



unifor

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

RÉALISER NOTRE
POUVOIR
POTENTIEL

**PROGRAMME D'ACTION
POUR LE SECTEUR DU
COMMERCE DE DÉTAIL
ET DE GROS D'UNIFOR**

Rédigé par le Conseil industriel du
commerce de détail et de gros d'Unifor et
le Service de recherche d'Unifor



Table des matières

La raison d'être d'un programme d'action?

Lettre de l'exécutif du Conseil industriel du commerce de détail et de gros Sommaire exécutif..1

Partie 1 : *Aperçu du commerce de détail et de gros au Canada 3*

Partie 2 : *Présence d'Unifor dans le secteur du commerce de détail..... 9*

Partie 3 : *Identification des possibilités dans une économie précaire13*

Partie 4 : *Conception d'un programme d'action .. 16*

4.1 : *Négocier de manière intelligente et stratégique..... 16*

4.2 : *La "masse critique" est critique: recruter de nouveaux membres.....23*

4.3 : *L'union fait la force: renforcer notre action politique.....25*

4.4 : *Bâtir le syndicat: Communication, éducation et démocratie participative27*

Partie 5 : *Sommaire des mesures de suivi et liste de vérification.....32*



Le commerce de détail, qui représente près de 7 % de nos effectifs, est l'un de nos principaux secteurs.

La raison d'être d'un programme d'action

Lettre de l'exécutif du Conseil industriel du commerce de détail et de gros

Chères consœurs, chers confrères,

Unifor figure parmi les syndicats les plus grands et les plus influents au Canada. Formé pendant la fin de semaine de la fête du Travail en 2013, Unifor s'est fixé l'objectif d'être un syndicat différent, un syndicat qui représenterait l'ensemble des travailleuses et travailleurs : jeunes et vieux, avec ou sans emploi, titulaires d'un emploi sûr ou précaire. Comme ses membres travaillent dans pratiquement chaque secteur majeur de l'économie, Unifor a une occasion unique de déterminer les pratiques exemplaires et d'explorer les stratégies novatrices liées à la négociation collective, à la mobilisation des membres, aux campagnes et, en particulier, au recrutement (qui a été défini comme un objectif clé pendant le congrès de fondation).

Au Canada, il y a plus de travailleuses et travailleurs non syndiqués dans le secteur du commerce de détail et de gros que dans toute

autre industrie. Il n'est donc pas étonnant que les vendeuses et les vendeurs en commerce de détail soient les moins bien rémunérés, affichent les taux de roulement les plus élevés et aient le moins d'heures à leur horaire de travail. Les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros méritent mieux.

Peu de gens en dehors d'Unifor savent que nous sommes l'un des plus grands syndicats de travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros au Canada. Nous comptons plus de 20 000 membres dans des supermarchés, des entrepôts, des pharmacies, des grands magasins, des coopératives alimentaires, des grossistes, etc., à la grandeur du pays. En fait, le commerce de détail, qui représente près de 7 % de nos effectifs, est l'un de nos principaux secteurs.

Aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs du commerce de détail sont à la croisée des chemins. Ce secteur continue de générer des emplois, mais il est évident qu'un grand nombre d'entre eux ne permettent pas aux travailleuses et travailleurs de joindre les deux bouts. Compte tenu de la détérioration de la qualité et la stagnation des salaires, les rares magasins syndiqués qui étaient autrefois des bastions de l'emploi bien rémunéré et propre à subvenir aux besoins d'une famille subissent une pression grandissante. En même temps, des mouvements populaires, dirigés par des travailleuses et travailleurs à faible salaire du commerce de détail et de la restauration rapide, voient le jour partout en Amérique du Nord. Ces travailleuses et travailleurs demandent un « salaire de subsistance », le droit de se syndiquer, l'égalité de traitement et d'autres améliorations. Souvent marginalisés, les femmes, les travailleuses et les travailleurs de couleur,

les nouvelles immigrantes et les nouveaux immigrants, et les jeunes travailleuses et travailleurs, pour n'en nommer que quelques-uns, font le lien entre l'égalité sociale et la justice au travail dans le commerce de détail.

Nous devons continuer à négocier avec quelques-uns des principaux détaillants et grossistes au Canada (dont Metro, Loblaw, Sobeys, Canadian Tire et Rexall) et à recruter de nouveaux membres dans le secteur tertiaire en poursuivant un but, une orientation et une vision. Le commerce de détail est le principal secteur d'emploi au Canada. Une Canadienne ou un Canadien sur huit travaille dans ce secteur. Même s'ils ne projettent peut-être pas cette image, les travailleuses et travailleurs du commerce de détail peuvent être une force politique puissante. Nous ne réaliserons notre pouvoir potentiel qu'en étant syndiqués et solidaires.

Le présent document a pour objectif d'orienter notre travail, de remettre dans leur contexte les problèmes auxquels les travailleuses et travailleurs du commerce de détail font face, de repérer les possibilités d'action collective et de décrire les mesures précises que les dirigeantes et dirigeants, les sections locales et les militantes et militants peuvent prendre pour améliorer les conditions de travail dans cette industrie. Ensemble, nous y parviendrons.

En toute solidarité,

**Exécutif du Conseil industriel
du commerce de détail et de gros**

*Ces travailleuses et travailleurs
demandent un « salaire de subsistance »,
le droit de se syndiquer, l'égalité de
traitement et d'autres améliorations.*

01

Le commerce de détail et de gros est, à de nombreux égards, un segment à forte croissance et à forte demande du marché du travail.

Partie 1

Aperçu du commerce de détail et de gros au Canada

Le commerce de détail est le principal secteur d'emploi au Canada. Prenez quelques instants pour réfléchir à ce qui suit : depuis 2007, il y a plus de Canadiennes et Canadiens qui vendent des produits dans des boutiques et des magasins que de Canadiennes et Canadiens qui fabriquent des produits dans des usines.

La mondialisation menace depuis longtemps de délocaliser les industries manufacturières du Canada (comme l'automobile, l'acier et l'électronique) vers des pays étrangers où la main-d'œuvre est bon marché, tout en soumettant notre économie à la domination des industries des services (comme le commerce de détail, les soins de santé, l'hôtellerie et la restauration, et les finances), dont les lieux de travail sont moins susceptibles d'être déracinés et réimplantés ailleurs. Cette transition a des conséquences considérables sur les travailleuses et travailleurs canadiens, notamment dans le secteur du commerce de détail et de gros. La délocalisation de nos usines à l'étranger

nous a fait perdre une grande partie de nos emplois les mieux rémunérés. Une fois les emplois de qualité disparus, les travailleuses et travailleurs ont moins d'argent à dépenser, ce qui leur laisse deux choix : s'endetter davantage pour acheter les choses qu'ils veulent et nécessitent, ou rechercher activement de bas prix. Ces deux tendances ont influencé l'évolution du secteur du commerce de détail au Canada ces dernières décennies.

Croissance de l'emploi et dégradation des conditions de travail

Depuis 1987, l'emploi a grimpé de plus de 30 % dans le secteur de la vente au détail. Le secteur du commerce de gros (une industrie sœur du commerce de détail qui traite surtout avec des entreprises clientes) a connu une expansion de 47 %. Le commerce de détail et de gros est, à de nombreux égards, un segment à forte croissance et à forte demande du marché du travail.

Il n'est donc pas étonnant qu'il faille de plus en plus de travailleuses et travailleurs pour pourvoir le nombre croissant d'emplois dans le secteur du commerce de détail au Canada. La superficie en mètres carrés des magasins de détail ne cesse d'augmenter (au rythme d'environ 1 070 000 mètres carrés par année de 2007 à 2013) en raison de la croissance régulière des centres commerciaux, des « mégacentres commerciaux » (regroupements de magasins à grande surface que l'on retrouve souvent dans les régions suburbaines denses), des supermarchés, des stations-service et d'autres lieux de travail.

Les vendeuses et vendeurs du commerce de détail sont souvent considérés comme des spécialistes de première ligne des produits et services qu'ils vendent, ce qui revêt une importance cruciale pour les fournisseurs et les fabricants.

Les magasins de détail sont de plus en plus productifs, augmentant leurs ventes par mètre carré année après année. Beaucoup de travailleuses et travailleurs du commerce de détail possèdent des compétences importantes qui contribuent à ces gains de productivité : service à la clientèle, gestion du temps et des conflits, accomplissement de multiples tâches simultanées, capacité à travailler sous pression, entre autres. À vrai dire, les vendeuses et vendeurs du commerce de détail sont souvent considérés comme des spécialistes de première ligne des produits et services qu'ils vendent, ce qui revêt une importance cruciale pour les fournisseurs et les fabricants. Pourtant, tous ces atouts ne se traduisent pas par des avantages tangibles (et matériels) pour un grand nombre de ces travailleuses et travailleurs.

En réalité, les conditions de travail dans le secteur du commerce de détail accusent un retard notable par rapport aux autres industries.

- Le salaire moyen d'une vendeuse ou d'un vendeur est de 13,72 \$ l'heure. Il est donc inférieur de 42 % à la moyenne nationale.
- Le nombre moyen d'heures de travail est de 28,1 par semaine. Il est donc inférieur de 22 % à la moyenne nationale.

- Les travailleuses et travailleurs à temps plein constituent 35 % de la main-d'œuvre du secteur du commerce de détail, soit presque le double de la moyenne nationale¹.
- Pour les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail de « première ligne », le travail à temps partiel est prédominant. Près de la moitié (48 %) des vendeuses et vendeurs et plus des deux tiers (65 %) des caissières et caissiers travaillent à temps partiel.
- Le taux de roulement est élevé, car les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail occupent leur emploi pendant 4,5 ans en moyenne. Le taux de roulement est supérieur de 44 % à celui d'autres emplois.

Pire encore : bon nombre de travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros au Canada, indépendamment de leur province, ne touchent que le salaire minimum prévu par la loi. Corrigés en fonction de l'inflation, les salaires ont en fait diminué entre 2000 et 2011 dans le secteur du commerce de détail. Malheureusement, la hausse des salaires dans ce secteur dépend davantage des changements de courants politiques que d'une mesure ayant une valeur économique réelle, malgré que le commerce de détail génère une activité économique à valeur ajoutée de plus de 80 milliards de dollars par année dans les provinces et les territoires du Canada.

