

RÉSOLUTIONS

2^e congrès

22–26 août · Centre Shaw

Ottawa



Résolutions au 2^e congrès d'Unifor
22 au 26 2016 – Ottawa (Ontario)

TABLE DES MATIÈRES

Res. n ^o	Titre	N ^o de page
C-1	Article 5 - Membres	1
C-2	Article 5 – Droits et responsabilités	2
C-3	Article 5 – Membres	3
C-4	Article 5 – Membres	4
C-5	Article 6 – Congrès	5
C-6	Article 6 – Élection des déléguées et délégués	6
C-7	Article 6 – Déléguées et délégués spéciaux – Congrès statutaire	7
C-8	Article 6 – Déléguées et délégués au congrès	8
C-9	Article 6 – Congrès de négociation collective	9
C-10	Article 6 – Congrès	10
C-11	Article 6 – Congrès	11
C-12	Article 7 – Conseil exécutif national	12
C-13	Article 7 – Représentation des groupes en quête d'équité au sein du Conseil exécutif national	15
C-14	Article 7 – Responsabilités et pouvoir du Conseil exécutif national des statuts d'Unifor	18
C-15	Article 8 – Responsabilités des dirigeantes et dirigeants nationaux	19
C-16	Article 9 – Conseil canadien	20
C-17	Article 9 – Établissement d'un comité permanent sur l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada	21
C-18	Article 9 - Établissement d'un comité permanent sur l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada	22
C-19	Article 9 – Mise sur pied d'un comité permanent sur l'assurance-emploi et le Régime de pension du Canada	23
C-20	Article 9 – Conseil canadien	24
C-21	Article 10 – Sections locales ou organismes subordonnés composés	25
C-22	Article 10 – Conseils régionaux et Conseil québécois	26
C-23	Article 10 – Établissement d'un comité permanent sur la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	27
C-24	Article 10 – Lettres de créance des conseils	28
C-25	Article 12 – Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités	29
C-26	Article 12 – Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités	30
C-27	Article 12 – Le versement de la capitation au Conseil Québécois des retraités	31
C-28	Article 12 – Le versement de la capitation au Conseil Québécois des retraités	32
C-29	Article 12 – Système automatique de retenues syndicales	33
C-30	Article 12 – Caisse pour les membres retraités conformément aux statuts	34
C-31	Article 12 – Membres retraités délégués au congrès	35
C-32	Article 14 – Personnel	36
C-33	Article 15 – Sections locales	37
C-34	Article 15 – Sections locales	38

TABLE DES MATIÈRES

Res. n°	Titre	N° de page
C-35	Article 15 – Sections locales	39
C-36	Article 15 – Procédure de destitution	40
C-37	Article 15 – Vérification des états financiers	41
C-38	Article 16 – Cotisations nationales	42
C-39	Article 16 – Cotisations nationales	43
C-40	Article 16 – Calcul des cotisations syndicales	44
C-41	Article 16 – Ristourne de capitation	45
C-42	Article 16 – Ristourne de capitation	47
C-43	Article 17 – Négociation collective	49
C-44	Articles 6, 9 and 10 – Statut de première déléguée ou de premier délégué	50
C-45	Articles 6, 9 and 15 – PAEF / comités sur les dépendances	51
C-46	Articles 6, 9 and 15 – PAEF / comités sur les dépendances	53
C-47	Articles 6, 9 and 15 – PAEF / comités sur les dépendances	55
C-48	Articles 10 and 11 – Vice-présidente ou vice-président (ou sa remplaçante ou son remplaçant)	56
R-1	Formation pour les nouveaux membres	57
R-2	Journée de rétablissement	58
R-3	Soutenir l'industrie manufacturière canadienne	59
R-4	Syndicat des infirmiers et infirmières de la Colombie-Britannique	60
R-5	Fonds aux congès-éducation payés	62
R-6	Covoiturage	63
R-7	Conventions collectives de longue durée	64
R-8	Droits des travailleuses et travailleurs migrants	66
R-9	Transition équitable	67
R-10	Groupe de lobbying sur les projets de pipeline	68
R-11	Assurances collectives santé et salaire, y compris invalidité	69
R-12	Reconnaître les femmes militantes au Centre familial d'éducation de Port Elgin	71
R-13	Représentation pour les demandes de prestations d'invalidité de longue durée et d'indemnisation des accidents du travail	72
R-14	Congé payé pour les victimes de violence conjugale	73
R-15	Comités permanents régionaux	74
R-16	Un avenir axé sur le commerce équitable commence d'abord en disant non au TPP	75
R-17	Réforme électorale	77
R-18	Renforcer le système public de soins de santé	78
R-19	Régime de retraite	80
R-20	Plan d'action sur le climat, la sécurité d'emploi et la transition	81
R-21	Programme de négociation d'Unifor	85
	Résolutions de la 1 ^{re} conférence des Métiers spécialisés d'Unifor sur la négociation collective et les nouvelles technologies – 23 au 25 février 2016 (sont incluses dans un document distinct)	

Résolution C-1 – Article 5

Membres

Dans cet article, le terme « section locale » comprend tout organisme subordonné du syndicat national. Des membres informés et actifs constituent le fondement d'un syndicat démocratique et dynamique. La priorité absolue d'Unifor est de promouvoir les intérêts de ses membres actuels et d'aider les membres éventuels à se syndiquer en unité de négociation. De plus, le syndicat ouvre ses rangs à un plus vaste éventail de travailleuses et travailleurs, y compris celles et ceux qui ne peuvent vraisemblablement pas se syndiquer en unité de négociation. **Tout membre qui a été congédié conserve son statut de membre à condition qu'un grief soit déposé contre le congédiement et que le grief demeure actif.**

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution C-2– Article 5

Droits et responsabilités

ATTENDU QUE Les valeurs syndicales sont la fondation même d'un syndicat fort et uni;
et

ATTENDU QUE Unifor est un syndicat en constante évolution et nous amène à clarifier
nos façons de faire; et

ATTENDU QUE Les statuts d'Unifor se doivent d'être clairs et précis; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le point #5 de l'article 5A soit amendé de la façon suivante :
Les membres sont tenus de respecter les décisions et les règles
démocratiques du syndicat. De s'abstenir de tout comportement
antisyndical ou diffamatoire envers le Syndicat, ses membres, sa section
locale et ses dirigeants, de verser leurs cotisations, d'honorer les
obligations des présents statuts et de respecter les dispositions de leur
convention collective librement négociées.

Respectueusement soumise par :
La section locale 176

Résolution C-3 – Article 5

Membres

B : ADMISSIBILITÉ

Au congrès de fondation

Supprimez le paragraphe suivant et renumérotez le reste des clauses en conséquence.

8. ~~Toutes les déléguées et délégués des TCA-Canada et du SCEP, le personnel désigné, de même que les déléguées et les délégués honorifiques présents au congrès de fondation d'Unifor qui appuient les principes et objectifs de ces statuts et qui s'engagent à les respecter peuvent devenir membres de ce syndicat. L'adhésion commence avec le fait de remplir une demande pour obtenir une carte de membre, de déclarer un appui aux statuts de ce syndicat et un engagement à les respecter, sans qu'il ne soit nécessaire d'effectuer un paiement quelconque ou de prendre toute autre mesure. Tous les membres, sauf le personnel désigné et les déléguées et les délégués honorifiques, votent sur l'adoption des présents statuts, l'élection du Conseil exécutif national, et toute autre question dûment soumise au congrès de fondation et pour laquelle un vote est requis. Les déléguées et délégués honorifiques et le personnel désigné ont le droit de parole, mais n'ont pas le droit de vote au congrès de fondation.~~

***Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor***

Résolution C-4 – Article 5

Membres

- ATTENDU QUE** Les accidentées et accidentés du travail incapables de reprendre leurs fonctions perdent leur qualité de membre du syndicat ainsi que leur ancienneté pour des raisons indépendantes de leur volonté; et
- ATTENDU QUE** Les accidentées et accidentés du travail ont contribué à la réussite de notre syndicat et qu'ils ont encore besoin de notre aide; et
- ATTENDU QU'** Unifor reconnaît les contributions des travailleuses et travailleurs retraités en leur accordant le statut de membre; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** les statuts confèrent aux accidentées et accidentés du travail les mêmes droits d'adhésion que les membres retraités.

Respectueusement soumise par :
La section locale 195

Résolution C-5 – Article 6

Congrès

B : COMPOSITION DU CONGRÈS

2. Le nombre de déléguées et délégués admissibles et le nombre de votes sont basés sur la moyenne des cotisations nationales ~~versées au~~ **reçues par le** syndicat national ~~durant la~~ **au cours de l'année civile** période d'un an précédant la convocation au congrès, excluant toute période au cours de laquelle le paiement des cotisations nationales a été interrompu par un conflit de travail.

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution C-6 – Article 6

Élection des déléguées et délégués

ATTENDU QUE Dans les Statuts d'Unifor le syndicat, il est prévu un mécanisme pour élire les déléguées et délégués, ainsi que les déléguées et délégués suppléants au congrès. Ils sont élus par scrutin secret avec un préavis de mises en candidature et d'élections d'au moins 15 jours. Les candidates et candidats ayant remporté le plus de voix sont élus; et

ATTENDU QUE Selon le mécanisme mis en place lors de la création d'Unifor le syndicat quant à la méthode de scrutin secret avec un préavis de mise en candidature et d'élection d'au moins 15 jours, les candidates et candidats ayant remporté le plus de voix sont élus. Ce processus ne peut fonctionner pour des sections locales de grande envergure qui ont déjà prévu un mécanisme sur la façon de procéder pour les délégations et les rencontres aux différentes activités d'Unifor le syndicat. Cette procédure présente dans leurs Statuts et Règlements a été adoptée par leur membres en congrès; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE l'on respecte la décision des sections locales ou organismes subordonnés composés qui ont un mécanisme de délégation prévu dans leur Statuts et Règlements pourvu que le nombre de déléguées et délégués ne dépasse pas la limite permise par l'article 6 section b) paragraphe 3b) des Statuts et Règlements d'Unifor le syndicat; et

QU'IL SOIT DONC RÉSOLU QUE la procédure de délégation prévue dans les Statuts et Règlements des sections locales ou organismes subordonnés soit respectée par Unifor le syndicat.

Respectueusement soumise par :
La section locale 299

Résolution C-7 – Article 6

Déléguées et délégués spéciaux – Congrès statutaire

ATTENDU QUE La capacité des sections locales à élire au Conseil canadien et aux conseils régionaux des déléguées et délégués spéciaux issus des groupes en quête d'équité encourage la participation de ces groupes à la vie syndicale; et

ATTENDU QUE Ce droit n'est pas explicitement consacré dans les dispositions relatives au nombre de déléguées et délégués admissibles au congrès statutaire; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la clause suivante soit ajoutée, sous forme de paragraphe 6(B)(9), aux statuts nationaux :

« 9. Les sections locales peuvent demander à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier d'envoyer une déléguée ou un délégué supplémentaire qui est une femme ou une personne d'un groupe recherchant l'équité. La secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier peut limiter le nombre de ces déléguées et délégués selon les contraintes de coûts et d'espace. ».

Respectueusement soumise par :
La section locale 567

Résolution C-8 – Article 6

Déléguées et délégué au congrès – Article 6 B-12

ATTENDU QUE Le paragraphe 12 de la section B de l'article 6 reconnaît les membres du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités comme déléguées et délégués ayant droit de parole et un droit de vote chacun; et

ATTENDU QU' Il est important que tous les membres retraités soient tenus au fait des affaires du syndicat, ce qui serait possible s'il y avait des déléguées et délégués de différentes sections et de différents conseils; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE des places supplémentaires soient créées au sein des délégations des sections locales, pour éviter qu'elles voient leur nombre de déléguées et délégués admissibles diminuer; et

QU'IL SOIT FINALEMENT RÉSOLU QUE des places soient également créées pour les conseils locaux des travailleuses et travailleurs retraités.

Respectueusement soumise par :
La section locale 444

Résolution C-9 – Article 6

Congrès de négociation collective

ATTENDU QU' Historiquement il y avait un congrès sur la négociation avant le début des négociations avec Chrysler, Ford et GM; et

ATTENDU QUE Le congrès sur la négociation établit un plan détaillé pour les négociations collectives avec les trois Grands, mais aussi pour notre syndicat tout entier; et

ATTENDU QUE Les employeurs savaient ainsi à quoi s'attendre de notre syndicat tout entier; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE l'article 6 soit révisé afin d'y inclure une nouvelle section G intitulée « Congrès sur la négociation collective ». Ce congrès pourrait être organisé avant les négociations collectives avec les trois Grands. Y seraient admissibles les déléguées et délégués élus pour le congrès statutaire.

