



Unifor représente plus de 310 000 membres dans tous les secteurs de l'économie. Non seulement est-il le plus grand syndicat canadien du secteur privé et des secteurs sous réglementation fédérale, mais il représente aussi un large effectif dans le secteur public. Unifor milite pour et défend les droits économiques et sociaux des travailleuses et travailleurs afin que tous les Canadiens puissent obtenir une sécurité financière et sociale, et vivre avec dignité.



Priorités d'Unifor

Les effets de la crise financière mondiale ont renforcé les changements structurels dans l'organisation du travail, donné à contrat, exécuté et rémunéré au Canada. De plus en plus de Canadiennes et Canadiens occupent des emplois à temps partiel et précaires, l'adhésion à un syndicat et la négociation collective stagnent, les programmes de soutien se sont érodés et les normes d'emploi actuelles ne protègent pas de façon adéquate les travailleuses et travailleurs. Les Canadiennes et Canadiens sont tout simplement laissés pour compte; c'est la raison pour laquelle le gouvernement fédéral doit prendre des mesures audacieuses pour aider les travailleuses et travailleurs à accéder à des emplois de qualité et fournir l'appui dont ils ont besoin pour y arriver.

Devant la réalité du marché du travail actuel, nos lois du travail doivent être modernisées, ce qui nécessite de reconnaître l'importance de la syndicalisation dans l'économie et d'empêcher l'exploitation des jeunes travailleuses et travailleurs, ceux occupant un emploi précaire et d'autres qui sont vulnérables. Les programmes fédéraux doivent soutenir adéquatement les travailleuses et travailleurs sans emploi lorsqu'ils cherchent du travail ou tentent de perfectionner leurs compétences ou leurs titres de compétences. Des changements sont désespérément nécessaires pour assurer l'équité dans notre société, et les lois et programmes fédéraux doivent exister pour protéger et soutenir les Canadiennes et Canadiens.



Questions spécifiques et recommandations

Améliorer les lois du travail

La dernière décennie a connu une attaque sans précédent sur les travailleurs et la négociation collective par le précédent gouvernement conservateur. Les projets de loi C-377 et C-525 représentaient des attaques directes contre les syndicats; ils étaient empreints d'idéologie et ignoraient le rôle fondamental que les syndicats jouent en permettant l'expansion de la classe moyenne au pays. Le projet de loi omnibus C-4 comprenait des changements importants portant atteinte aux droits de négociation collective, et il affaiblissait les dispositions en matière de santé et sécurité sans consultation appropriée du mouvement syndical. Avec un nouveau gouvernement, le mouvement syndical s'attend à ce que le fédéral assume un leadership en rétablissant un sens d'équité et d'équilibre dans les lois du travail au Canada. Ce qui s'inscrirait dans les engagements formulés lors de la campagne électorale du gouvernement actuel reposant sur des faits plutôt qu'une idéologie pour améliorer les lois du travail du Canada, tout en reconnaissant le rôle important que les syndicats jouent dans notre économie et nos collectivités.

Le mouvement syndical s'attend à ce que le gouvernement respecte ses engagements d'abolir les problématiques projets de loi C-377 et C-525, de réexaminer et de consulter les travailleuses et travailleurs syndiqués au sujet des changements apportés au projet de loi C-4. Le gouvernement a aussi une opportunité importante d'examiner la législation anti-briseurs de grève qui protège les droits collectifs des travailleuses et travailleurs tout en promouvant une harmonie entre eux. Unifor recommande de :

- respecter la promesse faite lors de la campagne électorale d'abolir les projets de loi C-377 et C-525,
- revoir les changements apportés aux droits de négociation collective et aux dispositions en matière de santé et sécurité dans le projet de loi C-4 (Loi no 2 sur le Plan d'action économique de 2013) par un processus transparent et une consultation auprès du mouvement syndical au Canada,
- adopter une loi anti-briseurs de grève.

Politique salariale du fédéral

Les Canadiennes et Canadiens comprennent que des salaires équitables et des emplois de qualité sont bénéfiques pour leur famille, les collectivités et l'ensemble de l'économie. Alors que les provinces et les territoires disposent de seuils de référence et de politiques sur le salaire minimum, il n'y a pas eu de politique sur le salaire minimum au fédéral depuis les vingt dernières années. Les salaires n'ont pas suivi la hausse du coût de la vie depuis les dernières décennies et les familles ont de la difficulté à répondre à leurs besoins dans une économie qui dépend de plus en plus sur les emplois à temps partiel et précaires. Les faits illustrent de façon écrasante qu'une hausse du salaire minimum améliore non seulement le niveau de vie des gens, mais qu'il s'agit d'une bonne décision sur le plan économique. Des salaires plus élevés augmentent le pouvoir d'achat des particuliers, ce qui aide à créer des emplois puisqu'une grande portion de l'économie dépend des dépenses des consommateurs; cela renforce aussi nos collectivités par une économie plus forte.