Si le commerce de détail est le secteur où la majorité des Canadiennes et Canadiens cherchent ou chercheront un emploi, ces enjeux auront une incidence considérable sur

l'économie dans son ensemble. Comment notre économie peut-elle prospérer lorsque notre principal secteur d'emploi produit les emplois de moins bonne qualité?

Bon nombre de travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros au Canada, indépendamment de leur province, ne touchent que le salaire minimum prévu par la loi.

Le secteur du commerce de détail au Canada : vaste et diversifié

Au Canada, le secteur du commerce de détail et de gros englobe une longue liste de sous-secteurs, qui vendent un large éventail de produits, notamment des textiles de décoration (p. ex. Home Outfitters), des appareils électroniques et électroménagers (p. ex. Tepperman's, La Source), des matériaux de construction (p. ex. Home Depot), des vêtements (p. ex. La Baie d'Hudson), des aliments (p. ex. Metro, Loblaw, Sobeys), des produits automobiles (p. ex. Canadian Tire), des médicaments et des produits d'hygiène personnelle (p. ex. Pharma Plus, Pharmaprix), de l'essence (p. ex. Petro Canada) et de l'équipement sportif (p. ex. Sport Check).

Plus de 195 000 magasins font partie du paysage du commerce de détail du Canada,

¹D'après des calculs spéciaux effectués par le Conseil canadien du commerce de détail, une association industrielle nationale, dans le cadre d'une enquête sur la population active, le travail à temps partiel a enregistré une croissance de 5 % de 2007 à 2012 dans le secteur du commerce de détail, alors que le travail à temps plein a diminué de 4 %.

généralisant ensemble des recettes de ventes de 475 milliards de dollars. Le secteur canadien du commerce de détail est extrêmement concurrentiel. Il est relativement facile de percer le marché comparativement à d'autres secteurs de l'économie (p. ex. il est beaucoup moins coûteux de démarrer une petite quincaillerie ou boutique de bandes dessinées locale qu'une usine de pièces automobiles). Par contre, des chaînes d'approvisionnement mondiales de plus en plus complexes font basculer l'avantage concurrentiel vers les grands joueurs internationaux, qui peuvent exercer un fort pouvoir d'achat sur les fournisseurs et utiliser des réseaux de distribution internationaux rapides dans le but d'offrir aux consommatrices et consommateurs les prix les plus bas. Ces multinationales ont également les moyens financiers d'affamer les travailleuses et travailleurs qui organisent des campagnes de syndicalisation, surtout en Amérique du Nord.

Plus de 195 000 magasins font partie du paysage du commerce de détail du Canada, générant ensemble des recettes de ventes de 475 milliards de dollars.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que les grands magasins au détail croissent plus rapidement que les petits magasins « familiaux ». De 1997 à 2014, le nombre de grands magasins de détail (qui emploient plus de 100 personnes) a augmenté deux

fois et demie plus vite que celui des petits magasins employant moins de 20 personnes au Canada.² Cette statistique illustre le phénomène des magasins « à grande surface » qui homogénéise l'expérience de magasinage des consommatrices et consommateurs (principalement dans les banlieues des grandes villes), mais qui font disparaître les librairies, les boutiques d'équipement sportif et les supermarchés indépendants ainsi que d'autres magasins locaux qui contribuent grandement à la vie communautaire depuis longtemps. Or, malgré les tendances de croissance les plus récentes, 80 % des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail (4 sur 5) travaillent dans des petites boutiques et des magasins de taille moyenne de moins de 100 employés et employées.

Les technologies avancées de commerce de détail (que ce soit le magasinage en ligne, l'entrepôt automatisé, les opérations de caisse automatisées ou d'autres technologies) changent les habitudes de magasinage, mais aussi la manière dont les entreprises entrent en contact avec leurs clientes et clients.

²CANSIM, tableau 282 0076

80 % des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail (4 sur 5) travaillent dans des petites boutiques et des magasins de taille moyenne de moins de 100 employées et employés.

La révolution numérique du commerce de détail ne s'opère pas aussi rapidement que certaines observatrices et certains observateurs le croyaient au départ (le commerce électronique représente seulement 1,5 % des ventes au détail au Canada), mais on ne saurait nier que les technologies continueront de bouleverser la dynamique dans ce secteur, y compris pour les travailleuses et les travailleurs (pertes d'emplois possibles et évolution des tâches et des responsabilités).

Les travailleuses et travailleurs de même que les syndicats ont pour avantage que les détaillants multinationaux incroyablement fortunés accentuent par inadvertance le problème grandissant de l'inégalité des revenus. Les faibles salaires, l'absence d'avantages sociaux et l'opposition constante de ces employeurs aux campagnes de syndicalisation sont perçus comme une pure injustice, une injustice qui attire la sympathie du grand public. Le lien entre les marques de détail internationales et l'exploitation des travailleuses et travailleurs dans des pays comme le Bangladesh, notamment, ne fait que renforcer cette perception.

Atteinte du point d'ébullition

Si le secteur du commerce de détail est à la croisée des chemins, la majorité des travailleuses et travailleurs choisiront une voie qui consiste à réviser en profondeur leurs salaires, leur condition, leur valeur et l'établissement de leurs horaires. En Amérique du Nord, trop de travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail vivent, faute d'un salaire de subsistance. Cette situation provoque une vague sans précédent de militantisme dans le secteur du commerce de détail et de la restauration rapide. Des millions

Des millions de travailleuses et travailleurs à faible salaire, ayant atteint le point d'ébullition, exigent un salaire de subsistance, le droit de se syndiquer et la justice au travail.

de travailleuses et travailleurs à faible salaire, ayant atteint le point d'ébullition, exigent un salaire de subsistance, le droit de se syndiquer et la justice au travail.

Malheureusement, la majorité des gros détaillants (abstraction faite de quelques détaillants raisonnables) continuent de défendre le statu quo. Les faibles salaires, le roulement élevé et les rares avantages sociaux sont tous justifiés tant et aussi longtemps que des travailleuses et travailleurs seront disposés à effectuer le travail. Ce raisonnement revient à fermer les yeux sur le désespoir qui afflige bien des ménages et la pénurie d'emplois dans beaucoup de régions. Il témoigne également de la répugnance générale de l'industrie à investir dans la main-d'œuvre, à la traiter comme une ressource stratégique et à la rémunérer équitablement.

Il n'est pas étonnant que les emplois les mieux rémunérés dans le secteur du commerce de détail se trouvent souvent dans des lieux de travail syndiqués. Historiquement, les forts taux de syndicalisation des supermarchés et des grands magasins ont apporté les avantages suivants : salaires relativement élevés, accès aux avantages sociaux et traitement équitable

du personnel. Toutefois, le recul du taux de syndicalisation dans ce secteur (seulement 14 % des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail ont une convention collective, ce qui représente moins de la moitié de la moyenne nationale) a causé la détérioration des conditions de travail. L'effritement syndical enhardit un groupe grandissant de détaillants antisindicalistes (menés par les Walmart et Target de ce monde), qui veulent à tout prix maîtriser leurs coûts, baisser les prix et vraisemblablement mieux gérer leurs activités. Comme c'est le cas avec Target au Canada, cette vision des affaires, intransigeante et hostile aux travailleuses et travailleurs, s'est révélée un échec retentissant.

la voie à suivre pour Unifor

Les syndicats auront un rôle crucial à jouer dans l'amélioration des conditions des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail. Dans ce secteur, 2 millions de Canadiennes et Canadiens n'ont aucune convention collective et ne sont pas représentés par un syndicat.

Représentant plus de 20 000 travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros, Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé et l'un des syndicats les plus importants du secteur du commerce de détail au Canada. Le passé d'Unifor est chargé d'histoire : combats mémorables, campagnes ambitieuses, victoires marquantes. Nous négocions avec les plus gros détaillants au Canada. Nos membres sont présents dans presque chaque province et travaillent dans des magasins et des entrepôts qui sont des monuments de leur collectivité.

Notre syndicat s'est engagé à travailler avec ses alliés dans le mouvement syndical pour réaliser des gains pour les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail, défendre leurs intérêts et améliorer leur niveau de vie, tant à la table de négociation que dans les corridors des officines gouvernementales.

Unifor s'inspirera de son passé pour tracer sa nouvelle voie dans ce secteur important en élaborant de nouvelles stratégies quant à la négociation, à la communication, à l'action politique et à la mobilisation de ses membres; en examinant les solutions novatrices aux problèmes en milieu de travail et en protégeant les avantages sociaux acquis depuis longtemps. Les emplois n'ont pas besoin d'être précaires dans le secteur du commerce de détail et de gros. Ils peuvent être, et devraient être, des emplois de qualité. Des emplois dont les travailleuses et travailleurs peuvent être fiers, des emplois qui peuvent nous aider à bâtir une économie forte et prospère.

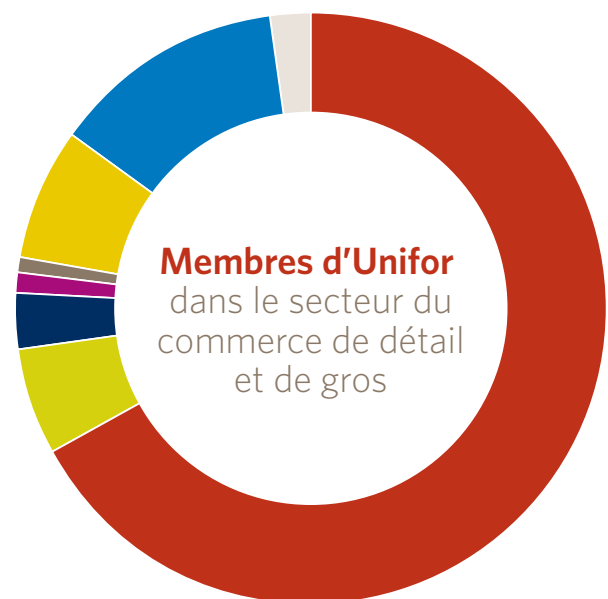
02

Partie 2

Présence d'Unifor dans le secteur du commerce de détail

Unifor représente plus de 20 000 travailleuses et travailleurs dans un éventail de magasins, dont des pharmacies, des grands magasins et des magasins de meubles et d'électroménagers qui font partie de différents réseaux de vente en gros, d'entreposage et de distribution d'aliments. Toutefois, la majorité des membres d'Unifor (67 %) travaillent dans

■ Épiceries	67 %
■ Grands magasins/boutiques de vêtements	6 %
■ Pharmacies	3 %
■ Magasins de meubles et d'électroménagers	1 %
■ Autres détaillants	1 %
■ Grossistes en alimentation et entrepôts d'aliments	7 %
■ Entrepôts généraux	13 %
■ Autres grossistes	2 %



des supermarchés, dont les trois plus grandes chaînes d'épicerie au pays (Loblaw, Metro et Sobeys). En fait, Metro, qui compte environ 9 000 membres actifs, figure parmi les principaux employeurs d'Unifor au Canada.