Respectueusement soumise par :
La section locale 444

Résolution C-10 – Article 6

Congrès

- ATTENDU QU'** Il est de plus en plus difficile d'avoir des libérations pour affaires syndicales; et
- ATTENDU QUE** Juillet et août sont les principaux mois de vacances en famille; et
- ATTENDU QUE** Les frais de déplacement sont beaucoup plus élevés pour les sections locales en juillet et août; et
- ATTENDU QU'** Unifor représente des travailleuses et travailleurs de l'hôtellerie à la grandeur du pays qui bénéficieraient que nous occupions leur établissement hôtelier pendant la saison morte; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE l'article 6.2 des statuts nationaux soit modifié de manière à inclure ce qui suit après « Conseil exécutif national » :

« Le Conseil exécutif national déploie tous les efforts raisonnables pour éviter de fixer la date du congrès ou du Conseil canadien en juillet ou en août. »

Respectueusement soumise par :
La section locale 433

Résolution C-11 – Article 6

Congrès

- ATTENDU QUE** Les statuts établissent la composition des sous-comités des conseils régionaux et québécois; et
- ATTENDU QUE** Le travail accompli par ces sous-comités est d'importance égale dans toutes les régions; et
- ATTENDU QUE** Le nombre minimal de membres de ces sous-comités est de 21; et
- ATTENDU QUE** Certains conseils ont du mal à fournir à leurs sous-comités le financement dont ils ont besoin pour accomplir leur travail de première importance; et
- ATTENDU QUE** Certains conseils n'envoient pas en entier leurs comités au Conseil canadien par mesure d'économie; et
- ATTENDU QUE** Le fardeau financier lié à l'envoi des comités au Conseil canadien est à peu près égal d'un conseil à l'autre, sans toutefois être équitable; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** l'article 6.10 soit modifié de sorte que le coût lié à l'envoi des sous-comités des conseils régionaux et québécois au Conseil canadien soit payé à même le montant correspondant à 0,0135 % que prélève le syndicat national avant sa distribution proportionnelle aux conseils régionaux et québécois.

Respectueusement soumise par :
La section locale 433

Résolution C-12 – Article 7

Conseil exécutif national

5. ~~Le premier Conseil exécutif national est élu lors du congrès de fondation, puis aux conférences et aux conseils subséquents tels qu'énoncés dans le présent article. Le mandat du premier Conseil exécutif national sera d'au plus trois ans. Par la suite, le~~ **Le** mandat de tous les membres du Conseil exécutif national est de trois ans.

A) COMPOSITION DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

Dirigeantes et dirigeants nationaux

3. ~~Lors du congrès de fondation, la directrice ou le directeur québécois est élu par les déléguées et les délégués du Québec et est confirmé par le congrès pour un mandat de trois ans. Par la suite, la~~ **La** directrice ou le directeur québécois est élu par le Conseil québécois avant le congrès, par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita, et confirmé par le congrès pour un mandat de trois ans.

Présidentes et présidents des conseils régionaux et du Conseil québécois

13. ~~Les premières présidentes et les premiers présidents des conseils régionaux et du Conseil québécois sont élus par une majorité des votes exprimés au congrès de fondation. Le mandat des premières présidentes et des premiers présidents des conseils régionaux et du Conseil québécois s'étend jusqu'à la première assemblée prévue des conseils respectifs qui se tient après le congrès de fondation. La première assemblée prévue a lieu dans l'année suivant le congrès de fondation. À cette assemblée, et par la suite, les~~ **Les** présidentes et les présidents des conseils régionaux et du Conseil québécois sont élus pour des mandats de trois ans par les déléguées et les délégués de leurs conseils respectifs.
14. ~~Après le congrès de fondation, pour~~ **Pour** être admissible au poste de président d'un conseil régional et au poste de président du Conseil québécois, il faut être une déléguée ou un délégué élu à l'un de ces conseils.

Représentante ou représentant des travailleuses et des travailleurs autochtones et racisés
Représentante ou représentant des travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur

17. ~~Au congrès de fondation, la représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés est élu par le congrès au scrutin secret sur une base de per capita pour un mandat qui s'étend jusqu'à la première Conférence nationale des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés. Par la suite, la~~ **La représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur** est élu par ses pairs au scrutin secret selon un vote majoritaire pour un mandat de trois ans lors de la Conférence annuelle nationale des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés. Cette conférence réunit les comités permanents sur les questions des travailleuses et des travailleurs racisés et autochtones mis sur pied au sein des conseils régionaux et du Conseil québécois. Elle établit aussi la description et la terminologie qui seront utilisées pour décrire les travailleuses et les travailleurs autochtones, racisés et de couleur dans les structures et les communications d'Unifor.

Représentantes et représentants des conseils industriels

Supprimez le paragraphe 21 et renumérotez le reste des clauses en conséquence.

21. ~~Les 11 secteurs industriels représentés au premier Conseil exécutif national comprennent sept secteurs économiques du syndicat prédécesseur des TCA-Canada et quatre secteurs économiques du syndicat prédécesseur du SCEP, soit les télécommunications, l'énergie, la foresterie et les médias.~~
22. ~~Lors du congrès de fondation, les 11 représentantes et représentants (sept des secteurs du syndicat prédécesseur des TCA, et quatre des secteurs du syndicat prédécesseur du SCEP) sont élus pour un mandat qui se prolongera jusqu'à l'assemblée du Conseil canadien de 2014. Les représentantes et les représentants des conseils industriels sont élus à la majorité des votes obtenus par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita. Les représentantes et les représentants des conseils industriels prêtent serment et entrent en fonction après leur élection~~ ~~lors du congrès de fondation.~~
23. ~~Lors de l'assemblée du Conseil canadien de 2014, des élections ont lieu, conformément aux dispositions du paragraphe 22 ci-dessus, afin de choisir les personnes qui représentent les sept secteurs prédécesseurs provenant des TCA-Canada et les quatre secteurs prédécesseurs provenant du SCEP, et dont le mandat se prolongera jusqu'à l'assemblée du Conseil canadien de 2017. Les élections des représentantes et représentants des conseils industriels se déroulent pendant l'assemblée du Conseil canadien qui suit chaque congrès. Les élues et élus sont nommés pour un mandat de trois ans.~~

24. Si le poste de représentant d'un conseil industriel devient vacant, le Conseil exécutif national, en consultation avec le conseil industriel en question, choisit une représentante ou un représentant intérimaire, qui s'acquitte du mandat jusqu'à la prochaine assemblée du Conseil canadien. Une élection aura lieu lors de cette assemblée.

Représentante ou représentant des travailleuses et travailleurs retraités

28. ~~Lors du congrès de fondation, la~~ La présidente ou le président du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités prête serment et entre en fonction en tant que membre du Conseil exécutif national.

Métiers spécialisés

33. ~~Lors du congrès de fondation, La~~ La présidente ou le président du Conseil national des métiers spécialisés prête serment et entre en fonction en tant que membre du Conseil exécutif national.

***Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor***

Résolution C-13 – Article 7

Représentation des groupes en quête d'équité au sein du Conseil exécutif national

ATTENDU QUE Les instances du syndicat national devraient être aussi représentatives que possible de la diversité du syndicat; et

ATTENDU QUE Le paragraphe 11 de l'article 2 stipule ce qui suit : « Unifor est pleinement engagé envers les principes d'équité et d'inclusion. Les femmes, les travailleuses et travailleurs racisés et autochtones, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap et les autres groupes recherchant l'équité sont représentés dans les structures du syndicat à tous les niveaux »; et

ATTENDU QU' Il n'y a pas de représentante ou de représentant spécialement pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap; les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres; et les jeunes travailleuses et travailleurs au sein du Conseil exécutif national; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les clauses suivantes soient ajoutées à la section A de l'article 7, à partir de la clause 19 :

Représentante ou représentant des travailleuses et travailleurs ayant un handicap

19. Le Conseil exécutif national comprend une représentante ou un représentant des travailleuses et travailleurs ayant un handicap.

20. Au congrès statutaire 2016, la représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs ayant un handicap est élu par le congrès au scrutin secret sur une base de per capita pour un mandat qui s'étend jusqu'à la prochaine Conférence nationale des travailleuses et travailleurs ayant un handicap. Par la suite, la représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs ayant un handicap est élu par ses pairs au scrutin secret selon un vote majoritaire pour un mandat de trois ans lors de la Conférence nationale des travailleuses et travailleurs ayant un

handicap. Cette conférence réunit les comités permanents sur les questions touchant les travailleuses et travailleurs ayant un handicap mis sur pied au sein des conseils régionaux et du Conseil québécois. Elle établit aussi la description et la terminologie qui seront utilisées pour décrire les travailleuses et travailleurs ayant un handicap dans les structures et les communications d'Unifor.

21. Si un poste de représentant des travailleuses et travailleurs handicapés devient vacant, le Comité national des travailleuses et travailleurs ayant un handicap (c.-à-d. le Comité permanent des travailleuses et travailleurs handicapés du Conseil canadien) choisit, parmi ses membres, une représentante ou un représentant intérimaire afin de siéger au Conseil exécutif national jusqu'à la prochaine Conférence des travailleuses et travailleurs ayant un handicap. Une élection aura lieu lors de cette conférence.

Représentante ou représentant des jeunes travailleuses et travailleurs

22. Le Conseil exécutif national comprend une représentante ou un représentant des jeunes travailleuses et travailleurs.

23. Au congrès statutaire 2016, la représentante ou le représentant des jeunes travailleuses et travailleurs est élu par le congrès au scrutin secret sur une base de per capita pour un mandat qui s'étend jusqu'à la prochaine Conférence des jeunes travailleuses et travailleurs. Par la suite, la représentante ou le représentant des jeunes travailleuses et travailleurs est élu par ses pairs au scrutin secret selon un vote majoritaire pour un mandat de trois ans lors de la Conférence nationale des jeunes travailleuses et travailleurs. Cette conférence réunit les comités permanents des jeunes travailleuses et travailleurs mis sur pied au sein des conseils régionaux et du Conseil québécois. Elle établit aussi la description et la terminologie qui seront utilisées pour décrire les jeunes travailleuses et travailleurs dans les structures et les communications d'Unifor.

24. Si un poste de représentant des jeunes travailleuses et travailleurs devient vacant, le Comité national des jeunes travailleuses et travailleurs (c.-à-d. le Comité permanent des jeunes travailleuses et travailleurs du Conseil canadien) choisit, parmi ses membres, une représentante ou un représentant intérimaire afin de siéger au Conseil exécutif national jusqu'à la prochaine Conférence des jeunes travailleuses et travailleurs. Une élection aura lieu lors de cette conférence.

Représentante ou représentant des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres

25. Le Conseil exécutif national comprend une représentante ou un représentant des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres.

26. Au congrès statutaire 2016, la représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres est élu par le congrès au scrutin secret sur une base de per capita pour un mandat qui s'étend jusqu'à la prochaine Conférence des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Par la suite, la représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres élu par ses pairs au scrutin secret selon un vote majoritaire pour un mandat de trois ans lors de la Conférence nationale des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Cette conférence réunit les comités permanents des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres mis sur pied au sein des conseils régionaux et du Conseil québécois. Elle établit aussi la description et la terminologie qui seront utilisées pour décrire les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres dans les structures et les communications d'Unifor.

27. Si un poste de représentant des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres devient vacant, le Comité national des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (c.-à-d. le Comité permanent des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres du Conseil canadien) choisit, parmi ses membres, une représentante ou un représentant intérimaire afin de siéger au Conseil exécutif national jusqu'à la prochaine Conférence des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Une élection aura lieu lors de cette conférence.

***Respectueusement soumise par :
La section locale 567***

Résolution C-14 – Article 7

Responsabilités et pouvoir du Conseil exécutif national des statuts d'Unifor

ATTENDU QUE Le conseil exécutif national supervise les fonds du syndicat et autorise les dépenses qui sont conformes aux objectifs des présents statuts et des politiques du Syndicat; et

ATTENDU QUE Unifor a été créé dans l'objectif d'inclure tous ses membres dans le processus décisionnel; et

ATTENDU QUE Pour assurer la transparence et l'imputabilité des élus; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE dans l'article 7C dans les responsabilités et pouvoir du conseil exécutif national on ajoute :

« Le conseil exécutif national rédige un procès-verbal de ses rencontres et que ceux-ci soient transmis à toutes les sections locales et tous les organismes subordonnés. » et

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU que l'article 7C-5 soit amendé en ajoutant :

« Que le rapport financier adopté à chaque conseil exécutif national soit envoyé aux sections locales et aux organismes subordonnés. »

Respectueusement soumise par :
La section locale 176

Résolution C-15 – Article 8

Responsabilités des dirigeantes et dirigeants nationaux

E : SALAIRES ET HONORAIRES

1. Les salaires annuels des dirigeantes et dirigeants nationaux et des directrices et directeurs régionaux, à compter du ~~2 septembre 2013~~ **1^{er} janvier 2016**, sont de :

- Présidente et président	158 358,19 \$	156 017,92 \$
- Secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier	146 064,78 \$	143 906,19 \$
- Directrice ou directeur québécois	137 945,41 \$	135 906,81 \$
- Directrices et directeurs régionaux	132 843,41 \$	130 906,81 \$

2. À compter du ~~1^{er} janvier 2015~~ **1^{er} janvier 2017** et chaque premier janvier suivant, le salaire de chacune et chacun des dirigeantes et dirigeants nationaux et des directrices et directeurs régionaux augmente d'un pourcentage qui correspond à la hausse de la moyenne pondérée des salaires des membres de l'année précédente.

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution C-16 – Article 9

Conseil canadien

Remplacez le 9^e paragraphe par le texte suivant et renumérotez le reste des paragraphes de cet article en conséquence.