Le gouvernement a reconnu l'importance des justes salaires pendant la campagne électorale de 2015 en s'engageant à moderniser la politique sur les justes salaires pour les contrats d'approvisionnement du fédéral. Ce serait une première étape positive, mais elle devrait s'inscrire dans une initiative plus large qui établirait un salaire minimum au fédéral. Unifor recommande de :

- établir un salaire minimum fédéral à 15 \$ de l'heure,
- respecter la promesse faite lors de la campagne électorale de rétablir une politique sur les justes salaires moderne et inclusive pour les contrats d'approvisionnement du fédéral, en consultation avec le mouvement syndical au Canada.

Assurance emploi

L'assurance-emploi (AE) est un programme social conçu au départ pour agir comme stabilisateur économique en période de récession en fournissant un soutien financier aux travailleuses et travailleurs sans emploi et à leurs collectivités. Depuis les années 1990, les changements apportés à l'AE ont diminué l'accessibilité ainsi que le niveau et la durée des prestations. En 2012, le gouvernement conservateur de Harper a apporté des changements importants et draconiens à l'AE qui étaient opaques, injustes et punitifs. Aujourd'hui, l'AE n'est pas alignée à la réalité du marché du travail dont un grand nombre d'emplois sont précaires, à forfait ou à temps partiel, alors que les jeunes, les immigrants et les parents retournant sur le marché du travail sont particulièrement vulnérables. En tant que mesure de stabilisation pour aider les individus et les collectivités pendant des périodes économiques difficiles, les prestations d'AE doivent être bonifiées et être plus accessibles. Unifor recommande de :

- Respecter la promesse faite pendant la campagne électorale de rendre l'AE plus accessible en :
 - éliminant immédiatement la nouvelle exigence de 910 heures et la pénalité pour les personnes qui redeviennent membres de la population active,
 - réduisant immédiatement le délai de carence de deux semaines à une semaine,
 - améliorant les normes de service pour le traitement des demandes d'AE afin que les prestations soient fournies plus rapidement et de façon fiable en augmentant les niveaux de personnel à Service Canada,
 - garantissant que les cotisations à l'AE soient uniquement utilisées au financement du programme d'AE.
- Respecter la promesse faite pendant la campagne électorale d'augmenter la flexibilité des prestations parentales de l'AE, y compris la réception des prestations en blocs de temps sur une période de 18 mois et la possibilité de prendre un congé plus long, jusqu'à 18 mois, lorsque combiné avec des prestations de maternité;

- Respecter la promesse faite en campagne électorale de rendre les prestations de compassion de l'AE plus flexibles, inclusives et faciles d'accès;
- Abolir les changements apportés par le gouvernement conservateur en 2012 :
 - annuler immédiatement la pratique injuste et punitive de catégoriser les prestataires,
 - rétablir immédiatement la définition des attentes en matière « d'emploi convenable » et de « recherche d'emploi raisonnable » en fonction des définitions prévalant avant 2012 qui s'appliquaient de façon égale à tous les prestataires,
 - sans justification, le précédent gouvernement a démantelé un système d'appel juste, efficace et transparent, et l'a remplacé par le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) opaque;
 - prendre des mesures immédiates pour ajouter de la transparence au TSS,
 - avec les points de vue et la consultation des intervenants, revoir le processus de nomination du TSS et les procédures d'appel dans l'objectif de mettre en place un système équitable, transparent, moins intimidant et plus humain;
- Faire en sorte que toute initiative en matière d'AE, y compris les promesses faites lors de la campagne électorale de 2015, qui exige une révision ou une consultation, inclue le point de vue des travailleuses et travailleurs;
- Si les changements apportés par le fédéral aux programmes d'AE liés au congé parental et au congé de compassion sont mis en place :
 - travailler avec les provinces et les territoires pour s'assurer que leurs codes du travail représentent ces changements aux prestations fédérales,
 - consulter les syndicats pour examiner comment les dispositions sur les congés s'inscrivent dans le cadre de la négociation collective et des codes du travail du fédéral, des provinces et des territoires.