En ce qui a trait aux supermarchés, Unifor représente différentes bannières principalement détenues par l'un des trois principaux épiciers (bien qu'il représente aussi des coopératives d'alimentation dirigées par des travailleuses et travailleurs). Dans la plupart des cas, ces magasins, ainsi que leurs centres de distribution, sont détenus et exploités par des sociétés. Dans certains cas, les magasins et les centres de distribution sont exploités par des franchisés. C'est le cas de la plupart des « bannières à rabais » (comme la bannière No Frills de Loblaw et la bannière Food Basics de Metro) et des centres de distribution indépendants comme Atlas Logistics, qui approvisionne en produits surgelés la chaîne Loblaw.

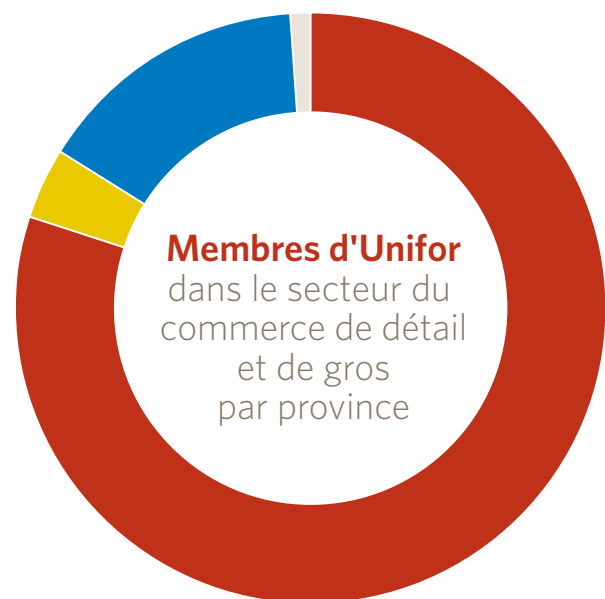
Unifor a réussi à intégrer plusieurs magasins dans des conventions collectives pour une seule unité de négociation, ce qui lui confère

plus de pouvoir lors des négociations. En outre, il a mis au point un modèle novateur pour intégrer divers commerces franchisés et individuels dans une seule convention collective. Ce modèle permet de normaliser les salaires et les conditions de travail sous une bannière entière. Par conséquent, quelques-unes des plus grandes unités de négociation d'Unifor se trouvent dans le secteur du commerce de détail. Or, un grand nombre des 140 unités de négociation d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros négocient des conventions collectives indépendantes et propres à un seul lieu de travail.

Les effectifs d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros sont répartis dans toutes les provinces (hormis la Saskatchewan et l'Île-du-Prince-Édouard), la majorité étant concentrée en Ontario (environ 80 %).

Au Canada, Unifor compte 45 sections locales dans ce secteur, la plus grande étant la section locale 414 d'Unifor, une section locale composée représentant la majorité des

■ Ontario	81 %
■ Ouest	4 %
■ Atlantique	15 %
■ Québec	1 %



travailleuses et travailleurs des supermarchés, des entrepôts d'alimentation et des pharmacies, ainsi que d'autres travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail à la grandeur de l'Ontario. Forte de ses quelque 12 000 membres actifs, la section locale 414 est la plus grande section locale d'Unifor dans le secteur du commerce de détail, mais aussi la plus grande section locale d'Unifor tout court (d'après le nombre de membres actifs).

Unifor a réussi à intégrer plusieurs magasins dans des conventions collectives pour une seule unité de négociation, ce qui lui confère plus de pouvoir lors des négociations.

La section locale 597 représente 2 000 employées et employés de Loblaw à Terre-Neuve, ainsi que de petits magasins de détail dans cette province. Cette unité de négociation, qui a été créée sous la bannière Dominion, compte parmi les plus grandes d'Unifor dans le secteur du commerce de détail. En Nouvelle-Écosse, les sections locales 596, 1971 et 4624 représentent respectivement des centaines de travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail chez Pharmaprix, Sobeys et Canadian Tire. La section locale 468 représente des centaines d'employées et d'employés du centre de distribution de Sobeys (anciennement Safeway) de Winnipeg, au Manitoba (qui

devrait fermer en 2015). La section locale 1090 représente les employées et employés de l'entrepôt de Sobeys à Whitby, en Ontario, alors que la section locale 222 représente trois grands centres de logistique d'Oshawa qui expédient des denrées, des pièces automobiles et de l'équipement militaire.

Principales caractéristiques démographiques des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail au Canada

- Plus de la moitié des travailleurs du secteur du commerce de détail sont des femmes (54 %). Qui plus est, plus de 60 % des travailleurs de « première ligne » du secteur du commerce de détail sont des femmes (p. ex. caissières, vendeuses). Dans le secteur du commerce de gros, près des trois quarts (70 %) des travailleurs sont des hommes.
- Les femmes représentent un pourcentage disproportionné des travailleurs à temps partiel dans le secteur du commerce de détail. En fait, 65 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes.
- Près du tiers (31 %) des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail ont entre 15 et 24 ans.
- Approximativement 258 000 travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail sont « racialisés » (ou environ un sur neuf).

Source : Statistique Canada (données annuelles de l'Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282 0008) et étude d'Unifor

Conseil industriel du commerce de détail et de gros d'Unifor

Unifor s'est doté d'un conseil industriel actif pour représenter les travailleuses et travailleurs des secteurs du commerce de détail et de gros et de la transformation légère des aliments. Il reflète la structure des effectifs qui était en place en 1999, année pendant laquelle le Syndicat des employés de gros et détail du Canada a fusionné avec le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA Canada), l'un des syndicats prédécesseurs d'Unifor.

Le conseil industriel se réunit une fois l'an à l'occasion d'un forum qui coïncide avec le Conseil canadien annuel d'Unifor. Les sections locales affiliées au conseil industriel envoient des personnes déléguées aux assemblées. Les personnes déléguées doivent se prononcer sur des résolutions et d'autres affaires.

Le conseil industriel examine et analyse les tendances observées dans l'industrie du commerce de détail, communique les progrès réalisés sur le plan des négociations et de l'action politique aux dirigeantes et dirigeants et aux personnes déléguées, et contribue parfois financièrement à des grèves et à d'autres campagnes.

03

Les travailleuses et travailleurs, par l'intermédiaire de leurs syndicats, jouent un rôle déterminant dans la création d'un Canada plus égal, juste et humain.

Partie 3

Identification des possibilités dans une économie précaire

Nous avons pour objectif de créer un mouvement vigoureux, utile et progressiste qui défend les droits des travailleuses et travailleurs. La question d'identifier la meilleure façon d'engendrer ce mouvement est un défi constant, un défi que les facteurs suivants rendent encore plus difficile à relever :

- la précarité grandissante du climat économique;
- l'accroissement de la concentration et du pouvoir des entreprises;
- la mondialisation du commerce et des finances;
- les offensives incessantes des employeurs et des gouvernements de droite contre les droits des travailleuses et travailleurs;
- la croissance des inégalités.

Ces forces jouent contre les intérêts des travailleuses et travailleurs. Aujourd'hui, un mouvement syndical vigoureux, utile et progressiste doit placer les travailleuses et

travailleurs du secteur du commerce de détail au tout premier rang.

À cause de notre paysage économique déséquilibré, les emplois sont de plus en plus instables, précaires et « sur demande » au Canada. Les salaires de bien des travailleuses et travailleurs n'augmentent pas au même rythme que le coût de la vie. Les heures de travail se font plus rares. Les relations de travail normales sont continuellement rompues en raison de la sous-traitance, du recours aux agences de placement et de la sur-utilisation des régimes de travail temporaire. En même temps, les services publics subissent des compressions, et les personnes dans le besoin ont de plus en plus de difficulté à avoir accès aux mesures de soutien du revenu. Ce sont toutes des caractéristiques d'une économie précaire, un fléau pour le bien-être collectif des travailleuses et travailleurs.

Or, la précarité n'a rien de bien nouveau pour bien des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros. Les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail sont habitués aux changements d'horaire d'une semaine à l'autre, aux heures de travail en dents de scie, à la dépendance excessive aux travailleuses et travailleurs à temps partiel pour réduire les coûts et à la pression à la baisse constante sur les salaires. Ils sont aussi habitués d'être privés de l'assurance-emploi et d'avantages sociaux lorsqu'ils ne travaillent pas suffisamment d'heures pour y être admissibles (sans que ce soit de leur faute) et de congés payés même lorsqu'ils sont malades. Beaucoup de travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail ne connaissent que cette réalité professionnelle. Et cette réalité s'étend rapidement à d'autres secteurs de l'économie.

Quels avantages sociaux pouvons-nous offrir à nos membres potentiels travaillant dans des magasins où le taux de roulement du personnel est élevé?

En s'opposant à ces tendances, le mouvement syndical puise, et continuera de puiser, son espoir et son inspiration dans ses victoires passées. Les travailleuses et travailleurs, par l'intermédiaire de leurs syndicats, jouent un rôle déterminant dans la création d'un Canada plus égal, juste et humain. La semaine normale de travail, la journée de travail de neuf heures, le régime universel de santé, les régimes de retraite généraux, les lois sur la santé et la sécurité, l'équité salariale, et bien d'autres, nous aident à nous définir comme un pays compatissant, bienveillant et consciencieux.