Les déléguées et délégués ainsi que les déléguées suppléantes et délégués suppléants au congrès sont élus par scrutin secret avec un préavis de mises en candidature et d'élections d'au moins 15 jours. Les candidates et candidats ayant remporté le plus de voix sont élus.

12. Le Conseil canadien met sur pied des comités permanents sur la condition féminine, ~~le recrutement,~~ les travailleuses et travailleurs autochtones et ~~racisés~~ **les travailleuses et travailleurs de couleur**, les jeunes travailleuses et travailleurs, les membres gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT), les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, la santé, la sécurité et l'environnement, l'action politique, ainsi que d'autres comités désignés par l'exécutif du Conseil. Ces comités sont composés de représentantes et de représentants des comités permanents respectifs des conseils régionaux et du Conseil québécois. Le processus de sélection de membres additionnels aux comités permanents est prévu dans les règlements. La sélection des membres des comités permanents sur la condition féminine, des travailleuses et travailleurs autochtones et ~~racisés~~ **les travailleuses et travailleurs de couleur**, des jeunes travailleuses et travailleurs, des membres gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT) et des travailleuses et travailleurs ayant un handicap doit inclure une disposition sur l'élection par les pairs.

***Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor***

Résolution C-17 – Article 9

**Établissement d'un comité permanent sur l'assurance-emploi
et le Régime de pensions du Canada**

- ATTENDU QUE** Les gouvernements et les entreprises ne cessent d'attaquer l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada; et
- ATTENDU QUE** Tous les membres d'Unifor auront besoin de recevoir des prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse au cours de leur vie; et
- ATTENDU QUE** Les membres d'Unifor qui sont malheureusement mis à pied temporairement ou de façon permanente ou qui tombent malade sans prestations ou deviennent parent auront accès au programme de l'assurance-emploi; et
- ATTENDU QUE** Les membres et les dirigeantes et dirigeants d'Unifor doivent être informés des modifications apportées à la loi sur l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada et de leurs effets sur les membres; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** le congrès statutaire d'Unifor modifie l'article 10, section 14, des statuts nationaux d'Unifor de manière à établir un comité permanent sur l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada.

Respectueusement soumise par :
Les sections locales 88 et 4451

Résolution C-18 – Article 9

Établir un comité permanent sur l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada

ATTENDU QUE Les gouvernements et les entreprises attaquent constamment les programmes de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada; et

ATTENDU QUE Tous les membres d'Unifor percevront, à un moment de leur vie, des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse; et

ATTENDU QUE Les membres d'Unifor qui sont malheureusement mis à pied temporairement ou de façon permanente, qui sont atteints d'une maladie sans prestation ou qui deviennent parents devront recourir aux programmes de l'assurance-emploi; et

ATTENDU QUE Les membres d'Unifor ainsi que les dirigeantes et dirigeants doivent connaître les changements apportés à la législation sur l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada ainsi que les effets de ces changements sur les membres; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le congrès statutaire d'Unifor amende l'article 9, section 12, et l'article 10, section 14, des statuts nationaux d'Unifor pour reconnaître un comité permanent sur l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada.

Respectueusement soumise par :
La section locale 504

Résolution C-19 – Article 9

Mise sur pied d'un comité permanent sur l'assurance-emploi
et le Régime de pension du Canada

ATTENDU QUE Les gouvernements et les entreprises attaquent constamment les programmes de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada; et

ATTENDU QUE Tous les membres d'Unifor percevront, à un moment de leur vie, des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse; et

ATTENDU QUE Les membres d'Unifor qui sont malheureusement mis à pied temporairement ou de façon permanente, qui sont atteints d'une maladie sans prestation ou qui deviennent parents devront recourir aux programmes de l'assurance-emploi; et

ATTENDU QUE Les membres d'Unifor ainsi que les dirigeantes et dirigeants doivent connaître les changements apportés à la législation sur l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada ainsi que les effets de ces changements sur les membres; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le Conseil canadien d'Unifor modifie les statuts afin de prévoir la mise sur pied d'un comité permanent sur l'assurance-emploi et le Régime de pension du Canada.

Respectueusement soumise par :
Les sections locales 88 et 1285
Au Conseil canadien, septembre 2014

Résolution C-20 – Article 9

Conseil canadien

ATTENDU QUE Le Conseil canadien permet seulement à des déléguées et délégués d'être dans l'assemblée de la réunion du Conseil; et

ATTENDU QUE Le rôle des déléguées et délégués substitués serait d'être éduqués sur le processus du syndicat; et

ATTENDU QUE Unifor serait plus inclusif; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE l'article 9 (Conseil canadien), section 8, soit amendé pour inclure les déléguées et délégués substitués et que ceux-ci puissent participer à la réunion du Conseil canadien et être présents dans l'assemblée sans droit de parole ni de vote.

Respectueusement soumise par :
La section locale 830
Au Conseil canadien, août 2015

Résolution C-21 – Article 10

Sections locales ou organismes subordonnés composés

ATTENDU QUE Dans les Statuts d'Unifor le syndicat, il est prévu un mécanisme pour élire les déléguées et délégués aux conseils régionaux et aux conseils québécois. Ils sont élus par scrutin secret avec un préavis de mises en candidature et d'élections d'au moins 15 jours. Les candidates et candidats ayant remporté le plus de voix sont élus; et

ATTENDU QUE Selon le mécanisme mis en place lors de la création d'Unifor le syndicat quant à la méthode de scrutin secret avec un préavis de mises en candidature et d'élection d'au moins 15 jours, les candidates et candidats ayant remporté le plus de voix sont élus. Ce processus ne peut fonctionner pour des sections locales de grande envergure qui ont déjà un mécanisme de délégation prévu pour les rencontres aux activités d'Unifor le syndicat. Dans les Statuts des sections locales, adoptés par leurs membres en congrès, ils ont choisi la façon de procéder pour les délégations aux différentes activités d'Unifor le syndicat; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QU'on respecte la décision qui a été prise par les sections locales ou le organismes subordonnés composés, car c'est un choix fait lors de l'adoption de leurs Statuts et Règlements dans le cadre de leurs congrès statutaires, pourvu que le nombre de déléguées et délégués ne dépasse pas la limite permise par l'Article 10 du Conseil régional et du Conseil québécois la section 6-b) sections locales ou organismes subordonnés composés paragraphe 7.

QU'IL EST DONC RÉSOLU QUE la procédure de délégation prévue dans les Statuts et Règlements des sections locales ou organismes subordonnés composés soit respectée par Unifor le syndicat.

Respectueusement soumise par :
La section locale 299

Résolution C-22 – Article 10

Conseils régionaux et Conseil québécois

ATTENDU QUE Le paragraphe 14 de l'article 10 des statuts d'Unifor adoptés à Toronto (Ontario), en août 2013, prévoit l'établissement de comités permanents au sein de chaque conseil régional et du conseil québécois; et

ATTENDU QUE Le paragraphe indiqué ci-dessus établit un comité sur la santé et la sécurité, mais pas un comité permanent sur la commission des accidents du travail/commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT); et

ATTENDU QUE Les représentantes et représentants en milieu de travail défendent et représentent les membres à différents niveaux de leurs commissions provinciales respectives; et

ATTENDU QUE Les représentantes et représentants en milieu de travail offrent aux membres de l'aide spécialisée au quotidien; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QU'un comité sur la Commission des accidents du travail/CSPAAT soit établi et soit chapeauté par le comité sur la santé et la sécurité; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE les statuts d'Unifor reconnaissent et établissent un comité national sur la Commission des accidents du travail/CSPAAT.

Respectueusement soumise par :
Les sections locales 504 et 707

Résolution C-23 – Article 10

**Établissement d'un comité permanent sur la Commission de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail**

ATTENDU QUE Les gouvernements et les entreprises ne cessent d'attaquer l'indemnisation des accidents du travail; et

ATTENDU QUE Tous les membres d'Unifor pourraient avoir besoin d'être représentés ou de cesser de travailler à la suite d'un accident de travail au cours de leur vie; et

ATTENDU QUE Les membres d'Unifor qui subissent malheureusement un accident de travail auront besoin d'être représentés au cours de leur vie; et

ATTENDU QUE Les membres et les dirigeantes et dirigeants d'Unifor doivent être informés des modifications liées à l'indemnisation des accidents du travail et de leurs effets sur les membres; et

ATTENDU QUE Les représentantes et représentants en milieu de travail apportent à nos membres de l'aide au quotidien relativement à des questions spécialisées; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QU' le congrès statutaire d'Unifor modifie le paragraphe 14 de l'article 10 des statuts nationaux d'Unifor de manière à établir un comité permanent sur la CSPAAT.

Respectueusement soumise par :
La section locale 4451

Résolution C-24 – Article 10

Lettres de créance des conseils

ATTENDU QUE Les membres de l'exécutif et des comités permanents sont élus à l'issue d'un processus démocratique pour représenter les membres d'une région ou d'une industrie en particulier; et

ATTENDU QU' Il est important pour les membres de l'exécutif et des comités permanents d'avoir la capacité de représenter adéquatement les membres qui les ont élus; et

ATTENDU QU' Il est important pour les membres de l'exécutif et des comités permanents de participer à des caucus et à d'autres réunions; et

ATTENDU QUE Les congrès offrent de meilleures occasions aux membres de l'exécutif et des comités permanents partageant les mêmes convictions d'échanger des connaissances et des idées; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QU' les membres de l'exécutif des conseils régionaux et des comités permanents puissent obtenir une lettre de créance pour leurs postes électifs respectifs donnant droit à un vote.

Respectueusement soumise par :
Les sections locales 1S et 2S

Résolution C-25 – Article 12

Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités

- ATTENDU QUE** Trois années se sont écoulées depuis la formation d'Unifor; et
- ATTENDU QUE** Tous les travailleurs et travailleuses ayant pris leur retraite des lieux de travail représentés par Unifor sont les bienvenus dans la structure du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités d'Unifor; et
- ATTENDU QU'** Il n'est pas nécessaire de restreindre la participation de ces travailleuses et travailleurs à la retraite aux sections des travailleuses et travailleurs retraités; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** les paragraphes 9, 10, 11, 12, 13 et 14 de l'article 12 soient entièrement supprimés.

Respectueusement soumise par :
La section locale 199

Résolution C-26 – Article 12

Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités

- ATTENDU QUE** Trois années se sont écoulées depuis la formation d'Unifor; et
- ATTENDU QUE** Tous les travailleurs et travailleuses ayant pris leur retraite des lieux de travail représentés par Unifor sont les bienvenus dans la structure du conseil national des travailleuses et travailleurs retraités d'Unifor; et
- ATTENDU QU'** Un ensemble complet de règles régissent déjà la participation des membres retraités au titre des paragraphes 1 à 8 de l'article 12, lesquels devraient s'appliquer également à tous les membres retraités d'Unifor; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** les paragraphes 9, 10, 11, 12, 13 et 14 de l'article 12 soient entièrement supprimés.

Respectueusement soumise par :
La section locale 707

Résolution C-27 – Article 12

Le versement de la capitation au Conseil québécois des retraités

ATTENDU QUE Le Conseil québécois des retraités a pour mission de voir au bien-être des membres retraités d'Unifor-Québec et de s'assurer que les lois fédérales et provinciales touchant les retraités soient respectées; et

ATTENDU QUE Le Conseil québécois des retraités d'Unifor-Québec a été créé les 23 et 24 octobre 2013; et

ATTENDU QU' Le maintien du Conseil québécois des retraités dépend de la capitation provenant des sections locales du Québec; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE toutes les sections locales du Conseil québécois versent une capitation de deux cents (0,02 \$) par membre actif, par mois, pour le Conseil québécois des retraités d'Unifor, en sus de la capitation prévue à l'article 15 G 1 des statuts d'Unifor.

Respectueusement soumise par :
Les sections locales 698, 2005 et 2889

Résolution C-28 – Article 12

Le versement de la capitation au Conseil québécois des retraités

ATTENDU QUE Le Conseil québécois des retraités a pour mission de voir au bien-être des membres retraités d'Unifor-Québec et de s'assurer que les lois fédérales et provinciales touchant les retraités soient respectées; et

ATTENDU QUE Le Conseil québécois des retraités d'Unifor-Québec a été créé les 23 et 24 octobre 2013; et

ATTENDU QUE La survie du Conseil québécois des retraités dépend de la capitation provenant des sections locales du Québec; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE toutes les sections locales d'Unifor-Québec versent obligatoirement une capitation de deux cents (0,02 \$) par membre actif, par mois pour le Conseil québécois des retraités d'Unifor.

Respectueusement soumise par :
La section locale 761

Résolution C-29 – Article 12

Système automatique de retenues syndicales

ATTENDU QUE Que la vision de notre syndicat veut que les sections de travailleuses et travailleurs retraités collaborent avec les sections locales et d'autres organisations progressistes et que notre force repose sur le renouvellement syndical, et attendu qu'un grand nombre de membres retraités jouent un rôle très important dans les activités politiques et communautaires d'Unifor; et

ATTENDU QUE Les membres retraités ont droit au « statut de membre retraité » et ne sont pas contraints de payer des cotisations, même s'ils jouissent de tous les privilèges des membres, à quelques exceptions près; et

ATTENDU QUE Nous n'avons pas vraiment réussi à attirer d'autres membres retraités que ceux des TUA/TCA depuis notre séparation des TUA; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE tous les comités de négociation d'Unifor soient obligés de négocier un système automatique de retenues syndicales à la source pour tous les futurs retraités et retraitées; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE toutes les entreprises doivent fournir aux sections locales une liste à jour des travailleuses et travailleurs retraités.

