifor, ont donné lieu à une multitude de petits régimes de retraite, souvent avec des fiduciaires d'Unifor impliqués dans la gouvernance. Nous devons poser la question cruciale: est-ce que le regroupement de ces régimes hérités du passé aiderait à assurer une administration efficiente et un meilleur rendement pour nos membres actifs et à la retraite? Les dirigeantes et dirigeants des conseils industriels doivent travailler avec leurs sections locales affiliées pour continuer de repérer ces opportunités, et avec le syndicat national pour trouver des solutions de rechange appropriées.

Le rôle des conseils industriels

Nos conseils industriels jouent un rôle vital dans le développement de stratégies sectorielles visant à rebâtir la sécurité, le caractère adéquat et l'équité de nos régimes de pension d'employeur. Cherchant à garantir de meilleures pensions pour nos membres, nous demanderons à nos conseils industriels d'évaluer les possibilités et les difficultés au sein de leur secteur respectif, en se penchant sur les récents développements tout en s'efforçant de consolider et de renforcer nos efforts en tant que syndicat pour obtenir des pensions durables, suffisantes et équitables.

Nous devons nous mettre au défi, lors des prochaines rondes de négociations, d'examiner les possibilités de transformer les structures actuelles des régimes de retraite. Les conseils industriels devraient s'attaquer directement aux questions suivantes:

- Quelle est la norme du secteur quant aux cotisations de l'employeur (et des travailleuses et travailleurs) au régime de retraite; la norme des prestations de base accumulées et la valeur ajoutée pour les membres par un bon régime qui sera l'objectif à atteindre pour l'ensemble du secteur?
- Quel rôle les régimes de retraite à prestations cibles actuels parrainés par Unifor joueront-ils dans l'établissement de notre orientation et de nos stratégies futures pour ce secteur?
- Est-ce qu'un régime commun à plus grande échelle, de grande qualité et identifiable à la plateforme Unifor, serait avantageux pour l'ensemble du secteur, reconnaissant que notre syndicat a des effectifs diversifiés et qu'une telle plateforme devrait ajouter de la valeur pour les membres et répondre aux besoins en milieu de travail tant pour ceux qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite que pour ceux qui ont un REER ou un régime à CD inférieur?
- Y a-t-il des leçons pertinentes à tirer de l'expérience des grands régimes du secteur public élargi qui devraient guider nos efforts pour assurer des pensions de retraite adéquates et sûres pour tous les membres d'Unifor?

Priorités en matière de négociation

Afin d'appuyer nos efforts visant à bâtir un avenir de retraite sûr pour tous et toutes, Unifor :

- continuera de soutenir les sections locales dans **la défense, l'amélioration et l'expansion** des régimes de retraite existants en milieu de travail;
- poursuivra le travail déjà en cours pour **développer une plateforme commune de retraite d'Unifor** en mesure d'offrir la capacité, l'échelle et l'efficacité nécessaires pour bâtir et renforcer les régimes de retraite en milieu de travail;
- négociera et renforcera les **prestations de raccordement à la retraite en fonction de l'âge de 65 ans** comme âge normal de la retraite (non basé sur l'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse);
- encouragera les **échanges dans les médias sociaux et les milieux de travail** sur la littératie en matière de retraite avant et pendant nos négociations afin de sensibiliser nos membres et l'ensemble de la collectivité aux défis auxquels nous sommes confrontés.

Exemples de réussite

- **New Flyer** (section locale 3003) : les membres de la section locale 3003 d'Unifor ont réussi à contrecarrer une tentative de changer leur situation de retraite et ont négocié une entente qui prévoit des améliorations aux régimes à prestations déterminées à l'avenir, assortie d'une augmentation chaque année de la convention d'une durée de cinq ans.
- **Bombardier Aérospatiale** (2018) – Les efforts combinés des membres de la section locale 112 et de la section locale 673 ont permis de poursuivre avec succès la tradition de maintenir et de négocier des améliorations annuelles à leur régime à prestations déterminées.
- **Toronto Star et Postmedia** (section locale 87-M) – S'alignant sur la vision plus large de notre organisation en vue d'offrir des prestations de retraite sûres et adéquates, nos membres ont approuvé à l'unanimité un transfert d'actif au régime des CAAT qui offrira une prestation de retraite fiable dans l'industrie de l'impression de nouvelles qui a été confrontée à une baisse du lectorat et des revenus publicitaires.
- Le **Conseil des fournisseurs indépendants de pièces automobiles** (FIPA) a inscrit dans son programme de négociation les questions relatives aux pensions et à la sécurité du revenu de retraite en tant que priorités essentielles. Lors de la Conférence sur la négociation des FIPA en 2017, un programme a été adopté dans le but de fixer à 4 p. cent la cotisation minimale des employeurs et d'améliorer l'actuel régime de retraite de façon à atteindre un taux cible de remplacement du revenu de 40 p. cent.
- **Casino Caesars** (section locale 444) – Le comité a négocié que les pourboires seraient traités comme des gains ouvrant droit à pension dans certaines classifications au casino. Les pourboires représentent un pourcentage important du revenu des travailleuses et travailleurs du secteur des jeux. Modifier le régime de retraite existant pour y inclure les pourboires est une formidable victoire pour nos membres chez Caesars et motive d'autres comités de négociation du secteur des jeux obtenir le même gain.
- **Brink's** (plusieurs sections locales) – Au début de la dernière ronde de négociations, Brink's était déterminée à mettre fin à la participation des nouveaux employés au régime à prestations déterminées. Le comité de négociation a résisté et a réussi à préserver l'accès au régime.