Par contre, le mouvement syndical doit mettre ses victoires en contexte. À l'évidence, les syndicats n'ont pas proposé de solution utile au problème de la précarité par le passé. S'il en avait été autrement, le taux de syndicalisation ne plafonnerait pas à la moitié de la moyenne nationale dans le secteur du commerce de détail.

Comment négocions-nous efficacement des gains pour les travailleuses et travailleurs à temps plein et partiel du secteur du commerce de détail? Quels avantages sociaux pouvons-nous offrir à nos membres potentiels travaillant dans des magasins où le taux de roulement du personnel est élevé? Comment

communiquons-nous avec les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail qui vivent et travaillent à une grande distance les uns des autres?

Comment formulons-nous des revendications législatives qui bénéficient aux travailleuses et travailleurs aux heures de travail limitées, à faible salaire et sans garantie de travail? Comment encourageons-nous la participation, la mobilisation, le militantisme et la solidarité entre membres, indépendamment de leur âge, de leur situation d'emploi, de leur nationalité, de leur race et de leur sexe?

Ces questions, et d'autres questions cruciales, situent le contexte du programme d'action d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros, un programme qui guide notre travail et nous aide à repérer les possibilités d'action collective.

Notre chance

Unifor a la chance, contrairement à d'autres organisations de travailleuses et travailleurs, d'apprendre de ses propres membres dans le secteur du commerce de détail et de gros, notamment de tirer parti de leurs expériences directes en milieu de travail et à la table de négociation. Unifor a donc la possibilité d'explorer des solutions novatrices aux problèmes que les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail rencontrent. Cette occasion permet à notre syndicat de faire une différence significative dans la vie de ses 20 000 membres, mais aussi de s'adresser avec assurance aux 2 millions de travailleuses et travailleurs non syndiqués du secteur du commerce de détail et de gros qui ont besoin d'aide au Canada.

04

Partie 4

Conception d'un programme d'action

Les propositions ci-dessous ont été formulées en coordination avec les représentantes et représentants du comité exécutif du Conseil industriel du commerce de détail et de gros, les dirigeantes et dirigeants du syndicat national et des sections locales ainsi que les représentantes et représentants nationaux d'Unifor. Les dirigeantes et dirigeants et les militantes et militants du secteur du commerce de détail ayant participé à la conférence des travailleuses et travailleurs du secteur du détail et du gros d'Unifor en mars 2015 ont également contribué à ces propositions.

4.1: Négocier de manière intelligente et stratégique

La négociation collective est notre outil le plus efficace pour améliorer les conditions de travail de nos membres et apporter un changement considérable et positif dans leur vie. Détenir le droit reconnu par la loi de négocier des améliorations et des changements nécessaires, directement avec nos employeurs, est un exercice stimulant (et parfois frustrant) de la démocratie en milieu de travail. Peu

de travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail au Canada ont la chance de négocier collectivement avec leur employeur, ce qui explique en partie les faibles salaires et les mauvaises conditions de travail qui prévalent. Unifor doit profiter pleinement des négociations pour inspirer confiance à ses membres et établir des conditions de travail auxquelles les travailleuses et travailleurs non syndiqués du secteur du commerce de détail et de gros peuvent aspirer.

Stratégie de négociation

Notre stratégie de négociation revêt une importance capitale dans le secteur du commerce de détail. Chaque ronde de négociations est différente, et chaque lieu de travail présente des défis particuliers. Dans tous les cas, nos dirigeantes et dirigeants et nos militantes et militants syndicaux doivent prendre des mesures pour s'assurer que notre stratégie de négociation demeure en tout temps :

- **inclusive** – solliciter activement l'avis et les conseils de tous les membres de nos unités de négociation, afin de refléter la diversité de nos effectifs;
- **accessible** – créer des mécanismes qui favorisent la participation pleine et entière de nos membres (p. ex. organiser des assemblées pour chaque quart de travail, préparer des questionnaires d'enquête pour les membres qui ne peuvent pas y assister en personne, offrir de la nourriture lorsque les réunions se tiennent sur les heures de repas, traduire la documentation dans toutes les langues requises);
- **transparente** – informer pleinement nos membres de tous les détails associés aux négociations et à leur convention collective avant, pendant et après le processus de négociation.

Politiques de négociations

Voici une liste de politiques de négociations clés que les dirigeantes et dirigeants des sections locales ainsi que les représentantes et représentants nationaux du secteur du commerce de détail devraient s'efforcer de respecter lors des négociations :

A. Contrat de travail d'une durée de trois ans

- Unifor a pour politique de négocier des conventions collectives de trois ans. Cette politique s'applique au syndicat tout entier. Les employeurs cherchent souvent à conclure des conventions collectives d'une durée supérieure, malgré l'évolution constante des conditions économiques. En outre, la négociation collective joue un rôle important dans la démocratie de notre syndicat. Les conventions collectives de longue durée ne font que limiter l'apport des travailleuses et travailleurs à leur milieu de travail.

Action no 1 :

Unifor négociera des conventions collectives de trois ans maximum. Dans l'éventualité où la durée d'une convention collective excéderait trois ans, les comités de négociation feraient des efforts raisonnables pour négocier les futures ententes sur une période de trois ans. Toute proposition concernant la négociation d'une convention de plus de trois ans doit être approuvée par le bureau de la présidente ou du président, de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier ou de la directrice ou du directeur québécois d'Unifor.

B. Mandat défini par les membres et négociation encadrée par des échéances

- Les membres d'Unifor sont responsables de formuler des revendications contractuelles et de définir le mandat de leur comité de négociation démocratiquement élu. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales, ainsi que les représentantes et représentants nationaux, peuvent être appelés à aider le comité à se préparer aux négociations et à remplir son mandat.
- Les négociations devraient être menées dans un délai raisonnable déterminé par le comité de négociation élu de même que la représentante ou le représentant national chargé de coordonner les négociations. Pour assurer le respect du délai, le comité de négociation et la représentante ou le représentant national sont censés fixer des échéances pour toutes les rondes de négociations et les communiquer aux membres.

Action no 2 :

Les membres doivent définir clairement le mandat de leurs comités de négociation avant le début des négociations. Toutes les négociations se dérouleront sur une période prédéterminée (d'une longueur raisonnable), close par une date limite.

C. Juste représentation au sein des comités de négociation

- Au Canada, plus de la moitié des travailleurs du secteur du commerce de détail sont des femmes (environ 54 %). Dans certaines unités de négociation d'Unifor, le ratio entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein est encore plus élevé. Il est

vital que les dirigeantes et dirigeants des sections locales soient au fait de ces caractéristiques démographiques, entre autres. Il est aussi important qu'ils encouragent activement les membres des groupes en quête d'équité à participer aux négociations et à d'autres activités syndicales (c. à d. les femmes, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, les travailleuses et travailleurs de couleur, les travailleuses et travailleurs autochtones, les travailleurs et travailleurs LGBT).

Action no 3 :

Dans la mesure du possible, sans compromettre l'intégrité démocratique du processus électoral, les sections locales assureront une juste représentation des membres travaillant à temps plein et partiel au sein des comités de négociation. Elles encourageront également les membres des groupes en quête d'équité à poser leur candidature à ces comités, notamment en cernant et en éliminant les obstacles à la participation, dans la mesure du possible.

D. Coordination des négociations d'une unité à l'autre

- Le secteur du commerce de détail est de plus en plus dominé par les grandes sociétés. Cette domination s'explique en partie par des fusions et des acquisitions ainsi que la triste décroissance des petits magasins de détail indépendants dans bien des régions. Compte tenu de l'expansion des chaînes de détail, il est important que notre syndicat étudie des moyens de faire usage de son pouvoir de négociation avec les employeurs les plus

importants et à tous les maillons de la chaîne d'approvisionnement au détail.

Action no 4 :

Les sections locales d'Unifor à la grandeur du Canada étudieront des moyens de mieux coordonner les négociations d'une unité à l'autre afin d'accroître leur pouvoir de négociation avec l'employeur, mais aussi afin de favoriser des relations de travail collaboratives et la solidarité entre les dirigeantes et dirigeants, les militantes et militants et les travailleuses et travailleurs d'un employeur unique. Par conséquent, elles devront peut-être faire coïncider les dates d'échéance des contrats de travail, opter pour une convention collective type et mener d'autres initiatives collaboratives.

E. Élargissement de la portée des clauses sur le champ d'application et la reconnaissance

- Au Canada, les détaillants et les grossistes d'envergure exploitent de multiples magasins et entrepôts dans leur chaîne d'approvisionnement et dans une région donnée. L'une des difficultés que les travailleuses et travailleurs rencontrent lorsqu'ils tentent de former un syndicat, c'est que les employeurs traitent souvent chaque lieu de travail comme une unité autonome. Ils sont donc à même de semer la division entre les employées et employés syndiqués ou non. Cette tactique de déstabilisation sera utilisée tant que les conventions collectives dans le secteur du commerce de détail et de gros ne contiendront pas de clauses exhaustives sur le « champ d'application » (p. ex. clauses qui stipulent que la convention collective

s'applique à tous les magasins de l'employeur dans une région donnée) et d'accords de reconnaissance volontaire qui empêchent les employeurs d'ouvrir des magasins non syndiqués pour contourner ou saper les conventions collectives en vigueur.

Action no 5 :

Les comités de négociation devraient élargir la portée des clauses contractuelles existantes sur le champ d'application de façon à aussi accorder des droits de négociation collective aux travailleuses et travailleurs non syndiqués des lieux de travail représentés par Unifor. En outre, les comités de négociation devraient s'efforcer de négocier des clauses de reconnaissance volontaire qui confèrent des droits de négociation collective aux travailleuses et travailleurs des magasins, des entrepôts et d'autres installations sous une bannière commune. Ces clauses de reconnaissance devraient viser les travailleuses et travailleurs de l'ensemble des provinces, des territoires ou d'autres régions géographiques appropriées. Elles devraient s'étendre aux lieux de travail existants et futurs.