Respectueusement soumise par :
La section locale 1459

Résolution C-30 – Article 12

Caisse pour les membres retraités conformément aux statuts

ATTENDU QU' Unifor compte actuellement environ 305 000 membres qui paient des cotisations et plus de 90 000 membres retraités; et

ATTENDU QUE Nos membres retraités réalisent l'importance d'un financement adéquat pour réaliser les objectifs des travailleuses et travailleurs et des retraitées et retraités, mais qu'un grand nombre de conseils locaux de travailleuses et travailleurs retraités connaissent des difficultés financières et ont du mal à remplir leur mandat en raison de la diminution du nombre de membres; et

ATTENDU QUE Les gouvernements constatent l'importance du financement des syndicats et tentent constamment de limiter l'influence de ceux-ci en adoptant des projets de loi comme le projet de loi C-377, en proposant des modifications à la formule Rand, etc.; et

ATTENDU QU' Un grand nombre de membres retraités « sont à la retraite, mais encore au combat », et qu'ils ont le temps et le désir de mener des actions politiques, mais pas les fonds nécessaires dans bien des cas; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE conformément au paragraphe 15 de l'article 16 de nos statuts, qu'une caisse soit établie pour les membres retraités et qu'au moins 10 cents par membre soient versés dans cette caisse tous les mois. Ainsi, les conseils des travailleuses et travailleurs retraités en difficultés financières pourraient puiser, sur demande, dans la caisse pour que les membres retraités qui le souhaitent puissent assister aux conseils, aux conférences et aux activités à caractère politique.

Respectueusement soumise par :
La section locale 1459

Résolution C-31 – Article 12

Membres retraités délégués au congrès

- ATTENDU QUE** Les membres retraités rencontrent de nombreuses difficultés qui sont propres aux aînées et aînés; et
- ATTENDU QU'** Il est important que les membres retraités soient suffisamment représentés au congrès; et
- ATTENDU QU'** À l'heure actuelle les 10 membres de l'exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités sont les seuls membres retraités pouvant être délégués au congrès national avec droit de parole et droit de vote; et
- ATTENDU QU'** Il est très difficile pour les membres retraités d'être élus délégués au congrès national au sein de leur section locale; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** l'article 6(B)(12) des statuts soit modifié comme suit :
Les membres de l'exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités et deux membres de chaque conseil local des travailleuses et travailleurs retraités sont délégués au congrès avec chacun un droit de parole et le droit d'un vote.

Respectueusement soumise par :
La section locale 1459

Résolution C-32 – Article 14

Personnel

- ATTENDU QU'** Un processus d'embauche ouvert et transparent permet à tous les membres d'Unifor d'avoir la même possibilité d'être pris en considération pour des postes vacants au syndicat national; et
- ATTENDU QUE** Des postes au syndicat national ont été pourvus sans que les membres d'Unifor, pouvant être qualifiés et ayant les compétences nécessaires pour combler ces postes, n'aient été au courant des ouvertures; et
- ATTENDU QUE** Les membres et le personnel ont des qualifications et des compétences qui ne sont généralement pas connues et le seraient seulement par un processus d'embauche approprié; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** l'article 14 (Personnel), section 4, soit amendé pour lire « Tous les membres du personnel du syndicat national sont nommés ou embauché par la présidente ou le président *après un processus d'embauche complet et ouvert qui comprend un affichage avec une diffusion nationale auprès de tous les bureaux régionaux et tous les bureaux des sections locales où les membres et le personnel en règle peuvent être informés de l'ouverture d'un poste et autorisés à y participer* ».

Respectueusement soumise par :
La section locale 191
Au Conseil canadien, août 2015

Résolution C-33 – Article 15

Sections locales

Paragraphe 7 de l'article 15 est ainsi formulé :

Une section locale peut abolir un poste de dirigeant au comité exécutif ou consolider un tel poste avec un autre en autant que les postes établis au premier paragraphe restent en vigueur. Une telle mesure doit être prise seulement pour un motif de difficultés financières de la section locale, et la décision doit être appuyée par un vote des deux tiers ou plus du comité exécutif de la section locale.

Ce paragraphe est inexact. Nous avons fait exactement ce qu'il stipulait. Or, nous avons été informés qu'il était impossible pour une section locale de faire cela. Nous avons été avisés qu'économiser des honoraires ou que réduire les coûts liés à l'éducation n'était pas une raison valable. On nous a dit que ce paragraphe ne s'appliquait qu'aux personnes occupant un poste à temps plein au sein de la section locale. Ne pas pouvoir abolir un poste compromet la stabilité financière des petites sections locales. Veuillez ajouter ces précisions dans les statuts pour nous éviter l'embarras de devoir défaire ce que nous avons fait.

Respectueusement soumise par :
La section locale 89

Résolution C-34 – Article 15

Sections locales

B : DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS DE SECTIONS LOCALES

9. Une décision en vertu du ~~paragraphe 5 (d)~~ **paragraphe 7** ci-dessus peut faire l'objet d'un appel seulement auprès du Conseil exécutif national. Aucune cour ni aucun tribunal n'a compétence sur la question. Il incombe à la section locale de démontrer que sa décision était basée seulement sur les difficultés financières de la section locale.

La modification suivante ne concerne que la version anglaise des statuts.

12. An elected Executive Board member can face recall only once during ~~her/his~~ **his/her** term of office.

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution C-35 – Article 15

Sections locales

Nous proposons l'amendement suivant aux statuts nationaux. Nous proposons qu'il soit placé à l'article 15 E, Section 6, qui concerne les délégué(e)s et membres des comités, et qu'il soit désigné à titre d'article 15 B, Section 6, qui couvre l'admissibilité de siéger au comité exécutif.

Une section locale peut prévoir dans ses règlements qu'un membre doit siéger au comité des griefs pour une période ne pouvant dépasser un an afin d'être admissible à poser sa candidature au poste de président d'unité ou à occuper le poste de président d'unité. Les règlements de la section locale peuvent préciser les conditions du statut de membre en règle, sous réserve de l'article 5. 7.

***Respectueusement soumise par :
La section locale 4612***

Résolution C-36 – Article 14

Procédure de destitution

ATTENDU QUE La priorité absolue d'Unifor est de promouvoir les intérêts de ses membres; et

ATTENDU QUE Les statuts et règlements ne permettent qu'une procédure de destitution par mandat d'un représentant ou d'une représentante en milieu de travail; et

ATTENDU QUE Les membres ont l'impression que la démocratie n'est pas respecté quand un de leur représentant n'agit pas selon les statuts et règlements nationaux et qu'on ne peut essayer de le destituer plus d'une fois; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE dans le cas où il y a plus d'une demande de destitution dans un même mandat envers un délégués d'atelier, un délégué d'usine ou de bureau et que les faits reprochés vont à l'encontre des statuts et règlements nationaux, la procédure de destitution pourra être appliquée plus d'une fois; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les statuts et règlements nationaux soient ainsi modifiés à l'article 15 E 7.

Respectueusement soumise par :
La section locale 698

Résolution C-37 – Article 15

Vérification des états financiers

ATTENDU QU' Une section locale qui choisit de procéder à une vérification annuelle par un professionnel, présente le rapport de vérification à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier d'Unifor le syndicat au plus tard 3 mois après la fin de l'année; et

ATTENDU QUE Les employeurs ont jusqu'au 31 janvier pour nous remettre les cotisations du mois de décembre; et

Nous devons fermer les livres de l'année financière de la section locale avant de les remettre aux vérificateurs externes, par la suite, les états financiers vérifiés nous sont remis et ce délai peut prendre un mois et demi. Ensuite, il faut les faire approuver par notre conseil général ou notre congrès qui peut avoir lieu au début du mois de mai et ce processus ne peut être complété avant une période d'environ 6 mois; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QU'une section locale qui choisit de procéder à une vérification annuelle, par un professionnel, présente le rapport de vérification à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier d'Unifor le syndicat au plus tard six mois après la fin de l'année.

Respectueusement soumise par :
La section locale 299

Résolution C-38 – Article 16

Cotisations nationales

2. Les cotisations nationales sont de 0,735 % du salaire normal d'une travailleuse et d'un travailleur gagné dans le cadre d'heures de travail normales, **selon ce qui est défini dans la convention collective en vigueur.**

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution C-39 – Article 16

Cotisations nationales

15. Le syndicat national répartit la part de ses cotisations dans les caisses suivantes, selon les proportions indiquées :

Caisse générale : 75 %
Caisse de grève et de défense : 10 %
Caisse de recrutement : 10 %
Fonds d'éducation : 3,75 %
Fonds du congrès : 1,25 %

Pendant la période allant du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2019, inclusivement, 2,5 % des cotisations nationales seront transférées de la caisse de grève et de défense à la caisse générale. Cette mesure sera revue lors du congrès de 2019.

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution C-40 – Article 16

Calcul des cotisations syndicales

- ATTENDU QU'** Un système de cotisation progressif est plus juste et équitable qu'un système de cotisation à taux uniforme (où un taux uniforme correspond à un montant établi ou un pourcentage); et
- ATTENDU QUE** Unifor perçoit à l'heure actuelle les cotisations syndicales des membres individuels par le biais d'un taux uniforme; et
- ATTENDU QUE** Les membres de la section locale 441G à Saint-Jean, Terre-Neuve, ont voté pour une perception des cotisations syndicales par le biais d'un taux progressif plutôt que d'un taux uniforme, et ont montré qu'il est administrativement faisable en procédant ainsi de fournir des « remises » aux membres en fonction de leur salaire/paie; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** Unifor utilise un système de taux progressif pour percevoir les cotisations syndicales des membres individuels.

Respectueusement soumise par :
La section locale 441G
Au Conseil canadien, août 2015

Résolution C-41 – Article 16

Ristourne de capitation

- ATTENDU QUE** Les travailleuses et les travailleurs ont besoin des syndicats pour aider à rétablir le déséquilibre inhérent qui existe entre eux et les employeurs, et ce, tant à l'intérieur des milieux de travail que dans l'ensemble de la société; et
- ATTENDU QU'** Avec de nouveaux membres, un effectif accru et un taux de syndicalisation plus élevé, nous augmentons notre pouvoir et notre influence auprès de nos employeurs, à l'intérieur de nos différents secteur d'activité, ainsi que sur la scène politique et cela contribue également à la pérennité des organisations syndicales; et
- ATTENDU QUE** La stratégie et les efforts de recrutement d'Unifor doivent être enracinés, d'abord et avant tout, au niveau des sections locales tel que décidé lors du congrès de fondation; et
- ATTENDU QU'** Actuellement lors d'une première négociation, tous les frais reliés à la préparation et aux différentes rencontres de négociation sont assumés en totalité par le syndicat national Unifor; et
- ATTENDU QUE** Lors d'une nouvelle accréditation, les membres de cette unité ne paient pas ce cotisations syndicales jusqu'à ce que la convention collective soit en vigueur; et
- ATTENDU QUE** Le syndicat national Unifor offre un service complet de représentation syndicale (président de la négociation, relation de travail, arbitrage de grief, représentation devant les différents tribunaux du droit de travail); et
- ATTENDU QUE** Les sections locales doivent donner le même service que celui offert par le syndicat national Unifor à certaines de leurs unités; et
- ATTENDU QUE** Le pourcentage de la cotisation syndicale soit 0,735 % versé au syndicat national Unifor, article 16.02 des statuts d'Unifor, est le même pour une

unité qu'Unifor donne le service que pour les unités, dont c'est la section locale qui assume le plein service; et

ATTENDU QUE Pour des raisons financières, certaines sections locales hésitent à accueillir de nouvelles unités à l'intérieur de leur rang lorsque le plein service devra être assumé par celles-ci; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE Unifor remet à la section locale 30 % de la capitation annuelle reçue provenant de toute unité dont le plein service est assumé par la section locale, et ce, dès qu'une entente est conclue entre le syndicat Unifor, la section locale et l'unité à ce sujet.

