

Recommandations du président national

Conseil canadien 2018



unIFOR

the**Union** | le**syndicat**

Défendre la démocratie à l'intérieur du mouvement syndical du Canada : rectifier les statuts du Congrès du travail du Canada

Après plusieurs tentatives de régler un conflit persistant qui porte sur la préservation de l'intégrité de notre mouvement et de la démocratie des syndicats au Canada, le Conseil exécutif national d'Unifor a pris la difficile décision de se désaffilier du Congrès du travail du Canada (CTC).

Un principe fondamental de la démocratie syndicale repose sur le fait que les travailleuses et travailleurs élisent le syndicat de leur choix et ont le droit de changer de syndicat sans crainte d'intimidation ou de représailles. Malheureusement, et dans de trop nombreux cas, les travailleuses et travailleurs sont privés de ce droit par leur propre syndicat. Le droit de changer de syndicat est permis dans toutes les juridictions au Canada et vise à protéger les modalités et conditions négociées collectivement par les travailleuses et travailleurs avec leur employeur. Malheureusement, lorsque des membres d'un syndicat sont privés du droit de changer de syndicat en vertu de l'article 4 des statuts du CTC, plusieurs prennent la décision difficile et déplorable de simplement révoquer leur accréditation sans qu'aucun de leurs droits ne soit garanti.

Le Congrès du travail du Canada doit tenir ses affiliés responsables de cette mauvaise pratique afin de rebâtir la foi et la confiance des travailleuses et travailleurs à l'égard des syndicats, et pour qu'ils puissent considérer le mouvement syndical comme une figure phare d'espoir envers un monde juste, sûr et équitable.

En prenant la décision de se désaffilier, le Conseil a exercé son pouvoir statutaire tel qu'établi à l'article 19 (2) des statuts d'Unifor. Depuis que la décision a été prise, notre syndicat a poursuivi ses discussions avec le Congrès afin de tenter de régler ce conflit d'une manière juste et pertinente pour les travailleuses et travailleurs touchés. Pour que ce conflit puisse être résolu, un engagement d'examen des statuts du CTC doit être pris, présidé par une instance indépendante, avec l'intention de clarifier l'interprétation des articles 4, 25 et 26. Ce règlement doit aussi inclure un engagement d'adhésion et de conformité à l'article 4 de la part de tous les affiliés, incluant des sanctions importantes pour ceux qui seront pris en violation.

J'espère que la désaffiliation d'Unifor sera brève. J'espère aussi que ce conflit provoquera un changement durable et positif qui permettra de renforcer le mouvement syndical canadien pour les générations à venir.

Je recommande que:

- le Conseil canadien d'Unifor confirme la décision du Conseil exécutif national, prise le 16 janvier 2018, de se désaffilier du Congrès du travail du Canada, conformément à l'article 19 (2) des statuts d'Unifor; et que
- les dirigeantes et dirigeants d'Unifor cherchent à conclure un règlement juste et pertinent à l'égard de ce conflit avec le Congrès du travail du Canada et ses affiliés.

Élections fédérales de 2019

Au moment de sa création, Unifor avait identifié le militantisme politique comme un pilier fondamental pour faire avancer les intérêts collectifs des travailleuses et travailleurs. Au cours des cinq dernières années, notre syndicat a illustré à plusieurs reprises à quel point l'engagement politique des travailleuses et travailleurs peut remodeler en profondeur la société et l'améliorer. Nous avons démontré que le militantisme peut guider nos objectifs en matière d'équité, d'égalité et d'inclusion, et rehausser notre niveau de vie, et qu'un programme politique progressiste peut nous aider à obtenir de meilleurs gains à la table de négociation. Plus important encore, notre militantisme a montré que le pouvoir collectif des travailleuses et travailleurs constitue un contrepoids déterminant devant les intérêts des entreprises et de la minorité des biens nantis.