F. Normalisation des « volets »

- De nature, une négociation exige des concessions de part et d'autre. Or, le système à deux volets (qui protège, ou « bloque », des dispositions contractuelles pour un groupe existant de travailleuses et travailleurs, tout en les abolissant ou les affaiblissant pour les nouveaux employés) suscite des divisions qui compromettent la solidarité entre travailleuses et travailleurs. Il privilégie des travailleuses

et travailleurs par rapport à d'autres, souvent sur la base de leur date d'embauche. Le système à deux volets sème des divisions permanentes en milieu de travail, y compris dans les lieux de travail représentés par Unifor. Les conséquences en sont graves, y compris pour les employeurs, qui doivent composer avec une baisse de la productivité et du moral en milieu de travail.

Action no 6 :

Unifor rejette le système à deux volets. Cela étant dit, il reconnaît que des situations exceptionnelles l'ont obligé par le passé à négocier des conventions collectives contenant des dispositions à volets multiples. Il ne doit toutefois jamais proposer un système à deux volets lors des futures rondes de négociations. Tout comité de négociation qui souhaite proposer une convention collective à deux volets doit d'abord en discuter avec le bureau du président national d'Unifor.

Action no 7 :

Dans la mesure du possible, et dans les cas où la convention collective prévoit déjà des « volets », les comités de négociation prendront des mesures raisonnables pour harmoniser les dispositions afin d'établir une seule norme acceptable pour les membres.

G. Protection des salaires

- La hausse du salaire minimum constitue un outil législatif important pour améliorer progressivement les conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs à faible salaire. La menace qui veut que la

hausse du salaire minimum provoque des pertes d'emplois n'est pas fondée. En fait, de nombreuses études suggèrent qu'elle a l'effet contraire : une hausse des salaires entraîne une augmentation du pouvoir d'achat, laquelle, en retour, accroît la demande de travailleuses et travailleurs. Unifor continue de militer pour des salaires minimums (et de subsistance) dans toutes les provinces et tous les territoires.

- Or, Unifor ne peut pas faire fi des frustrations exprimées par les travailleuses et travailleurs qui touchent un salaire légèrement supérieur au salaire minimum prévu par la loi. Beaucoup de nos membres ont passé des années à gravir une échelle salariale complexe en acquérant de l'expérience pratique pour se retrouver au bas, ou presque, de celle-ci dès qu'une hausse du salaire minimum entre en vigueur.

Action no 8 :

Les comités de négociation d'Unifor devraient s'efforcer de négocier des clauses d'« indexation » des salaires pour s'assurer que les hausses du salaire minimum prévu par la loi procurent à tous les membres un avantage proportionnel.

H. Garantie d'heures de travail

- Les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail, en particulier ceux à temps partiel, devraient savoir combien d'heures de travail seront prévues à leur horaire d'une semaine à l'autre. Une variation importante des heures de travail engendre de l'incertitude et du stress qui affectent leur santé et rend difficile la gestion des finances personnelles

et familiales. Diverses conventions collectives d'Unifor contiennent des dispositions sur la garantie d'heures de travail (c. à d. un minimum d'heures de travail promis chaque semaine aux membres admissibles).

Action no 9 :

Des garanties d'heures de travail devraient être négociées dans toutes les conventions collectives du secteur du commerce de détail. Des efforts devraient être déployés pour constamment améliorer ces dispositions, notamment en raccourcissant la période d'admissibilité et en établissant des « jours de travail garantis » complémentaires (p. ex. jours de la semaine où le personnel est assuré de travailler).

I. Horaires de travail équitables

- Le revenu total que touchent les travailleuses et travailleurs à temps partiel dépend autant de leur taux de salaire horaire que de leur nombre d'heures de travail. Les employeurs tentent continuellement de réduire les heures de travail afin de comprimer leurs coûts. Trop souvent, le processus d'établissement des horaires est complètement injuste, car il est facile de manipuler les horaires de manière à favoriser des employées ou employés par rapport à d'autres. Dans certains cas, il peut servir à appliquer des sanctions disciplinaires.
- Restreindre la disponibilité des heures de travail risque également de créer des frictions parmi les travailleuses et travailleurs, qui finissent par se disputer les heures de disponibilité. Sans processus d'établissement des

horaires clair (et juste), les travailleuses et travailleurs peuvent faire l'objet de décisions arbitraires de la part de leur patronne ou patron.

Action no 10 :

Unifor tâchera de négocier des dispositions relatives à l'établissement d'horaires de travail équitables dans toutes les conventions collectives du secteur du commerce de détail et de gros, et de protéger et de renforcer ces dispositions dans les conventions collectives qui en contiennent déjà. L'établissement d'horaires de travail équitables comprend, sans toutefois s'y limiter, les règles régissant l'attribution des heures de disponibilité et l'admissibilité du personnel à ces heures. Il comprend également les règles donnant aux travailleuses et travailleurs un préavis de leurs horaires de travail et des garanties contre l'annulation de quarts de travail. Les heures de travail devraient être attribuées selon l'ancienneté des membres et leur capacité à effectuer correctement le travail. En outre, les travailleuses et travailleurs devraient avoir la possibilité réelle d'acquérir les compétences requises pour exécuter différentes tâches dans de multiples domaines. Ainsi, ils obtiendraient la flexibilité nécessaire pour se faire proposer toutes les heures de disponibilité.

J. Échelles salariales

- Les échelles salariales (aussi appelées « grilles de salaires » ou « salaires progressifs ») sont communes dans la plupart des secteurs, y compris celui du commerce de détail et de gros. Ces échelles indiquent le temps qu'il faut à une nouvelle employée ou à un nouvel employé pour atteindre le taux de salaire standard de son lieu de travail, ou le

« taux maximal » pour leur classification. Les salaires augmentent au fur et à mesure que les travailleuses et travailleurs acquièrent de l'expérience de travail, comme le veut le principe. Il est important pour notre syndicat d'établir des échelles salariales équitables pour les travailleuses et travailleurs. De nos jours, la plupart des travailleuses et travailleurs à temps partiel du secteur du commerce de détail doivent travailler des milliers d'heures avant d'atteindre le taux maximal de salaire (jusqu'à 9 000 heures dans certains cas). Parfois, le taux final n'est que légèrement supérieur au taux de début. Les échelles fondées sur les heures sont déroutantes (aucune date de fin précise), entraînent les salaires vers le bas et provoquent un sentiment de frustration parmi le personnel (d'où les taux élevés de roulement).

Action no 11 :

Unifor appuie les grilles salariales qui tracent clairement la voie à suivre pour atteindre le taux de salaire le plus élevé dans un délai raisonnable. Unifor croit que l'ancienneté et la date d'entrée en service, et non les heures travaillées, constituent les meilleures voies. Unifor encourage les comités de négociation à renégocier les grilles fondées sur les heures, s'il y a lieu.

K. Régimes de retraite et avantages sociaux

- Les régimes de retraite d'employeur sont continuellement la cible d'attaques. Même les travailleuses et travailleurs qui ont la chance d'avoir un régime de retraite d'employeur doivent régulièrement composer avec des

employeurs qui cherchent à réduire leurs coûts en diminuant les cotisations ou en refusant de garantir une prestation de retraite préétablie. Les travailleuses et travailleurs assument de plus en plus les risques associés aux placements de leur caisse de retraite. À la lumière de ces nouvelles tendances, il faut bonifier les régimes de retraite généraux (y compris le RPC et le RRQ) pour procurer une sécurité du revenu à toutes et à tous.

- En Ontario, par exemple, le gouvernement provincial mettra en œuvre le Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO) en 2017. Unifor appuie cette initiative qui permettra d'améliorer la sécurité du revenu des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros.

Néanmoins, les employeurs, obligés de payer leur part des cotisations au RRPO, risquent d'ouvrir le feu sur les régimes de retraite d'employeur existants. Les comités de négociation d'Unifor doivent parer ces attaques dans la mesure du possible.

- Par le passé, Unifor est parvenu à négocier des régimes à prestations déterminées pour des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail, où la protection des retraites est insuffisante. Bon nombre de travailleuses et travailleurs à temps plein ont droit à ces régimes de retraite ainsi qu'aux régimes de soins médicaux et dentaires d'employeur. Certaines travailleuses et certains travailleurs à temps partiel y sont également admissibles. Tous les membres d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros méritent des rentes et des avantages sociaux

pour améliorer la sécurité de leur retraite et leur bien-être personnel.

Action no 12 :

Unifor continuera de défendre et d'améliorer les régimes de retraite à prestations déterminées, sans exception. Lorsqu'aucun régime de retraite n'est en place, le syndicat tâchera de négocier des pensions et d'autres dispositions relatives à la sécurité de la retraite, tant pour les membres travaillant à temps plein qu'à temps partiel. Unifor négociera activement des régimes de soins médicaux et dentaires ainsi que d'autres avantages sociaux liés au bien-être personnel pour tous ses membres. Il veillera à ce que ses membres bénéficient d'un accès complet à ces avantages sociaux, indépendamment de leur statut d'employé à temps plein ou partiel.

Action no 13 :

Dans un secteur qui emploie de façon disproportionnée des jeunes travailleuses et travailleurs, des étudiantes et étudiants et des travailleuses et travailleurs souhaitant obtenir une formation, les comités de négociation cerneront des occasions de négocier des cotisations à l'éducation avec les employeurs et créeront des conditions propices à l'atteinte d'un équilibre complémentaire entre les études et le travail.

4. 2 La « masse critique » est critique : recruter de nouveaux membres

Unifor cherche à être un syndicat recruteur qui fait la promotion de la « culture du recrutement », une activité à laquelle ses dirigeantes et dirigeants, ses militantes et militants et ses

représentantes et représentants nationaux participeront. Unifor, qui consacre des ressources sans précédent au recrutement de nouveaux membres, emploiera des techniques de recrutement perfectionnées et stratégiques.

Nous savons que l'économie se porte mieux lorsque le taux de syndicalisation est élevé. Il y a une corrélation entre une forte syndicalisation et le bien-être des travailleuses et travailleurs. Les syndicats démocratisent les lieux de travail, redistribuent une partie des richesses des sociétés prospères aux travailleuses et travailleurs et font contrepoids, sur la scène politique, aux intérêts privés fortunés et privilégiés.