Respectueusement soumise par :
La section locale 510

Résolution C-42 – Article 16

Ristourne de capitation

- ATTENDU QUE** Les travailleuses et les travailleurs ont besoin des syndicats pour aider à rétablir le déséquilibre inhérent qui existe entre eux et les employeurs, et ce, tant à l'intérieur des milieux de travail que dans l'ensemble de la société; et
- ATTENDU QU'** Avec de nouveaux membres, un effectif accru et un taux de syndicalisation plus élevé, nous augmentons notre pouvoir et notre influence auprès de nos employeurs, à l'intérieur de nos différents secteur d'activité, ainsi que sur la scène politique et cela contribue également à la pérennité des organisations syndicales; et
- ATTENDU QUE** La stratégie et les efforts de recrutement d'Unifor doivent être enracinés, d'abord et avant tout, au niveau des sections locales tel que décidé lors du congrès de fondation; et
- ATTENDU QUE** Le syndicat Unifor offre un service complet de représentation syndicale (négociation, relation de travail, arbitrage de grief, représentation devant les différents tribunaux du droit de travail); et
- ATTENDU QUE** Les sections locales doivent donner le même service que celui offert par le syndicat national Unifor à certaines de leurs unités; et
- ATTENDU QUE** Le pourcentage de la cotisation syndicale soit 0,735 % du salaire brut excluant les heures supplémentaires versé à Unifor est le même pour une unité qu'Unifor donne le service que pour les unités dont c'est la section locale qui assume le plein service; et
- ATTENDU QUE** Pour des raisons financières, certaines sections locales hésitent à accueillir de nouvelles unités à l'intérieur de leur rang lorsque le plein service devra être assumé par celles-ci; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE Unifor remette 30 % de la capitation annuelle reçue provenant de toute unité dont le plein service est assumé par la section locale, et ce, dès qu'une entente est conclue entre Unifor et la section locale à ce sujet.

***Respectueusement soumise par :
La section locale 761***

Résolution C-43 – Article 17

Négociation collective

C : CAISSE DE GRÈVE ET DE DÉFENSE

5. Les prestations de grève cessent ~~selon l'option la plus tardive soit sept (7) jours après la ratification de la convention collective ou~~ sept (7) jours après la date de retour au travail de la section locale ou de l'unité de négociation, sans toutefois excéder 28 jours après la date de ratification.

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution C-44 – Articles 6, 9 et 10

Statut de première déléguée ou de premier délégué

- ATTENDU QUE** Les présidentes et présidents des sections locales sont déjà élus par les membres à l'issue d'un processus démocratique; et
- ATTENDU QUE** Les présidentes et présidents des sections locales comprennent les difficultés et les préoccupations de leur section locale et sont capables de les soulever; et
- ATTENDU QUE** Les présidentes et présidents des sections locales sont les principaux porte-parole et dirigeants des sections locales; et
- ATTENDU QUE** Les présidentes et présidents des sections locales assurent en grande partie la liaison entre le syndicat national et leurs sections locales respectives; et
- ATTENDU QUE** Les présidentes et présidents des sections locales sont chargés de comprendre et de mettre en œuvre les recommandations et les résolutions régionales et nationales; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** la présidente ou le président d'une section locale, ou sa remplaçante ou son remplaçant, sera la première déléguée ou le premier délégué de la section locale au congrès national, au Conseil canadien, aux conseils régionaux ou au Conseil québécois.

Respectueusement soumise par :
Les sections locales 1S et 2S

Résolution C-45 – Articles 6, 9 et 15

Comité sur les dépendances et le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)

- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît que les travailleuses et travailleurs, leur famille et leurs communautés sont affligés par un large éventail de problèmes de santé mentale, y compris, sans toutefois s'y limiter, l'alcoolisme, la toxicomanie, les dépendances comportementales, la dépression et d'autres troubles similaires; et
- ATTENDU QUE** Unifor accepte que ces problèmes, au lieu d'être un signe d'échec moral, constituent les symptômes d'une maladie reconnue et visée par les codes des droits de la personne de toutes les régions du Canada; et
- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît pleinement que, même si les effets des maladies mentales sont dévastateurs, les personnes affectées peuvent connaître un rétablissement durable grâce à des ressources d'aide suffisantes et à des traitements adéquats; et
- ATTENDU QUE** Unifor accepte qu'il a le devoir et l'obligation, en tant qu'organisation progressiste, de défendre, de protéger et de sensibiliser les membres qui sont aux prises avec ces problèmes ainsi que leur famille et leurs communautés; et
- ATTENDU QUE** Cette responsabilité doit être fondée sur la structure et les principes établis par les statuts d'Unifor; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** le paragraphe 14 de l'article 10 des statuts nationaux (conseils régionaux et québécois) soit modifié de manière à intégrer un comité permanent sur les dépendances et le PAEF dans la structure des conseils régionaux et québécois; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE tous les autres articles connexes des statuts soient modifiés en conséquence de l'établissement d'un comité permanent sur les dépendances et le PAEF, plus particulièrement le paragraphe 12 (Conseil canadien) de l'article 9, et le paragraphe 11 (congrès) de l'article 6B, en sus du paragraphe 1 (sections locales) de l'article 15D.

Respectueusement soumise par :
Les sections locales 88, 195, 444 et 2458

Résolution C-46 – Articles 6, 9 et 15

Comité sur les dépendances et le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)

- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît que les travailleuses et travailleurs, leur famille et leurs communautés sont affligés par un large éventail de problèmes de santé mentale, y compris, sans toutefois s'y limiter, l'alcoolisme, la toxicomanie, les dépendances comportementales, la dépression et d'autres troubles similaires; et
- ATTENDU QUE** Unifor comprend que ces problèmes, au lieu d'être un signe d'échec moral, sont la manifestation symptomatique d'une maladie reconnue et visée par les codes des droits de la personne de toutes les régions du Canada; et
- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît pleinement que, même si les effets des maladies mentales sont dévastateurs, les personnes affectées peuvent connaître un rétablissement durable lorsque des investissements judicieux sont faits dans les traitements et les ressources d'aide; et
- ATTENDU QUE** Unifor accepte qu'il a le devoir et l'obligation, en tant qu'organisation progressiste, de défendre, de protéger et de sensibiliser les membres qui sont aux prises avec ces problèmes ainsi que leurs familles et leurs communautés; et
- ATTENDU QUE** Cette responsabilité doit être fondée sur la structure et les principes établis par les statuts d'Unifor; et
- ATTENDU QU'** En mai 2016, le Conseil régional des Prairies a approuvé à l'unanimité la création d'un comité sur les dépendances et le PAEF pour aider les membres et les dirigeantes et dirigeants d'Unifor à traiter les problèmes de dépendance et de santé mentale et pour souligner le rétablissement des personnes affectées; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le paragraphe 14 de l'article 10 des statuts nationaux (conseils régionaux et québécois) soit modifié de manière à intégrer un comité permanent sur les dépendances et le PAEF dans la structure des conseils régionaux et québécois; et

QU'IL SOIT FINALEMENT RÉSOLU QUE tous les autres articles connexes des statuts soient modifiés en conséquence de l'établissement d'un comité permanent sur les dépendances et le PAEF, plus particulièrement le paragraphe 12 (Conseil canadien) de l'article 9, et le paragraphe 11 (congrès) de l'article 6B, en sus du paragraphe 1 (sections locales) de l'article 15D.

Respectueusement soumise par :
La section locale 855

Résolution C-47 – Articles 6, 9 et 15

Comité sur les dépendances et le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)

- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît que ses membres et les familles de ceux-ci peuvent être perturbés par un large éventail de problèmes, y compris, sans toutefois s'y limiter, la dépression et d'autres problèmes de santé mentale, le chagrin causé par une perte sur le plan personnel, une séparation, des dettes, la violence et l'intimidation, l'alcoolisme et la toxicomanie, la dépendance comportementale et d'autres troubles similaires; et
- ATTENDU QUE** Le Conseil régional de l'Ontario est le seul conseil à avoir un comité sur les dépendances et le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF), lequel permet à nos dirigeantes et dirigeants d'aider nos membres à sortir de la dépendance et à vaincre les préjugés associés à ce trouble par l'intermédiaire de sa conférence semestrielle et de ses réunions; et
- ATTENDU QUE** Le Conseil canadien et tous les conseils régionaux n'ont pas encore de comité sur les dépendances et le PAEF; et
- ATTENDU QU'** À la conférence sur les dépendances et le PAEF 2015 d'Unifor, les déléguées et délégués ont approuvé l'établissement d'un comité sur les dépendances et le PAEF au sein des conseils de la Colombie-Britannique, des Prairies et de l'Atlantique; du Conseil québécois; et du Conseil canadien; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** le conseil national et les conseils régionaux d'Unifor créent et soutiennent un comité sur les dépendances et le PAEF pour aider nos dirigeantes et dirigeants et nos membres à vaincre les problèmes de dépendance et de santé mentale et à célébrer le rétablissement des personnes affectées.

Respectueusement soumise par :
La section locale 114

Résolution C-48 – Articles 10 et 11

Vice-présidente ou vice-président (ou sa remplaçante ou son remplaçant)

ATTENDU QUE La représentation des conseils régionaux, québécois et industriels est importante pour notre syndicat; et

ATTENDU QUE Nous souhaitons être un syndicat inclusif qui écoute tous ses membres; et

ATTENDU QU' Il est important que les conseils régionaux, québécois et industriels reçoivent de l'information du syndicat national; et

ATTENDU QUE Nous accordons de l'importance aux commentaires et aux suggestions de toutes les régions et de tous les conseils; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QU'en l'absence de la présidente ou du président du conseil régional, québécois ou industriel, la vice-présidente ou le vice-président, ou sa remplaçante ou son remplaçant, soit pleinement habilité à assumer toutes les fonctions de la présidente ou du président, notamment lors des assemblées, jusqu'à ce que celui-ci reprenne ses fonctions.

Respectueusement soumise par :
Les sections locales 1S et 2S

Résolution R-1

Formation pour les nouveaux membres

- ATTENDU QUE** Le mentorat est vital pour conserver la vigueur et bâtir l'avenir de notre grand syndicat canadien; et
- ATTENDU QU'** Une formation est déjà obligatoire sur le harcèlement; et
- ATTENDU QU'** Il est important que les nouveaux membres comprennent le contexte historique des travailleuses et travailleurs et le rôle que joue notre syndicat dans leur défense; et
- ATTENDU QUE** Le cours d'une journée « Connaître votre syndicat » présente Unifor dans les grandes lignes en donnant un aperçu de qui nous sommes, du fonctionnement de notre syndicat et de la manière dont nous représentons nos membres en milieu de travail, et en décrivant comment nous renforçons nos collectivités et créons une société plus humaine, et pourquoi nous le faisons; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** Unifor oblige tous les nouveaux membres à participer au cours « Connaître votre syndicat » dans l'année suivant leur adhésion au syndicat pour être membres en règle et que les coûts liés à la participation à ce cours d'une journée soient partagés 50-50 selon la formule actuelle.

Respectueusement soumise par :
La section locale 10-B

Résolution R-2

Journée du rétablissement

- ATTENDU QU'** Une Canadienne ou un Canadien sur cinq éprouve un problème de santé mentale ou de dépendance, et un grand nombre de nos membres et familles souffrent d'une dépendance et des effets de celle-ci; et
- ATTENDU QUE** La dépendance fait encore l'objet de préjugés, et Unifor rejette catégoriquement la notion selon laquelle la dépendance est une « blessure auto-infligée »; et
- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît qu'une travailleuse ou un travailleur perturbé ou encore un membre perturbé de sa famille est beaucoup plus susceptible de se rétablir et de se bâtir une nouvelle vie si l'employeur, le syndicat et la communauté lui offrent de l'aide et si l'aide respecte sa dignité et sa vie privée; et
- ATTENDU QUE** La Journée du rétablissement est célébrée tous les ans en septembre pour rendre hommage aux personnes souffrant de toxicomanie, d'alcoolisme et de dépendances comportementales qui réussissent à demeurer sobres à long terme et à mener une vie productive et saine; et
- ATTENDU QU'** À la conférence sur les dépendances et le Programme d'aide aux employés et à leur famille 2015 d'Unifor, les déléguées et délégués ont convenu que la Journée du rétablissement, célébrée en septembre, était le meilleur moyen de combattre les préjugés à l'égard de la dépendance et du rétablissement; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** le conseil national et les conseils régionaux d'Unifor soulignent la Journée du rétablissement en septembre pour aider les membres et leurs familles à surmonter les difficultés et les obstacles qu'ils rencontrent et encouragent toutes les sections locales d'Unifor à participer aux activités organisées à l'occasion de cette journée dans leurs régions respectives.

Respectueusement soumise par :
La section locale 114

Résolution R-3

Soutenir l'industrie manufacturière canadienne

ATTENDU QUE La fabrication de véhicules est ancrée dans l'histoire de notre syndicat et que les travailleuses et travailleurs de cette industrie ont joué un rôle crucial dans l'établissement du syndicalisme industriel au Canada et dans la réalisation de nombreux gains à la table de négociation et dans l'arène politique; et

ATTENDU QUE La fabrication de véhicules est vitale pour le secteur manufacturier de notre économie, contribue grandement à la technologie de pointe et aux compétences modernes et représente un secteur où nous avons négocié des emplois décents assortis d'avantages sociaux qui haussent le niveau de vie des travailleuses et travailleurs canadiens; et

ATTENDU QUE Les emplois des travailleuses et travailleurs du secteur de la fabrication de véhicules, ainsi que les emplois dérivés (pièces d'automobiles, fournisseurs), sont extrêmement importants pour les collectivités qui soutiennent l'industrie depuis des générations; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE nous appliquions le principe fondamental suivant lors de nos négociations avec les fabricants de véhicules : obtenir des investissements dans chacune des usines que nous représentons pour assurer la sécurité d'emploi des travailleuses et travailleurs actuels et des générations suivantes de travailleuses et travailleurs; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE nous cherchions à obtenir l'appui du public et de tous les ordres de gouvernement afin d'exiger des entreprises manufacturières qu'elles préservent ces emplois qui sont si vitaux pour nos collectivités.