Notre travail sur le plan politique se déroule tous les jours et partout au pays, des conseils de ville jusqu'aux conseils communautaires en passant par la Colline parlementaire. Ce travail doit se poursuivre au cours de la prochaine année alors que des élections fédérales s'en viennent. En 2015, Unifor a joué un rôle clé dans les élections fédérales en réussissant à mettre fin à près d'une décennie d'attaques conservatrices à l'endroit des syndicats au Canada. Nous nous sommes mobilisés à une échelle sans précédent, et nous avons gagné. Nous avons ainsi pu influencer l'adoption de politiques sociales progressistes visant à aider les travailleuses et travailleurs, notamment en matière d'équité salariale, de politique commerciale progressiste, de réforme des pensions, d'assurance-médicaments, de normes du travail, de protection du climat, de préservation des nouvelles locales et de la culture, et plus encore. Ce travail doit se poursuivre après 2019; ce qui signifie que nous devons élire un gouvernement qui soutient les travailleuses et travailleurs et les valeurs progressistes.

Je recommande qu'Unifor:

- développe immédiatement une stratégie globale de mobilisation de membre-à-membre pour les élections fédérales de 2019, en collaboration avec le comité sur l'action politique du Conseil canadien, et qu'il présente ce plan à la réunion du Conseil exécutif national en novembre; ce plan doit comprendre des volets de recherche, de communications et d'éducation;
- organise des événements conjointement avec les prochains conseils régionaux et le Conseil québécois pour présenter et mettre en œuvre notre stratégie électorale;
- coordonne des efforts nationaux avec nos militantes et militants ainsi que nos dirigeantes et dirigeants au Québec, incluant leurs plans et stratégies spécifiques pour élire des candidates et candidats progressistes;
- dresse une liste claire de ses demandes prioritaires et qu'il travaille à obtenir des engagements de tous les partis sur des enjeux clés de politique, afin de faire élire un gouvernement fédéral progressiste qui met de l'avant les objectifs organisationnels d'Unifor, respecte les droits syndicaux et les buts des travailleuses et travailleurs; et
- déploie des efforts concertés pour parler avec tous les membres d'Unifor, à la grandeur du Canada, et qu'il perçoive ces interactions comme des occasions de bâtir et de renforcer davantage notre syndicat.

Bâtir un syndicat plus fort, plus actif et ancré dans la communauté

La création d'Unifor en 2013 fut l'occasion de réfléchir à la situation du mouvement syndical au Canada : les capacités que nous avons développées au fil du temps et les défis à relever. La naissance de notre nouveau syndicat fut un moment de changement et de revitalisation en vue de tracer de nouvelles voies pour le militantisme et redéfinir les combats des travailleuses et travailleurs au 21^e siècle.

Pour accomplir ces objectifs, Unifor a entrepris un ambitieux projet de renforcement de ses sections locales, les pierres d'assise du succès de tout syndicat. Le Groupe de travail sur les sections locales a permis d'identifier des stratégies et outils importants pour promouvoir le militantisme, l'inclusion et la transparence. En dépit de la désaffiliation actuelle d'Unifor du Congrès du travail du Canada, nos dirigeantes et dirigeants ainsi que nos militantes et militants continuent de jouer un rôle vital dans la défense des droits des travailleuses et travailleurs au sein des collectivités et à l'intérieur de l'ensemble du mouvement syndical progressiste. Unifor est fondé sur les principes de démocratie, de solidarité, de militantisme, d'unité et d'égalité, et nous tâchons tous les jours de bâtir notre syndicat en les respectant.

Aujourd'hui, nous devons réaffirmer notre engagement à bâtir des ponts de solidarité avec nos alliés du mouvement syndical, nos partenaires communautaires, et entre nos sections locales, comme jamais nous l'avons fait auparavant.

Je recommande qu'Unifor:

- alloue des ressources supplémentaires pour mobiliser les membres du syndicat, les militantes et militants, et les alliés afin d'encourager une plus grande participation aux campagnes menées par Unifor, ainsi qu'à d'autres initiatives de renforcement des liens communautaires; et
- par ses sections locales, qu'il continue de mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur les sections locales et de faire appel aux diverses ressources qui en découlent afin de nouer des relations de travail plus étroites, de créer des partenariats communautaires élargis, et de réaliser la vision d'Unifor à l'égard d'un syndicalisme social progressiste et fort.

Développer une politique d'Unifor sur le changement climatique et une transition équitable

La menace que pose le changement climatique à l'environnement naturel et à notre bien-être collectif est indéniable. La quête d'une croissance économique sans fin et de bénéfices tirés d'un marché non réglementé place en porte-à-faux les objectifs de notre économie industrielle avec la protection de la Terre. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour renverser les impacts destructeurs du changement climatique et mitiger ceux qui sont déjà irréversibles.