Évidemment, les travailleuses et travailleurs syndiqués du secteur du commerce de détail s'en tirent mieux en général. Historiquement, les taux élevés de syndicalisation dans les supermarchés, les grands magasins et les centres de distribution canadiens ont élevé les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux au-dessus de la moyenne. Malheureusement, le taux de syndicalisation demeure bas dans le secteur du commerce de détail. Pire encore, la syndicalisation s'est considérablement affaiblie dans les supermarchés et les grands magasins, qui ne sont plus les bastions de l'emploi de qualité qu'ils étaient autrefois. Les travailleuses et travailleurs ont donc perdu l'avantage que leur procurait la « masse critique » par le passé (l'échelle syndicale des salaires déterminait le salaire moyen du marché). Cela est loin de les aider.

Nous ne pouvons pas nier que les syndicats ont du mal à recruter des travailleuses et travailleurs dans le secteur du commerce de détail en général. La majorité des travailleuses et travailleurs est encore non syndiquée dans ce secteur. Compte tenu des taux élevés de

roulement, beaucoup de participantes et participants aux campagnes de syndicalisation ne restent pas au sein de l'entreprise jusqu'à l'obtention de l'accréditation syndicale. De plus, comme il est rare de réaliser des gains importants lors de la première ronde de négociations, les attentes des travailleuses et travailleurs risquent d'être déçues.

Il faut surmonter d'énormes défis, des défis qui requièrent de la ténacité, des stratégies de syndicalisation sur mesure (adaptées à la structure particulière d'un lieu de travail) et des lignes de communication ouvertes. Plus les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail se syndiqueront, plus la peur du syndicalisme sera exorcisée et plus les conditions de travail s'amélioreront.

Politiques de recrutement

Voici une liste de politiques clés qui devraient orienter les activités de recrutement du syndicat dans le secteur du commerce de détail :

A. Faire participer les membres d'Unifor travaillant dans le secteur du commerce de détail aux activités de recrutement visant leur secteur

- Les membres d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros peuvent partager leur vaste expérience avec les recruteuses et recruteurs. Nos membres sont bien informés, suivent les développements les plus récents dans leur secteur, représentent un éventail de communautés raciales et ethniques et peuvent constituer un atout majeur pour n'importe quelle campagne stratégique de recrutement, avec une formation et une préparation adéquates.

Action no 14 :

Dans la mesure du possible, les sections locales et les membres d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros devraient participer aux campagnes stratégiques de recrutement dans le secteur du commerce de détail et de gros.

B. Évaluation du recrutement stratégique

Action no 15 :

Le Conseil industriel du commerce de détail et de gros d'Unifor examinera les cibles stratégiques en matière de recrutement dans le secteur du commerce de détail et de gros et présentera des recommandations au Service de recrutement du syndicat national. Le conseil industriel effectuera régulièrement ces évaluations.

C. Recrutement communautaire

- D'expérience, nous savons que la syndicalisation présente des défis particuliers pour les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros. Le roulement élevé rend la stabilisation des comités « internes » difficile. La fluctuation constante des heures de travail rend les sympathisantes et sympathisants plus vulnérables à des actes d'intimidation de la part de la direction. Qui dit faibles salaires dit enjeu de taille. Trop souvent, les travailleuses et travailleurs protestent en quittant leur emploi (cette réaction peut s'avérer satisfaisante sur le coup, mais elle ne change rien au fait que les conditions de travail sont médiocres).
- Différents modèles de recrutement sont nécessaires pour aider les travailleuses

et travailleurs du secteur du commerce de détail à comprendre l'utilité des syndicats, à être solidaires entre eux et à exercer leurs droits. La bonne nouvelle, c'est que de nombreux groupes sont en train de mettre à l'essai de nouveaux modèles pour mener des actions d'information auprès des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail. Ces modèles vont au-delà de la syndicalisation de chaque lieu de travail : ils explorent des démarches communautaires de recrutement et d'action politique.

Action no 16 :

Le Conseil industriel du commerce de détail et de gros d'Unifor examinera différents modèles communautaires de recrutement de travailleuses et travailleurs dans le secteur du commerce de détail au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Il fera rapport sur la faisabilité d'un programme pour Unifor et présentera des recommandations sur les mesures à prendre lors de l'une de ses prochaines réunions.

4. 3 L'union fait la force : renforcer notre action politique

Les travailleuses et travailleurs syndiqués exercent la majeure partie de leur pouvoir à la table de négociation. La négociation directe des conditions d'emploi avec la patronne ou le patron est une vraie manifestation de la démocratie en milieu de travail.

Or, la négociation collective ne permet pas de régler tous les problèmes liés à un lieu de travail ou à un secteur. Parfois, les difficultés

auxquelles nous faisons face touchent un groupe beaucoup plus large de personnes, pas seulement le personnel d'un lieu de travail donné. Les enjeux comme le salaire minimum, l'assurance-emploi, les pensions universelles, les services de garde, etc., sont largement influencés par les gouvernements démocratiquement élus et l'orientation législative qu'ils fixent. Les travailleuses et travailleurs ont le droit d'exprimer leurs opinions sur des questions politiques, tout comme les syndicats ont le droit de défendre leurs intérêts.

En général, la négociation sociale (ou politique) est tout aussi importante que la négociation collective. Une stratégie de négociation collective coordonnée doit être complétée par un engagement sans équivoque des militantes et militants syndicaux et de tous les membres à l'égard de l'action politique pour que les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail élèvent leur niveau de vie.

Politiques d'action politique

Voici une liste de politiques clés qui devraient orienter l'action politique du syndicat dans le secteur du commerce de détail :

A. Salaire minimum et salaire de subsistance

- Beaucoup de travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail touchent le salaire minimum, lequel fluctue selon leur province ou leur territoire. Dans la plupart des provinces et des territoires, le salaire minimum n'augmente pas en conjonction avec le coût de la vie. Il est donc souvent plus difficile pour les travailleuses et travailleurs à faible salaire de joindre les deux bouts.
- Le salaire minimum désigne le taux le plus bas, aux termes de la loi, qu'un

employeur peut offrir à une travailleuse ou un travailleur. Dans bien des cas, des salaires « minimums minorés » existent, c'est-à-dire des taux de salaire fixés par la loi qui sont inférieurs au salaire minimum, généralement pour les jeunes travailleuses et travailleurs et des emplois désignés. Le salaire de subsistance, par contre, offre à une travailleuse ou un travailleur à temps plein un revenu suffisant pour vivre au-dessus du seuil de la pauvreté.

Action no 17 :

Unifor fera activement campagne pour bonifier le salaire minimum fédéral, provincial et territorial. Unifor appuie les initiatives visant à s'assurer que les salaires minimums correspondent aux salaires de subsistance et poursuit cet objectif.

Action no 18 :

Unifor n'appuiera pas les « salaires minimums minorés » pour les jeunes travailleuses et travailleurs ou les serveuses et serveurs de boissons alcoolisées et préconisera une seule norme minimale de salaire, indexée sur l'inflation, pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Les comités de négociation d'Unifor devraient s'efforcer de supprimer les dispositions relatives aux salaires minimums minorés que contiennent les conventions collectives en vigueur, s'il y a lieu.

B. Jours fériés

- Les gouvernements sont responsables de légiférer en matière de jours fériés. Il s'agit de fêtes légales reconnues lors desquelles les travailleuses et travailleurs sont généralement en

congé payé. Diverses exemptions à la législation sur les jours fériés autorisent certains détaillants à continuer de mener leurs activités. Par conséquent, les employées et employés de ceux-ci doivent travailler (bien qu'ils touchent un taux salarial majoré). Il n'est donc pas étonnant que certains détaillants fassent activement pression sur les gouvernements pour étendre ces exemptions ou simplement abolir la législation sur les jours fériés.

Action no 19 :

Unifor s'opposera activement au relâchement de la législation sur les jours fériés et croit que les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros devraient tous bénéficier de congés garantis. Unifor appuie également l'expansion des jours fériés au Canada, pour donner à toute la main-d'œuvre des congés personnels (et payés) supplémentaires.

C. Protection des heures de travail par la loi/« déclaration des droits » des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail

- Dans les magasins syndiqués, les travailleuses et travailleurs à temps partiel admissibles bénéficient d'une garantie d'heures par semaine (selon leur disponibilité), d'une garantie de paiement dans l'éventualité où un quart serait annulé (dans un délai raisonnable) et d'un accès aux « heures de disponibilité » du magasin, indépendamment du service (à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir différentes tâches). La majorité des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail ne jouissent pas de ces avantages au

Canada. Pour beaucoup, l'établissement des horaires, ainsi que l'accès aux heures, est tout aussi (sinon plus) important que les taux de salaire horaire. Unifor doit s'efforcer de renforcer la protection des heures de travail dans ses conventions collectives, mais aussi de s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses du secteur du commerce de détail, qu'ils soient syndiqués ou non, bénéficient également de cette protection.

Action no 20 :

Unifor militera pour une série de mesures législatives visant à protéger les heures de travail des travailleuses et travailleurs à temps partiel, y compris une garantie d'heures de travail par semaine, le remboursement total des heures en cas d'annulation d'un quart de soir et des protocoles pour les heures de disponibilité dans un milieu de travail.

Action no 21 :

S'inspirant des groupes de défense des travailleuses et travailleurs et des syndicats américains qui militent pour une « déclaration des droits » des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail (une série de mesures de protection législatives améliorant l'accès aux heures de travail et accordant un traitement égal aux effectifs à temps plein et à temps partiel), le Conseil industriel du commerce de détail et de gros d'Unifor étudiera le bien-fondé de cette initiative au Canada en collaboration avec les syndicats affiliés, les groupes de défense des travailleuses et travailleurs, les organismes qui luttent contre la pauvreté et d'autres institutions progressistes de la société civile.

4. 4 Bâtir le syndicat : Communication, sensibilisation et démocratie participative

Notre syndicat est plus fort lorsque ses effectifs du secteur du commerce de détail et de gros sont pleinement actifs et engagés. Les voix des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail doivent toujours être présentes, bien informées et mobilisatrices. Les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail doivent parler aussi fort que la proportion des effectifs qu'ils représentent, sinon plus. Les dirigeantes et dirigeants et les militantes et militants du secteur du commerce de détail doivent prendre part à la prise de décisions et à l'établissement de l'orientation du syndicat.