Respectueusement soumise par :
La section locale 222

Résolution R-4

Syndicat des infirmiers et infirmières de la Colombie-Britannique

- ATTENDU QUE** Le British Columbia Nurses' Union (BCNU) attaque sauvagement la Health Sciences Association (HSA), le Hospital Employees Union (HEU), la Professional Employees Association (PEA), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'International Union of Operating Engineers (IUOE) et le British Columbia Government and Service Employees' Union (BCGEU) depuis 10 ans; et
- ATTENDU QUE** Tous les autres syndicats du secteur de la santé en Colombie-Britannique travaillent en étroite collaboration sur des questions d'intérêt commun, comme la santé et la sécurité, la prévention de la violence, la sécurité d'emploi, la protection des travailleuses et travailleurs à temps partiel et l'élimination du travail précaire; et
- ATTENDU QUE** Le BCNU a été sanctionné par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique pour ses pratiques prédatrices qui compromettent les soins aux patientes et patients et qui posent un risque à la sécurité des travailleuses et travailleurs et des patientes et patients; et
- ATTENDU QUE** Le BCNU a été expulsé de la fédération du travail, tant en Colombie-Britannique qu'ailleurs au Canada, et ne collabore plus avec le Congrès du travail du Canada, la British Columbia Federation of Labour ou la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers; et
- ATTENDU QUE** Le taux de syndicalisation diminue au Canada et que le maraudage oblige les syndicats à affecter de précieuses ressources à leur protection plutôt qu'au recrutement; et
- ATTENDU QUE** Plusieurs coalitions communautaires et syndicales de la Colombie-Britannique, dont la Coalition de la santé de la Colombie-Britannique, le bureau du Centre canadien de politiques alternatives en Colombie-Britannique et la BC Poverty Reduction Coalition, dénoncent vigoureusement le maraudage en expulsant le BCNU de leurs organisations, en lui interdisant de participer ou d'assister à leurs assemblées et en refusant les contributions financières de cette dernière; et

ATTENDU QUE Les représentantes et représentants du BCGEU, de la HSA, du SCFP, de la PEA et du HEU sont de fiers membres d'Unifor et risquent de perdre leur emploi si le BCNU maintient ses pratiques; et

ATTENDU QUE Unifor et le BCNU ont diffusé des annonces électorales communes pendant la campagne électorale provinciale de 2015 en Colombie-Britannique; et

ATTENDU QUE Les principes établis d'Unifor comprennent la protection des droits économiques de ses membres et de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, notamment grâce à la sécurité au travail, à la sécurité d'emploi et à un niveau de vie décent, et que ces principes seraient violés si Unifor coopérait avec le BCNU alors qu'il maintient ses pratiques prédatrices; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE Unifor rompe son association avec le BCNU et cesse de mener des projets communs avec lui tant qu'il n'abandonnera pas ses pratiques de maraudage pernicieuses et ne sera pas réintégré dans la fédération du travail; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE Unifor s'oppose publiquement au maraudage pratiqué par le BCNU et travaille avec ses syndicats affiliés en faisant la promotion de campagnes anti-maraudage qui protègent les emplois de ses membres.

***Respectueusement soumise par :
Les sections locales 465 et 468-W***

Résolution R-5

Fonds aux congés-éducation payés

ATTENDU QUE Un grand nombre de petites ou nouvelles unités n'ont pas assez d'argent pour participer au programme des congés-éducation payés; et

ATTENDU QUE Certaines unités contraintes de fermer ou de cesser leurs activités n'ont pas utilisé tous leurs fonds réservés aux congés-éducation payés; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE compte tenu de l'importance de l'éducation, les fonds inutilisés au titre des congés-éducation payés d'une unité qui ferme ou cesse ses activités soient placés dans un fonds d'éducation spécial dans lequel une section locale pourrait puiser pour aider les unités n'ayant pas assez d'argent pour participer au programme des congés-éducation payés.

Respectueusement soumise par :
La section locale 504

Résolution R-6

Covoiturage

- ATTENDU QUE** Depuis une vingtaine d'année les questions environnementales se sont imposées comme une préoccupation majeure et décisive pour notre société et notre civilisation; et
- ATTENDU QUE** La diminution des émissions de gaz à effet de serre représente un des enjeux importants pour l'environnement; et
- ATTENTU QU'** Avant la fondation d'Unifor, nos deux anciennes organisations avaient adopté des politiques environnementales, soit la politique 909 – L'environnement et la déclaration de principe – Environnement; et
- ATTENDU QUE** Plusieurs sections locales d'Unifor ont déjà adopté dans leurs politiques une clause favorisant le covoiturage; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** Unifor modifie sa politique relative aux dépenses des sections locales concernant le kilométrage/essence en ajoutant une allocation supplémentaire qui bonifierait le montant de remboursement déjà alloué par kilomètre afin d'encourager le covoiturage.

Respectueusement soumise par :
La section locale 510

Résolution R-7

Conventions collectives de longue durée

- ATTENDU QUE** Les employeurs sont de plus en plus agressifs aux tables de négociations en présentant des demandes de concessions sur les salaires, les régimes de retraite, les dispositions relatives à la sécurité d'emploi, la durée de la convention collective et plus encore; et
- ATTENDU QUE** Lors du Congrès de fondation d'Unifor, qui s'est déroulé du 30 août au 1^{er} septembre 2013, les dirigeants et membres d'Unifor ont voté en faveur d'adopter le document de travail intitulé « Vision pour l'avenir » contenant à l'intérieur une section dédiée aux principes qu'Unifor doit « Rester ferme aux tables de négociations »; et
- ATTENDU QUE** La négociation est le point culminant de l'activité syndicale et le fait de priver les travailleuses et travailleurs de leurs capacités de prendre des décisions significatives ne peut se traduire que par l'affaiblissement du syndicat et de notre capacité à riposter; et
- ATTENDU QUE** La première convention collective d'un groupe de salariés visés par une accréditation ne peut pas excéder une durée de trois ans; et
- ATTENDU QU'** En général lorsque l'employeur fait la demande d'avoir une convention collective de longue durée, cette demande s'accompagne d'une promesse d'amélioration de l'unité et /ou d'investissement, mais aussi d'une menace de mise à pied et/ou de fermeture; et
- ATTENDU QU'** En signant des conventions collectives de longue durée, nous nous retrouvons à avoir les mains liées et ce, peu importe ce qui se produit; et
- ATTENDU QUE** Plus il y aura d'unités qui signeront des conventions collectives de longue durée, plus la pression sera grande de la part des employeurs à vouloir nous en imposer; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** Unifor encourage et recommande aux différents comités de négociations et représentants nationaux de négocier des conventions collectives qui ne dépassent pas 3 ans; et

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE Unifor et ses représentants nationaux supportent les sections locales et unités dont l'employeur impose une convention collective de 3 ans.

Respectueusement soumise par :
La section locale 510

Résolution R-8

Droits des travailleuses et travailleurs migrants

ATTENDU QUE Le recours à des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires est une tentative délibérément faite par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et les employeurs canadiens pour exploiter les personnes les plus vulnérables de l'économie mondiale; et

ATTENDU QUE Tous les travailleurs et travailleuses méritent que leurs droits, en tant que travailleurs et travailleuses et en tant que personnes, soient pleinement reconnus; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE Unifor demande au Congrès du travail du Canada et aux fédérations provinciales du travail de mettre en œuvre un plan d'action dans les buts suivants :

- 1) amener les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à adopter la déclaration des droits des travailleuses et travailleurs migrants de la Fédération du travail de l'Ontario;
- 2) s'assurer que les travailleuses et travailleurs agricoles migrants ont le droit de se syndiquer;
- 3) élaborer un plan de recrutement pour défendre les droits civils et les droits dans le domaine du travail des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires;
- 4) insister auprès du gouvernement canadien pour qu'il ratifie la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et la Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

Respectueusement soumise par :
La section locale 567

Résolution R-9

Transition équitable

Préambule

La politique et la science du réchauffement planétaire préoccupent de plus en plus les citoyennes et citoyens de tous les pays du monde. Au Canada, les travailleuses et travailleurs du secteur de l'énergie subiraient directement les effets négatifs d'une diminution des activités d'extraction et de valorisation. Bien que cette éventualité semble appartenir à un avenir lointain, les conditions peuvent évoluer rapidement. Nous devons donc être prêts à offrir une TRANSITION ÉQUITABLE à ces travailleuses et travailleurs et aux régions où ils travaillent.

ATTENDU QUE Unifor représente des milliers de travailleuses et travailleurs dans le secteur de l'énergie; et

ATTENDU QUE Unifor est un chef de file du mouvement syndical et du mouvement de justice sociale; et

ATTENDU QUE Unifor est à l'avant-garde de la promotion de la TRANSITION ÉQUITABLE; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE Unifor rédige un document officiel pour expliquer clairement en quoi consiste la TRANSITION ÉQUITABLE; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE Unifor distribue ce document à toutes ses sections locales qui comptent des membres dans le secteur de l'énergie, afin qu'elles en débattent et l'approuvent; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE Unifor s'efforce d'inclure ce document approuvé dans les ententes ou les politiques qui pourraient entraîner des suppressions d'emplois dans le secteur de l'énergie.

Respectueusement soumise par :
La section locale 707-A

Résolution R-10

Groupe de lobbying sur les projets de pipeline

Préambule

L'industrie des combustibles fossiles est importante pour l'économie canadienne. Les combustibles fossiles, en tant que ressources naturelles, sont importants pour l'ensemble des Canadiennes et Canadiens. À l'heure actuelle, ces ressources sont exploitées au bénéfice de grandes entreprises et de riches actionnaires. La pratique actuelle, qui consiste à extraire la ressource puis à l'expédier, ne permet pas d'exploiter le plein potentiel de l'industrie. L'économie canadienne a besoin que la création d'emplois soit une priorité. L'exportation de matières premières brutes est une mauvaise affaire pour toute la population canadienne.

ATTENDU QUE Unifor représente des milliers de travailleuses et travailleurs du secteur de l'énergie qui mènent des activités d'extraction et de production de combustibles fossiles; et

ATTENDU QUE Les pipelines sont essentiels à la survie de ce secteur; et

ATTENDU QU' Il en va de l'intérêt de tous les Canadiens et Canadiennes que les pipelines potentiels transportent en toute sécurité des produits raffinés à valeur ajoutée vers les différents marchés.; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE Unifor crée un groupe de lobbying sur les pipelines pour que nos valeurs et nos intérêts soient représentés à tous les ordres de gouvernement et au sein d'autres organes de décision qui influencent notre avenir; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE ce groupe participe à tout ce qui touche les décisions prises au sujet des pipelines d'un océan à l'autre.

Respectueusement soumise par :
La section locale 707-A

Résolution R-11

Assurances collectives santé et salaire, y compris invalidité

- ATTENDU QUE** Tous les membres d'Unifor peuvent être affectés par une maladie ou une blessure; et
- ATTENDU QUE** Les assurances santé et salaire, y compris invalidité, sont menacées dans bien des lieux de travail; et
- ATTENDU QUE** L'absence d'assurances santé et salaire, y compris invalidité, en milieu de travail provoque de l'insécurité chez nos membres; et
- ATTENDU QUE** Les employeurs affaiblissent ou éliminent les régimes d'assurances santé et salaire, y compris invalidité; et
- ATTENDU QUE** Les employeurs forcent les membres d'Unifor à assumer une part croissante des coûts liés aux assurances santé et salaire, y compris invalidité; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** Unifor mette en place un régime d'assurances santé et salaire, y compris invalidité, ouvert à tous ses membres; et
- QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE** le régime d'assurances santé et salaire, y compris invalidité, soit composé des piliers suivants dans la mesure du possible :
- Invalidité de courte durée
 - Invalidité de longue durée
 - Santé et salaire
 - Soins dentaires
 - Assurance vie
 - Soins de la vue
- QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE** le régime soit ouvert à tous les membres ou groupes de membres d'Unifor; et
- QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE** le régime soit facultatif pour tous les membres ou groupes de membres d'Unifor; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QU'un comité soit établi pour étudier et mettre en œuvre ce régime avant le prochain congrès statutaire.

***Respectueusement soumise par :
La section locale 919-M***

Résolution R-12

Reconnaître les femmes militantes au Centre familial d'éducation de Port Elgin

ATTENDU QUE Le Centre familial d'éducation est un centre pour tous les membres et leur famille; et

ATTENDU QUE Toutes les salles sauf deux salles de classe et quatre salons portent des noms de confrères syndicaux, à l'exception de la salle Solidarité féminine (Sisterhood) et des services de garde Roxy Baker; et

ATTENDU QUE Unifor est un syndicat qui croit en l'égalité des genres; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les deux salles de classe et les quatre salons portant des noms de lettre soient changés pour refléter l'égalité des genres en nommant les salles à partir des noms de six femmes militantes, dont trois provenant des militantes des anciens TCA et trois de l'ancien SCEP.