À l'assemblée du Conseil canadien en 2017, j'ai recommandé que le syndicat fasse du lobbying auprès des représentants fédéraux sur la nécessité d'offrir des soutiens aux travailleuses et travailleurs pour assurer une transition équitable, et que le syndicat participe à d'autres activités liées au mouvement syndical. Ce travail a été accompli, mais nous devons accentuer nos efforts.

Les débats entourant les politiques et les programmes fédéraux et provinciaux, et autres solutions recommandées pour contrer le changement climatique, se sont intensifiés au cours des douze derniers mois. Plusieurs de ces débats touchent directement la santé et le bien-être des membres d'Unifor, de nos communautés et lieux de travail. Étant donné que le syndicat représente des travailleuses et travailleurs de pratiquement tous les secteurs de l'économie, la voix d'Unifor est essentielle dans ce débat élargi sur le climat.

Je recommande qu'Unifor:

- développe une politique sur le climat et sur une transition équitable présentant en termes clairs le cadre stratégique du syndicat et sa prise de position publique. Cette politique doit tenir compte du point de vue des membres d'Unifor, en particulier ceux qui sont le plus directement touchés par les politiques sur le changement climatique, comme dans les secteurs de l'énergie et des ressources, de la fabrication de véhicules et des transports;
- s'assure que cette politique aide et alimente une stratégie globale d'action politique afin que les mesures d'atténuation existantes et futures du changement climatique soutiennent la viabilité des communautés et le bien-être des travailleuses et travailleurs;
- établisse un plan stratégique de suivi des politiques et des interventions par le renforcement du groupe de travail sur l'énergie, l'économie et l'environnement (E3). Cet effort devrait prévoir des réunions annuelles des dirigeantes et dirigeants nationaux, locaux et industriels dans le but d'analyser les développements récents et de coordonner des réponses; et
- continue d'ouvrir des voies de communication sur le climat et une transition équitable au sein du syndicat et avec les alliés communautaires concernés ainsi que les organisations environnementales.

Équité salariale fédérale

Le pourcentage de femmes canadiennes intégrant le marché du travail a augmenté de manière radicale depuis les 30 dernières années. Ce changement social est l'un de plus marquants du dernier siècle. Pourtant, le travail des femmes continue d'être sous-évalué et sous-payé. Unifor a exercé des pressions intenses auprès des gouvernements et des employeurs pour qu'ils fassent leur part afin d'éliminer l'écart salarial entre les sexes. Pour y arriver, une législation en matière d'équité salariale constitue un outil efficace.

Le gouvernement fédéral va déposer une législation proactive sur l'équité salariale cet automne. Ces mesures, fort bienvenues, vont obliger les employeurs à démontrer que leur structure salariale ne fait pas de discrimination selon le genre. Nos lieux de travail du secteur fédéral et des entrepreneurs fédéraux seront concernés par cette législation. Les syndicats seront impliqués pour s'assurer que les salaires et autres avantages sont évalués de façon non sexiste.

C'est un mythe de croire que la présence d'une convention collective garantit par défaut l'équité salariale. Ce n'est tout simplement pas vrai. Même avec une convention collective, des biais conscients ou inconscients peuvent mener à des situations où des classifications à dominance féminine sont moins bien payées pour un travail à valeur égale.

En vertu de cette législation à venir, les employeurs seront tenus de prendre des mesures et d'impliquer le syndicat. Les dirigeantes et dirigeants d'Unifor doivent être prêts et formés à assumer les tâches requises pour obtenir l'équité.

Je recommande qu'Unifor:

- exhorte le gouvernement fédéral à adopter sa législation promise sur l'équité salariale dans les lieux de travail fédéraux et s'assure qu'elle comprenne les éléments clés présentés dans le rapport du Comité parlementaire permanent, présenté en 2016 et intitulé « Il est temps d'agir »;
- définisse une approche précise qui met de l'avant l'engagement d'Unifor à l'égard de l'égalité des genres et qu'il établisse un plan national concerté, impliquant les conseils régionaux et sectoriels, pour la mise en œuvre de l'équité salariale, y compris la négociation de processus et de comités conjoints actifs; et
- développe du matériel éducatif et de recherche à l'intention des sections locales du secteur fédéral ou dont les unités de négociation représentent des travailleuses et travailleurs d'entrepreneurs fédéraux.