Unifor est un syndicat militant, et un syndicat militant a besoin d'une base militante engagée et inspirée. Il a mis sur pied l'un des programmes d'éducation syndicale les plus riches au monde. Ses représentantes et représentants nationaux ainsi que ses dirigeantes et dirigeants chevronnés sont des personnes-ressources utiles en ce qui a trait aux campagnes et aux initiatives menées par les membres.

Unifor se veut aussi un syndicat ouvert. Un syndicat qui prend des mesures proactives pour communiquer avec ses membres, pour aller vers eux, et non l'inverse.

Pour défendre les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros, un syndicat doit comprendre les liens entre la vie en milieu de travail et dans la collectivité. Pour soutenir les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail, un syndicat doit explorer des solutions novatrices aux problèmes toujours changeants en milieu

de travail. Pour attirer les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail, un syndicat doit ériger des ponts entre les membres et communiquer activement avec eux. Pour inspirer les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail, un syndicat doit donner des moyens d'agir à ses membres. Unifor, de même que ses sections locales du secteur du commerce de détail et son Conseil industriel du commerce de détail et de gros, se sont engagés à bâtir ce type de syndicat.

Politiques de renforcement du syndicat

Voici une liste de politiques clés qui devraient guider les initiatives d'Unifor visant à bâtir un syndicat fort pour les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros.

A. Participation maximale aux conseils d'Unifor

- Les conseils régionaux et canadiens d'Unifor jouent le rôle d'organes parlementaires du syndicat. Lors des conseils, les déléguées et délégués des sections locales ont l'occasion de voir le syndicat entier à l'œuvre et peuvent participer activement aux débats sur les résolutions et d'autres questions. Les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros peuvent apporter des points de vue analytiques qui leur sont propres aux débats politiques, aux discussions sur le droit du travail, aux stratégies en matière d'équité et à une multitude d'autres enjeux sociaux ou liés au travail. La sensibilisation aux enjeux associés au secteur du commerce de détail et à la façon dont ils recourent d'autres lieux de travail représentés par Unifor commence lors de ces assemblées importantes.

Action no 22 :

Les sections locales d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros s'efforceront d'envoyer une délégation complète aux conseils régionaux et canadiens d'Unifor, et encourageront leurs membres à y assister à titre d'observateurs.

B. Affiliation d'un nombre accru de sections locales d'Unifor au Conseil industriel du commerce de détail et de gros

- Le Conseil industriel du commerce de détail et de gros d'Unifor est un organisme vital pour les effectifs du syndicat dans le secteur du commerce de détail. Le conseil industriel offre un forum de collaboration entre les sections locales et d'élaboration de stratégies relatives à des questions telles que la négociation et le recrutement. Toutes les sections locales d'Unifor qui représentent des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros peuvent s'affilier au Conseil industriel du commerce de détail et de gros et participer à ses travaux. En fait, elles y sont encouragées.

Action no 23 :

Le comité exécutif du Conseil industriel du commerce de détail et de gros examinera régulièrement les effectifs d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros et encouragera les sections locales à s'affilier au conseil. Le conseil s'appliquera à représenter toutes les unités de négociation du secteur du commerce de détail et de gros du syndicat.

C. Dialogue permanent avec les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros

- En 2015, Unifor a organisé la première conférence nationale des travailleuses et travailleurs du secteur du détail et du gros. La conférence, qui rassemblait des expertes et experts réputés du mouvement progressiste dans son ensemble, visait à communiquer aux membres et aux représentantes et représentants participants de l'information sur l'évolution et les tendances en constante évolution du secteur. Ce dialogue est crucial. Il complète le travail des conseils industriels et peut donner aux membres des occasions en or de « renforcer leurs capacités » (p. ex. l'éducation, la formation et le perfectionnement des compétences).

Action no 24 :

Les dirigeantes et dirigeants du syndicat national et des sections locales, ainsi que le comité exécutif du Conseil industriel du commerce de détail et de gros et les représentantes et représentants nationaux, établiront le calendrier du dialogue sectoriel régulier, qui prendra la forme d'activités spéciales, de conférences, d'ateliers et d'exposés, en sus des assemblées ordinaires du conseil industriel ou en conjonction avec celles-ci.

D. Promotion de l'éducation des membres

- L'éducation joue un rôle vital dans la création d'un mouvement syndical fort et doté d'une conscience sociale. Unifor offre un programme d'éducation syndicale exhaustif et de classe mondiale à ses

membres. L'engagement des membres, la solidité des conventions collectives et le dévouement des déléguées et délégués sont tributaires d'une base militante bien informée. L'éducation est le point de départ.

Action no 25 :

Les représentantes et représentants nationaux et les comités de négociation des sections locales d'Unifor tenteront de négocier le congé-éducation payé dans toutes les conventions collectives du secteur du commerce de détail et de gros. Les sections locales feront du démarchage auprès des membres désireux de participer au programme de congés-éducation payés de quatre semaines et au programme familial d'éducation, parmi les autres programmes et cours pertinents offerts au Centre familial d'éducation d'Unifor.

Action no 26 :

Les sections locales d'Unifor fixeront des points de référence annuels pour encourager les membres à s'inscrire à ces programmes de formation (et mesurer les inscriptions). Les points de référence devraient être fixés par le comité exécutif de la section locale, en coordination avec le comité sur l'éducation de la section locale, et examinés régulièrement. Les sections locales devraient aussi s'efforcer de reprendre contact avec les membres formés, pour explorer des moyens d'utiliser leurs compétences, leurs aptitudes et leurs champs d'intérêt dans le cadre des initiatives syndicales.

E. Établissement de relations et communication avec les membres : Ouverture et transparence

- La structure des sections locales du secteur du commerce de détail et de gros complique depuis longtemps l'organisation des assemblées des membres. Les unités de négociation comprenant de multiples lieux de travail séparés par une distance relativement grande ont un effet dissuasif sur de nombreux membres.

Les horaires irréguliers des membres (dans des magasins souvent exploités tous les jours, 24 heures sur 24) ne font que compliquer davantage la situation. De plus, pour un nombre croissant de membres qui ne parlent pas couramment l'anglais ou le français, la langue est un obstacle à la participation. Néanmoins, il est vital, pour bâtir le syndicat, de réunir les membres afin de discuter de leurs problématiques, d'échanger de l'information et de leur donner l'occasion de poser des questions difficiles. La plupart de ces initiatives surviennent pendant la période précédant la renégociation d'un contrat, c'est-à-dire tous les trois ans ou plus. C'est insuffisant. Il faut déployer plus d'efforts.

- Les assemblées des membres, quelles que soient les formes qu'elles revêtent, présentent des possibilités déterminantes de bâtir le syndicat. Grâce aux nouvelles technologies, il est plus facile et abordable d'entrer en contact avec les membres.

Action no 27 :

Les sections locales trouveront des occasions de mobiliser régulièrement leurs membres et de les informer des activités syndicales, en personne, en ligne ou lors de conférences téléphoniques, en plus de leur rendre accessibles les conventions collectives, les états financiers et tout autre renseignement utile. Le syndicat doit être visible pour les membres. Il doit aussi demeurer ouvert et transparent.

Action no 28 :

Les sections locales seront présentes en ligne, grâce à un site Web officiel d'Unifor ou à tout autre moyen. Les sections locales devraient mettre de côté suffisamment de ressources pour actualiser régulièrement leur site Web et en faire la promotion auprès de leurs membres.

Action no 29 :

Les sections locales tiendront à jour les listes de diffusion (par la poste et par courriel) contenant leurs membres actifs. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales s'en serviront pour transmettre aux membres de l'information à jour sur les activités du syndicat, les campagnes et toute autre question liée à leur lieu de travail.

Action no 30 :

Les sections locales devraient se familiariser avec divers médias sociaux. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales devraient déterminer la meilleure façon d'utiliser ces outils pour transmettre de l'information et ouvrir les voies de communication avec les membres.

F. Formation de réseaux de soutien des déléguées et délégués

- Occuper un poste électif de représentant en milieu de travail est l'une des expériences les plus enrichissantes qu'un membre puisse vivre. Aux yeux de la plupart des membres, les déléguées et délégués ainsi que les sous-déléguées et délégués sont le visage du syndicat. Ce sont nos bâtisseurs de première ligne.
- L'exercice de la fonction de délégué peut aussi être stressant et prenant, même s'il est enrichissant. Presque toutes les personnes déléguées élues du secteur du commerce de détail d'Unifor travaillent bénévolement (elles arrivent parfois à négocier du temps pour des activités syndicales). Elles se retrouvent souvent dans des situations difficiles, et on s'attend à ce qu'elles connaissent de façon approfondie les dispositions des conventions collectives, le droit, les régimes de retraite et les avantages sociaux, qu'elles possèdent ou non une formation adéquate.
- Le secteur du commerce de détail est constitué de nombreux petits à moyens lieux de travail, qui ont tous leurs propres déléguées et délégués élus (parfois, ces postes demeurent vacants). Les sections locales d'Unifor doivent proactivement soutenir les déléguées

et délégués en milieu de travail et communiquer avec ces derniers pour garantir à leurs membres la meilleure représentation possible.

Action no 31 :

Les sections locales d'Unifor formeront leur propre réseau de soutien des déléguées et délégués, afin de faciliter un dialogue régulier avec les représentantes et représentants élus en milieu de travail, de cerner les besoins en formation et en soutien, et d'encourager l'échange d'information entre les déléguées et les délégués des différents lieux de travail.

05

Partie 5

Sommaire des mesures de suivi et liste de vérification

Catégorie	Sujet	Numéro	Action	Progrès de la section locale
Négociations	Durée des contrats de travail	1	Unifor négociera des conventions collectives de trois ans maximum . Dans l'éventualité où la durée d'une convention collective excéderait trois ans, les comités de négociation feraient des efforts raisonnables pour négocier les futures ententes sur une période de trois ans.	
	Mandats déterminés par les membres et dates limites des négociations	2	Les membres doivent définir clairement le mandat de leurs comités de négociation avant le début des négociations. Toutes les négociations se dérouleront sur une période prédéterminée (d'une longueur raisonnable), close par une date limite.	
	Juste représentation	3	Dans la mesure du possible, sans compromettre l'intégrité démocratique du processus électoral, les sections locales assureront une juste représentation des membres travaillant à temps plein et partiel au sein des comités de négociation . Elles encourageront également les membres des groupes en quête d'équité à poser leur candidature à ces comités , notamment en cernant et en éliminant les obstacles à la participation, dans la mesure du possible.	