Respectueusement soumise par :
La section locale 1359

Résolution R-13

**Représentation pour les demandes de prestations d'invalidité de longue durée
et d'indemnisation des accidents du travail**

- ATTENDU QUE** Le nombre de problèmes de santé mentale diagnostiqués en milieu de travail est à la hausse; et
- ATTENDU QU'** Un nombre croissant de travailleuses et travailleurs doivent s'en remettre aux prestations d'invalidité de longue durée après avoir épuisé leurs prestations de maladie; et
- ATTENDU QUE** Les demandes de prestations d'invalidité de longue durée et d'indemnisation des accidents du travail sont complexes et que leur préparation requiert des compétences et des connaissances pointues; et
- ATTENDU QUE** Les déléguées et délégués et les dirigeantes et dirigeants élus des sections locales d'Unifor n'auront pas le temps de bien se préparer, particulièrement dans le cas d'un appel pour des raisons d'ordre médical, tant qu'ils n'auront pas droit à un nombre généreux de congés payés; et
- ATTENDU QUE** Le syndicat est responsable de représenter ses membres au moment où ils sont les plus vulnérables (malades ou blessés); et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** le syndicat national compte suffisamment de représentantes et représentants formés pour donner des conseils aux sections locales et représenter les membres dans des cas liés à l'invalidité de longue durée et à l'indemnisation des accidents du travail, que ce soit des demandes ou des appels.

Respectueusement soumise par :
La section locale 2025

Résolution R-14

Congé payé pour les victimes de violence conjugale

- ATTENDU QUE** La violence conjugale est de plus en plus un problème en milieu de travail. Selon une enquête récente sans précédent, les employeurs canadiens perdent 77,9 millions de dollars par année à cause de la violence conjugale que subissent, directement ou indirectement, leurs employées en milieu de travail; et
- ATTENDU QUE** Les personnes en crise ne peuvent pas laisser leurs problèmes à la maison lorsqu'elles partent travailler; et
- ATTENDU QUE** Les coûts financiers que subissent les employeurs ne sont rien à côté du prix que paient les victimes de violence conjugale et leur famille; et
- ATTENDU QU'** Il est réconfortant pour les victimes de violence conjugale de savoir qu'un emploi et une stabilité les attendent pendant qu'elles vont chercher l'aide dont leur famille et elles-mêmes ont besoin; et
- ATTENDU QU'** Il est essentiel pour les victimes de violence conjugale d'avoir un emploi et une sécurité financière pour pouvoir quitter un conjoint violent et prendre soin d'elles-mêmes et de leur famille; et
- ATTENDU QUE** La réalité des victimes et les coûts financiers de l'employeur témoignent de la nécessité d'établir des politiques visant à aider les victimes à se sortir de situations de violence; et
- ATTENDU QUE** La province du Manitoba est en voie d'adopter une voie prévoyant des jours de congé payé et non payé pour aider les victimes à échapper à la violence conjugale; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** toutes les autres provinces et les membres d'Unifor exercent des pressions sur leur gouvernement provincial pour qu'il suive l'exemple du Manitoba. Les dirigeantes et dirigeants d'Unifor négocient un congé payé pour toutes les victimes de violence conjugale et assurent la sûreté et la sécurité d'emploi de tous les Canadiens et Canadiennes.

Respectueusement soumise par :
La section locale 2169

Résolution R-15

Comités permanents régionaux

- ATTENDU QUE** Chaque région d'Unifor élit trois membres des comités permanents par l'intermédiaire des caucus de chaque groupe en quête d'équité; et
- ATTENDU QUE** Tous les membres élus des comités permanents sont automatiquement nommés délégués aux conseils régionaux et au Conseil canadien d'Unifor; et
- ATTENDU QUE** Les membres élus des comités permanents régionaux ont pour mandat de prodiguer des conseils sur les politiques et les actions contribuant aux objectifs sociaux et politiques d'Unifor; et
- ATTENDU QUE** Les représentantes et représentants élus ont également pour mandat de faire la promotion du développement, du militantisme et du leadership des groupes en quête d'équité au sein du syndicat; et
- ATTENDU QUE** Tous les congrès, les conférences et les assemblées fournissent des outils d'information et d'éducation, lesquels bénéficient à tous et à toutes, surtout lorsque l'on nous demande de venir en aide à nos membres; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** le syndicat national envoie l'ensemble des membres élus des comités permanents régionaux à toutes les conférences d'Unifor et du mouvement syndical canadien ayant trait à leur groupe en quête d'équité.

Respectueusement soumise par :
La section locale 3003

Résolution R-16

Un avenir axé sur le commerce équitable commence d'abord en disant non au PTP

ATTENDU QUE Le modèle actuel des traités commerciaux internationaux et d'investissement accorde des droits extraordinaires aux investisseurs privés et aux sociétés multinationales, portant souvent atteinte au pouvoir démocratique de prise de décision des citoyens et des gouvernements; et

ATTENDU QUE La participation du Canada dans de tels traités a eu des répercussions négatives sur la performance commerciale et économique du pays, et a aussi mené au fait que le Canada est le pays développé faisant le plus souvent l'objet de poursuites de la part d'investisseurs privés dans le cadre de tribunaux de règlement des différends; et

ATTENDU QUE Le projet de Partenariat transpacifique, négocié par le précédent gouvernement Harper et signé par le Canada et 11 autres pays en février 2016, est le plus récent et le plus important traité commercial et d'investissement néolibéral qui va, entre autres, réécrire les règles du commerce sous l'ALENA, réformer les lois sur la propriété intellectuelle et la politique sur le numérique, et porter atteinte à notre capacité de réglementer en fonction de l'intérêt public; et

ATTENDU QUE Des études ont montré que les répercussions économiques du PTP au Canada seront négatives ou, au mieux, négligeables, ce qui va diminuer davantage la performance commerciale globale du Canada; et

ATTENDU QUE Les modalités proposés du PTP auront des conséquences sur les membres d'Unifor de plusieurs secteurs économiques, dont l'automobile, la transformation laitière, le transport aérien, les télécommunications, les médias et d'autres; et

ATTENDU QUE La ministre fédérale du Commerce, Chrystia Freeland, a déclaré publiquement qu'elle consulterait les Canadiennes et Canadiens sur le PTP avant de le soumettre à un vote de ratification à la Chambre des communes (avant février 2018) et que l'accord comme tel est non négociable; et

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE Unifor entreprenne une campagne nationale sur le PTP dans l'objectif d'influencer les membres du Parlement à ne pas ratifier l'accord tel qu'il est proposé et de promouvoir une vision alternative d'un programme de commerce équitable au Canada; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE par le biais de cette campagne, Unifor mobilisera les militantes et militants, les dirigeantes et dirigeants des sections locales et les membres intéressés partout au pays, afin de les encourager à jouer un rôle important dans cette campagne au niveau communautaire; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE Unifor travaillera en étroite collaboration avec ses alliés traditionnels et non traditionnels, tant à l'échelle nationale qu'internationale, pour empêcher la ratification du PTP.

***Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor***

Résolution R-17

Une réforme électorale

ATTENDU QUE Les déléguées et délégués au Conseil canadien d'Unifor à Vancouver ont adopté à l'unanimité le document « Politique en faveur des travailleuses et travailleurs – Projet politique d'Unifor »; et

ATTENDU QUE Le document « Politique en faveur des travailleuses et travailleurs – Projet politique d'Unifor » réservait une section à une réforme démocratique et électorale; et

ATTENDU QUE Le gouvernement canadien a demandé que le comité spécial sur la réforme électorale identifie et étudie différents systèmes de vote, comme les scrutins préférentiels et la représentation proportionnelle, pour remplacer le scrutin majoritaire uninominal; il a aussi été demandé au comité de se pencher sur les questions de scrutin obligatoire et de vote électronique d'ici le 1^{er} décembre 2016; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE Unifor endosse un système électoral de représentation proportionnelle « propre au Canada » pour que chaque vote compte, et à mettre en place d'ici les prochaines élections fédérales; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le syndicat national, les conseils régionaux et les sections locales d'Unifor fassent une campagne active en lançant un programme d'éducation, une campagne législative et médiatique prônant une réforme électorale et un système de représentation proportionnelle auprès des membres; et

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE Unifor continue de soutenir et de travailler avec le Congrès du travail du Canada et l'alliance « Chaque électrice et électeur compte » pour élaborer une vaste réponse publique de la société civile : <http://www.everyvotercounts.ca/> .

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution R-18

Renforcer le système public de soins de santé

- ATTENDU QUE** Unifor est un fervent défenseur de notre système public de soins de santé, un système qui fournit des soins de grande qualité à tous les Canadiens, peu importe leur niveau de revenu ou l'endroit où ils habitent; et
- ATTENDU QU'** En 2014, le gouvernement conservateur de Harper a permis à l'Accord sur la santé du Canada d'expirer, ce qui aurait signifié des compressions de plus de 36 milliards de dollars à compter de 2017; et
- ATTENDU QUE** Unifor a lancé une campagne nationale pour mobiliser ses membres et leur famille au combat visant à renforcer et à défendre nos précieux services de soins de santé publics; La pétition sous forme de cartes postales demandait au gouvernement fédéral de renégocier l'Accord sur la santé de 2004 afin d'améliorer les services de santé et réclamait un leadership fédéral ferme ainsi qu'un plan de financement stable et à long terme; des dizaines de milliers de cartes postales recueillies par Unifor de partout au Canada ont été envoyées à la ministre fédérale de la Santé, Jane Philpott, avant la rencontre des premiers ministres en juillet 2016; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** le congrès d'Unifor 2016 réitère nos demandes auprès du gouvernement libéral du Canada de soutenir et de renouveler le système de soins de santé publics du Canada :
- créer un régime national public d'assurance médicaments pour garantir un accès égal aux médicaments vitaux,
 - garantir un financement fédéral et provincial stable suffisant pour fournir des services de soins de courte durée, des soins à domicile et des soins de longue durée,
 - développer une Stratégie pour les aînés en vue d'augmenter les soins à notre population vieillissante,

protéger et mettre en application la Loi canadienne sur la santé, en garantissant que les soins de santé restent sous la responsabilité publique pour le bien public;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE les conseils d'Unifor et les sections locales s'appuient sur la campagne de cartes postales pour continuer à militer et à encourager une mobilisation sur nos lieux de travail et dans nos communautés pour renouveler l'Accord sur la santé, et à tenir les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables devant leurs électeurs dans l'année qui suit de renouveler nos services de santé publics.

***Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor***

Résolution R-19

Régime de retraite

ATTENDU QUE 11 millions de Canadiennes et Canadiens n'ont pas accès à un régime de retraite en milieu de travail; et

ATTENDU QUE La participation à un régime de retraite en milieu de travail continue de baisser, notamment dans le secteur privé où moins de 25 % des travailleuses et travailleurs participent à un régime de retraite en milieu de travail; et

ATTENDU QUE Le nouveau gouvernement fédéral s'est engagé à bonifier le Régime de pensions du Canada au courant de l'année civile 2016; et

ATTENDU QUE Le Congrès du travail du Canada et la FTQ proposent de doubler les prestations du Régime de pensions du Canada par une hausse graduelle des cotisations; et

IL EST RÉSOLU QUE le Conseil exécutif national d'Unifor travaille avec son comité d'action politique et les sections locales pour exercer des pressions auprès des ministres provinciaux des Finances afin d'appuyer la proposition du Congrès du travail du Canada en vue de bonifier le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec.

Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor

Résolution R-20

Plans d'action sur le climat, la sécurité d'emploi et la transition

- ATTENDU QUE** Le Canada et le monde ont convenu de faire une transition vers une « économie à faible carbone » afin de limiter le réchauffement de la planète; et
- ATTENDU QUE** Nous prévoyons que ce changement de l'intensité, de l'utilisation et des niveaux d'extraction de combustibles fossiles va affecter les travailleuses et travailleurs de l'énergie et du secteur manufacturier, notamment dans les secteurs à forte intensité d'émissions et tributaires du commerce; et
- ATTENDU QUE** Unifor et ses syndicats prédécesseurs, ainsi que le mouvement syndical canadien, ont fait valoir depuis longtemps l'importance d'une « transition équitable » pour les travailleuses et travailleurs lorsque des changements sociétaux imposent aux travailleuses et travailleurs, à leurs emplois et à leur qualité de vie de porter le poids de ces changements; et
- ATTENDU QUE** Le principe de la transition équitable a été reconnu par l'OIT et a été intégré dans l'accord sur le changement climatique conclu à Paris en 2015, lequel reconnaît « les impératifs d'une transition équitable pour la main-d'œuvre et la création d'emplois décents et de qualité »; et
- ATTENDU QUE** Unifor s'est impliqué dans des processus de politique sur le changement climatique au plan national et dans plusieurs provinces, et qu'il a identifié des politiques clés pour soutenir les travailleuses et travailleurs de l'énergie dans la transition vers une économie à faible carbone; et
- QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** Unifor demande que le plan d'action du Canada sur le climat soutienne et protège les emplois des travailleuses et travailleurs du secteur des ressources énergétiques et du secteur manufacturier en adoptant les mesures suivantes:

Création d'emploi et sécurité énergétique

Les politiques économiques fédérales et provinciales doivent stimuler les investissements dans le traitement à valeur ajoutée du pétrole et du gaz naturel, et encourager la stabilité et l'expansion du secteur pétrochimique.