Main-d'œuvre non salariée

Ces dernières années, l'exploitation de travailleuses et travailleurs non rémunérés – souvent classés comme des « stagiaires » – a été révélée comme une pratique répandue qui viole les lois du travail provinciales et fédérale. Toute personne qui effectue un travail – y compris en formation – devrait être payée et disposer de protections liées, entre autres, à la santé et la sécurité au travail, aux heures de travail, aux vacances et aux congés, ainsi qu'aux maladies et blessures professionnelles. Plutôt que de s'attaquer à l'exploitation de la main-d'œuvre non rémunérée, le gouvernement précédent a choisi l'exacte approche opposée. Dans le projet de loi d'exécution du budget de 2015 promulgué, le gouvernement précédent a créé une nouvelle classe de travailleuses et travailleurs non rémunérés en les excluant des normes du travail du *Code canadien du travail*. Ce changement va à l'encontre de la protection des droits et des besoins des travailleuses et travailleurs, et doit être renversé comme première étape pour s'attaquer au sort des travailleuses et travailleurs exploités – et dans ce cas, les jeunes travailleuses et travailleurs en particulier. Unifor recommande de :

- renverser les changements apportés au *Code canadien du travail* dans le projet de loi d'exécution du budget de 2015 adopté (*Loi n° 1 du Plan d'action économique de 2015* – sections 87 à 92) qui ont créé une nouvelle classe de travailleuses et travailleurs non rémunérés en les excluant des normes du travail du Code;
- adopter une législation qui rend extrêmement clair dans le *Code canadien du travail* que tout employé – que la personne soit classée par son employeur comme un « stagiaire » ou toute autre nomenclature semblable – soit protégé par les normes de travail prévues au Code.

Main-d'œuvre étrangère temporaire

Unifor n'encourage aucun programme de migration des travailleuses et travailleurs qui génère un climat de précarité et de peur pour un large segment de la main-d'œuvre au Canada. Le syndicat estime que les principes

de base du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) sont incorrects. Une réévaluation complète du PTET est nécessaire avec une véritable consultation et une approche fondée sur les faits pour le réformer. De vrais changements exigent que le gouvernement perçoive le PTET dans une perspective progressiste – c'est-à-dire qui met l'accent sur les droits et protections équitables des travailleuses et travailleurs migrants et sur un programme bien conçu qui soit cohérent avec les procédures d'immigration canadiennes. Unifor recommande de :

- entreprendre une réévaluation complète du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) avec une approche qui met l'accent sur les droits et protections équitables des travailleuses et travailleurs migrants et une intégration appropriée aux procédures d'immigration canadiennes.

Formation des compétences

L'économie canadienne continue de changer rapidement, ce qui exige que nos programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux répondent de façon adéquate aux besoins des employeurs et des travailleurs. De plus en plus de Canadiennes et Canadiens occupent des emplois à temps partiel et précaires, alors que plusieurs ont un besoin de plus en plus urgent d'améliorer leurs compétences et de renouveler leurs titres de compétences. Le gouvernement s'est engagé lors des élections fédérales à augmenter le financement des programmes de formation des compétences qui sont indispensables. Toutefois, il est important de souligner le lien entre ces programmes et la bonification des prestations et de l'accessibilité de l'AE. En plus d'augmenter le financement pour la formation des compétences, le succès de ces programmes repose sur une véritable participation des intervenants, ce qui comprend les syndicats. Établir un rôle formel pour les intervenants afin d'aider à façonner et guider ces programmes permettrait de rendre des comptes tout en créant des opportunités de développer des outils efficaces pour le marché du travail afin d'assurer leur succès. Unifor recommande de :

- Respecter la promesse faite pendant la campagne électorale pour aider les Canadiennes et Canadiens à recevoir la formation dont ils ont besoin et conserver des emplois de qualité :
 - allouer une somme additionnelle de 500 millions de dollars par année aux ententes provinciales et territoriales sur le développement du marché du travail,
 - allouer une somme additionnelle de 200 millions de dollars par année aux ententes provinciales et territoriales sur le développement du marché du travail pour les personnes qui ne sont pas admissibles à l'AE,
 - accorder 50 millions de dollars au financement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones,
 - accorder 25 millions de dollars par année aux établissements de formation donnée en partenariat avec les syndicats.
- Mettre sur pied des forums fédéraux, provinciaux et territoriaux des partenaires du marché du travail.
 - Ces forums réuniraient les intervenants – employeurs, syndicats, gouvernements et éducateurs – pour façonner et guider les programmes actuels de formation des compétences;
 - ces instances seraient informatives afin de répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs en focalisant sur la transparence, la reddition de comptes, les données exactes sur le marché du travail et une véritable consultation avec les intervenants.

Préparé par : Service de recherche d'Unifor

Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec :
Service de la mobilisation des membres et
de l'action politique d'Unifor

politicalaction@unifor.org

416-718-8493

1-800-268-5763 poste 8493

Unifor.org