Les mesures pour soutenir les travailleuses et travailleurs de l'énergie devraient comprendre :

- des incitatifs aux investissements afin de moderniser les raffineries de bitume et de « conversion profonde » capables de transformer le bitume en un vaste éventail de produits allant du pétrole brut synthétique aux carburants et produits pétrochimiques;
- la construction d'un pipeline est-ouest ou d'autres systèmes de transport sécuritaires non destinés à l'exportation du bitume brut, mais plutôt pour assurer l'autosuffisance du Canada en matière de pétrole brut et de carburants et d'avoir des produits raffinés et améliorés sur le marché;
- une priorité allouée aux ressources de gaz naturel du Canada pour séparer les liquides de gaz naturel comme matières premières du secteur pétrochimique canadien;
- procéder à des réparations et remplacements des infrastructures de gaz naturel, et assurer une expansion aux régions canadiennes ne disposant pas de services de gaz naturel;
- assurer une transition des emplois et des droits de succession par les employeurs du secteur de l'énergie alors qu'ils diversifient leurs investissements en énergie alternative.

Plans d'action sur le climat et stratégies industrielles canadiennes

Des plans d'action sur le climat doivent être développés conjointement avec des stratégies industrielles et manufacturières canadiennes dans les secteurs de la fabrication de l'automobile, des pâtes et papiers, de l'acier, du ciment et d'autres à forte intensité d'émissions et tributaires du commerce, et doivent fournir un soutien aux transformations technologiques et économiques menant à une économie à faible émission de carbone.

Tarifification du carbone et fonds verts

- Les systèmes de tarification du carbone ne devraient pas être la seule ou la principale politique de réduction des émissions de gaz carbonique. Recourir seulement à la tarification du carbone afin de réduire les émissions de gaz carbonique exigerait l'établissement de tarifs extrêmes qui provoqueraient une déstabilisation économique étendue et le déplacement de travailleuses et travailleurs sans planification ni transition.
- Les systèmes de tarification du carbone au Canada devraient comprendre des mesures afin d'appliquer des « ajustements du prix du carbone aux frontières » aux produits entrant au Canada ou dans les provinces et provenant de juridictions sans tarification du carbone ou aux tarifs inférieurs, et aucune disposition d'un accord commercial ne devrait

limiter la capacité des Canadiennes et Canadiens à s'assurer que les industries canadiennes ne soient pas perdantes.

- Les systèmes de tarification du carbone ne devraient pas être « sans incidence sur les revenus » et devraient allouer les revenus à la transition énergétique et à la transition équitable pour les travailleuses et travailleurs.
- Des « fonds verts » ou d'autres fonds redirigeant les revenus provenant de la tarification du carbone à des mesures de réduction des émissions de gaz carbonique doivent comprendre des mesures de transition équitable comme utilisation prévue.
- Les dépenses relatives aux fonds verts doivent comporter un critère de salaire équitable et étendre de façon appropriée le champ de compétence existant du syndicat et des unités de négociation.

Systemes de plafonnement et d'échange

- Les systèmes de plafonnement et d'échange doivent allouer des crédits de transition aux secteurs à intensité forte en carbone et exposés aux échanges, et ces crédits devraient comprendre une référence explicite à l'endroit de la stabilité d'emploi et de la transition des travailleuses et travailleurs.
- Les systèmes de plafonnement et d'échange doivent limiter les échanges de crédits aux utilisateurs d'énergie et exclure les spéculateurs sur le marché qui pourraient contribuer à la déstabilisation économique et menacer les emplois.

Planification de la transition et du marché du travail

- Tous les plans d'action sur le changement climatique doivent comprendre des études sur le marché du travail et une planification dès le début.
- Les travailleuses et travailleurs touchés et les syndicats doivent participer aux processus des parties concernées pour développer des politiques sur le climat et s'attaquer aux impacts sur les emplois.
- Le gouvernement canadien doit établir un groupe de travail fédéral-provincial pour faire des propositions sur les objectifs, les politiques et les programmes des plans d'action sur le changement climatique. Une table des intervenants représentant la main-d'œuvre canadienne doit être créée et associée au groupe de travail fédéral-provincial.
- Des mesures de transition doivent être conçues spécifiquement pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs dans chaque situation et pourraient comprendre les mesures suivantes :
 - Transition professionnelle
 - Recyclage

- Aide à la relocalisation
- Retraite anticipée
- Prestations de raccordement
- Sécurité / stabilisation des revenus

***Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor***

Résolution R-21

ATTENDU QUE Le congrès d'Unifor offre l'occasion d'analyser les développements actuels, de débattre de questions clés et d'adopter des politiques pour renforcer le syndicat et améliorer les conditions de nos membres; et

ATTENDU QU' Une résolution a été adoptée à la réunion du 16 novembre 2015 du Conseil exécutif national en vue d'intégrer dans les délibérations du congrès de 2016 un document portant spécifiquement sur les questions de négociation collective; La résolution prévoyait un document structuré autour de quatre grandes sections :

1. Un bref examen du rôle continu des conseils industriels et d'autres conseils et structures de négociation en place dans l'élaboration de programmes de négociation propre à chacun des secteurs.
2. Le contexte économique et politique d'ensemble pour les négociations.
3. Les développements et les progrès d'Unifor sur le plan des négociations depuis le congrès de fondation.
4. La politique d'Unifor sur un ensemble de questions de négociation importantes qui s'appliquent à tous les secteurs, en tenant compte des défis à relever ou qui s'alignent aux thèmes du congrès.

ATTENDU QUE Le Conseil exécutif national a mis sur pied un comité du congrès conformément à l'article 6 (D.11) pour mener ce travail; et

ATTENDU QU' Un document portant sur le programme complet de négociation sera présenté au congrès et intégrera les recommandations contenues dans cette résolution concernant les priorités de négociation d'Unifor; et

IL EST ALORS RÉSOLU QUE le Conseil exécutif national exhorte les déléguées et délégués au congrès 2016 d'adopter ces priorités de négociation :

Travail précaire et peu rémunéré

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

- à négocier des clauses d'indexation des salaires pour que les membres d'Unifor qui occupent des emplois dont le salaire s'approche du salaire

minimum retirent un avantage proportionnel de toutes les hausses du salaire minimum adoptées dans leur province;

- à négocier des hausses salariales sur la base de cent par heure (plutôt que basées sur des pourcentages) afin que les travailleuses et travailleurs à faible salaire n'accusent pas de retard encore plus grand par rapport à leurs collègues de classifications d'emploi à salaire plus élevé;
- à négocier des jours de congé de maladie payés, soit au moyen d'une banque de congés de maladie ou d'un autre moyen payé par l'employeur, pour que tous nos membres aient accès au temps dont ils ont besoin pour protéger leur santé et celle des autres, dont leurs enfants et leurs parents âgés;
- à négocier, à protéger et à renforcer les dispositions sur les horaires de travail afin de mettre en place des règles qui régiront l'attribution des heures disponibles, qui obligeront les employeurs à communiquer les horaires de travail à l'avance et qui empêcheront les annulations de quarts sans avis approprié d'entraîner une baisse de salaire;
- à encourager dans les lieux de travail les formations par rotation de postes qui permettront aux employées et employés d'acquérir les compétences nécessaires pour accomplir différentes tâches, augmentant ainsi leur polyvalence et leur donnant la possibilité de travailler plus d'heures; l'établissement de protocoles de formation par rotation de postes ne doit pas être utilisé pour miner les classifications d'emploi négociées ou la création d'emplois à temps plein;
- à veiller à ce que les travailleuses et travailleurs classés comme « temporaires » soient inclus dans le champ d'application de nos conventions collectives; lorsque possible et par la négociation, notre syndicat tentera d'éliminer l'avantage perçu par les employeurs sur le plan des coûts d'embaucher du personnel temporaire plutôt que permanent;
- à négocier des heures garanties pour que les travailleuses et travailleurs connaissent le nombre d'heures qu'ils vont travailler et, si possible, les jours qu'ils travailleront d'une semaine à l'autre;
- à négocier des procédures équitables pour la distribution des pourboires afin qu'ils soient partagés de façon appropriée entre les travailleuses et travailleurs (et non récupérés par l'employeur) et que les avantages des travailleuses et travailleurs à pourboire ne soient pas inférieurs à la norme à cause de leurs salaires horaires plus bas ou de pourboires non déclarés;
- à veiller à ce que les travailleuses et travailleurs à temps partiel qui travaillent systématiquement plus d'heures que du temps partiel soient classés dans la catégorie des travailleuses et travailleurs à plein temps et reçoivent tous les avantages sociaux auxquels ils ont droit.

Disparité de traitement

À la table de négociation, nous devons continuer à mettre en cause la vision à court terme des conventions collectives à double palier afin de promouvoir

l'égalité et de créer une solidarité entre nos membres, actuels et futurs. Pour parvenir à ses fins, Unifor s'engage :

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

Représentation syndicale et renforcement du syndicat

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

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

par heure) dans toutes les conventions collectives et à augmenter les niveaux de financement dans les unités où les membres cotisent déjà à ce fonds;

- étendre les cotisations au Fonds communautaire canadien qui sont utilisées pour des projets de développement communautaire au Canada (généralement calculées selon un nombre de cents par heure). Le Fonds communautaire canadien a été créé à l'issue des négociations avec CP Rail et CN Rail en 2015.

Équité et droits de la personne

Afin de répondre aux besoins de leurs membres et de faire entendre une diversité de voix à la table de négociation, les sections locales doivent voir à ce que leurs comités de négociation et leurs dirigeantes et dirigeants soient représentatifs de la composition démographique de leurs effectifs. À la table de négociation, nous avons l'occasion d'améliorer l'équité en matière d'emploi ainsi que les mesures de protection et de créer une culture exempte de harcèlement et de discrimination en milieu de travail. Unifor s'engage :

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

- à continuer à accorder un degré de priorité élevé aux mesures en milieu de travail qui visent à soutenir les personnes qui mettent fin à des relations conjugales violentes. Ces mesures comprennent les intervenantes auprès des femmes, la première journée de maladie et une protection complémentaire en cas d'accident et d'autres dispositions de congé payé pour les femmes fuyant des situations de violence conjugale, une protection contre l'absentéisme et une clause protégeant les membres contre des sanctions disciplinaires injustes;
- à encourager les comités de négociation à négocier des congés-éducation payés dans toutes les conventions collectives et à exhorter les sections locales à accorder la priorité à la participation des membres qui représentent la pleine diversité de l'unité de négociation à des événements et à des formations, dont les travailleuses et travailleurs handicapés, autochtones et de couleur; les femmes; les jeunes travailleuses et travailleurs; et la communauté LGBTQ;
- à négocier des suppléments aux congés de maternité et parental qui permettent aux parents de ne pas subir une baisse de revenus (ou qui doivent dépendre uniquement des prestations de chômage) pendant leur congé; les comités devraient veiller à négocier des subventions pour services de garde dans le cadre des conventions collectives; un soutien temporaire aux travailleuses et travailleurs qui doit s'ajouter aux efforts plus vastes de notre syndicat d'obtenir un programme universel, accessible et abordable de services de garde de qualité au Canada.

Durée des conventions collectives

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

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

membres, garantir des investissements importants ou répondre à d'autres objectifs stratégiques en matière de négociation.

Pensions et sécurité de la retraite

Nos priorités en matière de négociation

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

- à continuer d'aider ses propres sections locales et d'autres syndicats à défendre les régimes d'employeur en leur donnant accès à des ressources spécialisées;
- à tenir les employeurs responsables de la retraite de leurs effectifs dans l'éventualité où le syndicat ne parviendrait pas à négocier des régimes à prestations déterminées, surtout dans les petits lieux de travail. Les travailleuses et travailleurs des petits lieux de travail qui bénéficient d'une stabilité d'emploi peuvent aussi tirer des avantages de divers régimes de retraite alternatifs, dont des régimes à prestations cibles bien administrés ou d'autres régimes de retraite financés par les membres;
- à s'assurer que les employeurs paient un prix pour le transfert des risques d'investissement à leurs employées et employés, lorsqu'Unifor n'a d'autre choix que d'accepter un régime à cotisations déterminées. Les cotisations de l'employeur à un régime à cotisations déterminées devraient inclure un montant supplémentaire pour couvrir les frais d'administration et les risques d'investissement que les employées et employés doivent assumer;
- à résister aux tentatives faites par les employeurs pour instaurer des régimes de retraite à « double palier », lesquels causent inévitablement du tort à la prochaine génération de travailleuses et travailleurs;
- à promouvoir l'acquisition de connaissances de base sur les régimes de retraite avant, pendant et après les négociations.

Santé et sécurité

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

- à cesser l'utilisation des programmes d'incitation à la sécurité et des sanctions disciplinaires pour les accidentées et accidentés du travail de manière à s'assurer que les règles en matière de santé et de sécurité rendent réellement nos milieux de travail plus sécuritaires;
- à s'assurer que le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux englobe les cas graves de harcèlement et les menaces de violence ou la présence de violence, en sus du travail dangereux sur le plan physique;

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

***Respectueusement soumise par :
Le Conseil exécutif national d'Unifor***