Catégorie	Sujet	Numéro	Action	Progrès de la section locale
	Coordination des négociations	4	Les sections locales d'Unifor à la grandeur du Canada étudieront des moyens de mieux coordonner les négociations d'une unité à l'autre afin d'accroître leur pouvoir de négociation avec un employeur donné, mais aussi afin de favoriser des relations de travail collaboratives et la solidarité entre les dirigeantes et dirigeants, les militantes et militants et les travailleuses et travailleurs d'un employeur unique. Par conséquent, elles devront peut-être faire coïncider les dates d'échéance des contrats de travail, opter pour une convention collective type et mener d'autres initiatives collaboratives.	
	Élargissement de la portée des clauses sur le champ d'application et la reconnaissance	5	Les comités de négociation devraient élargir la portée des clauses contractuelles existantes sur le champ d'application de façon à aussi accorder des droits de négociation collective aux travailleuses et travailleurs non syndiqués des lieux de travail représentés par Unifor . En outre, les comités de négociation devraient s'efforcer de négocier des clauses de reconnaissance volontaire qui confèrent des droits de négociation collective aux travailleuses et travailleurs des magasins, des entrepôts et d'autres installations sous une bannière commune . Ces clauses de reconnaissance devraient viser les travailleuses et travailleurs de l'ensemble des provinces, des territoires ou d'autres régions géographiques appropriées. Elles devraient s'étendre aux lieux de travail existants et futurs.	
	Normalisation des « volets »	6	Les comités de négociation ne doivent toutefois jamais proposer un système à deux volets lors des futures rondes de négociations . Tout comité de négociation qui souhaite proposer une convention collective à deux volets doit d'abord en discuter avec le bureau du président national d'Unifor.	
7		Dans la mesure du possible, et dans les cas où la convention collective prévoit déjà des « volets », les comités de négociation prendront des mesures raisonnables pour harmoniser les dispositions afin d'établir une seule norme acceptable pour les membres .		

Catégorie	Sujet	Numéro	Action	Progrès de la section locale
	Protection des salaires	8	Les comités de négociation d'Unifor devraient s'efforcer de négocier des clauses d'« indexation » des salaires pour s'assurer que les hausses du salaire minimum prévu par la loi procurent à tous les membres un avantage proportionnel.	
	Garantie d'heures de travail	9	Des garanties d'heures de travail devraient être négociées dans toutes les conventions collectives. Des efforts devraient être déployés pour constamment améliorer ces dispositions, notamment en raccourcissant la période d'admissibilité et en établissant des « jours de travail garantis » complémentaires (p. ex. jours de la semaine où le personnel est assuré de travailler).	
	Horaires de travail équitables	10	Unifor tâchera de négocier des dispositions relatives à l'établissement d'horaires de travail équitables dans toutes les conventions collectives, et de protéger et de renforcer ces dispositions dans les conventions collectives qui en contiennent déjà. L'établissement d'horaires de travail équitables comprend, sans toutefois s'y limiter, les règles régissant l'attribution des heures de disponibilité et l'admissibilité du personnel à ces heures. Il comprend également les règles donnant aux travailleuses et travailleurs un préavis de leurs horaires de travail et des garanties contre l'annulation de quarts de travail. Les heures de travail devraient être attribuées selon l'ancienneté des membres et leur capacité à effectuer correctement le travail. En outre, les travailleuses et travailleurs devraient avoir la possibilité réelle d'acquérir les compétences requises pour exécuter différentes tâches dans de multiples domaines. Ainsi, ils obtiendraient la flexibilité nécessaire pour se faire proposer toutes les heures de disponibilité.	
	Échelles salariales	11	Dans le secteur du commerce de détail et de gros, Unifor appuie les grilles salariales qui tracent clairement la voie à suivre pour atteindre le taux de salaire le plus élevé dans un délai raisonnable. Unifor croit que l'ancienneté et la date d'entrée en service, et non les heures travaillées, constituent les meilleures voies. Unifor encourage les comités de négociation à renégocier les grilles fondées sur les heures, s'il y a lieu.	

Catégorie	Sujet	Numéro	Action	Progrès de la section locale
	Régimes de retraite et avantages sociaux	12	Unifor continuera de défendre et d'améliorer les régimes de retraite à prestations déterminées, sans exception. Lorsqu'aucun régime de retraite n'est en place, le syndicat tâchera de négocier des pensions et d'autres dispositions relatives à la sécurité de la retraite, tant pour les membres travaillant à temps plein qu'à temps partiel. Unifor négociera activement des régimes de soins médicaux et dentaires ainsi que d'autres avantages sociaux liés au bien-être personnel pour tous ses membres. Il veillera à ce que ses membres bénéficient d'un accès complet à ces avantages sociaux, indépendamment de leur statut d'employé à temps plein ou partiel.	
		13	Dans un secteur qui emploie de façon disproportionnée des jeunes travailleuses et travailleurs, des étudiantes et étudiants et des travailleuses et travailleurs souhaitant obtenir une formation, les comités de négociation cerneront des occasions de négocier des cotisations à l'éducation avec les employeurs et créeront des conditions propices à l'atteinte d'un équilibre complémentaire entre les études et le travail.	
Recrutement	Recours aux membres du secteur du commerce de détail et de gros d'Unifor lors des campagnes de recrutement	14	Dans la mesure du possible, les sections locales et les membres d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros devraient participer aux campagnes stratégiques de recrutement dans le secteur du commerce de détail et de gros.	
	Évaluation stratégique du recrutement	15	Le Conseil industriel du commerce de détail et de gros d'Unifor examinera les cibles stratégiques en matière de recrutement dans le secteur du commerce de détail et de gros et présentera des recommandations au Service de recrutement du syndicat national. Le conseil industriel effectuera régulièrement ces évaluations.	

Catégorie	Sujet	Numéro	Action	Progrès de la section locale
	Exploration des modèles communautaires de recrutement	16	Le Conseil industriel du commerce de détail et de gros d'Unifor examinera différents modèles communautaires de recrutement de travailleuses et travailleurs dans le secteur du commerce de détail au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Il fera rapport sur la faisabilité d'un programme et présentera des recommandations sur les mesures à prendre lors de l'une de ses prochaines réunions.	
Action politique	Salaire minimum et salaire de subsistance	17	Unifor fera activement campagne pour bonifier le salaire minimum fédéral, provincial et territorial. Unifor appuie les initiatives visant à s'assurer que les salaires minimums correspondent aux salaires de subsistance et poursuit cet objectif.	
		18	Unifor n'appuiera pas les « salaires minimums minorés » pour les jeunes travailleuses et travailleurs ou les serveuses et serveurs de boissons alcoolisées et préconisera une seule norme minimale de salaire, indexée sur l'inflation, pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Les comités de négociation d'Unifor devraient s'efforcer de supprimer les dispositions similaires que contiennent les conventions collectives en vigueur, s'il y a lieu.	
	Jours fériés	19	Unifor s'opposera activement au relâchement de la législation sur les jours fériés et croit que les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail et de gros devraient tous bénéficier de congés garantis. Unifor appuie également l'expansion des jours fériés au Canada, pour donner à toute la main-d'œuvre des congés personnels (et payés) supplémentaires.	
	Protection des heures de travail/ déclaration des droits	20	Unifor militera pour une série de mesures législatives visant à protéger les heures de travail des travailleuses et travailleurs à temps partiel, y compris une garantie d'heures de travail par semaine, le remboursement total des heures en cas d'annulation d'un quart de soir et des protocoles pour les heures de disponibilité dans un milieu de travail.	

Catégorie	Sujet	Numéro	Action	Progrès de la section locale
		21	S'inspirant des groupes de défense des travailleuses et travailleurs et des syndicats américains qui militent pour une « déclaration des droits » des travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail (une série de mesures de protection législatives améliorant l'accès aux heures de travail et accordant un traitement égal aux effectifs à temps plein et à temps partiel), le Conseil industriel du commerce de détail et de gros d'Unifor étudiera le bien-fondé de cette initiative au Canada en collaboration avec les syndicats affiliés , les groupes de défense des travailleuses et travailleurs, les organismes qui luttent contre la pauvreté et d'autres institutions progressistes de la société civile.	
Renforcement du syndicat et communications	Participation aux conseils d'Unifor	22	Les sections locales d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros s'efforceront d'envoyer une délégation complète aux conseils régionaux et canadiens d'Unifor , et encourageront leurs membres à y assister à titre d'observateurs.	
	Affiliation d'un nombre accru de membres au Conseil industriel du commerce de détail et de gros	23	Le comité exécutif du Conseil industriel du commerce de détail et de gros examinera régulièrement les effectifs d'Unifor dans le secteur du commerce de détail et de gros et encouragera les sections locales à s'affilier au conseil . Le conseil s'appliquera à représenter toutes les unités de négociation du secteur du commerce de détail et de gros du syndicat.	
	Dialogue continu dans le secteur du commerce de détail et de gros	24	Les dirigeantes et dirigeants du syndicat national et des sections locales, ainsi que le comité exécutif du Conseil industriel du commerce de détail et de gros et les représentantes et représentants nationaux, établiront le calendrier du dialogue sectoriel régulier , qui prendra la forme d'activités spéciales, de conférences, d'ateliers et d'exposés, en sus des assemblées ordinaires du conseil industriel ou en conjonction avec celles-ci.	

Catégorie	Sujet	Numéro	Action	Progrès de la section locale
	Éducation des membres	25	Les représentantes et représentants nationaux et les comités de négociation des sections locales d'Unifor tenteront de négocier le congé-éducation payé dans toutes les conventions collectives du secteur du commerce de détail et de gros. Les sections locales feront du démarchage auprès des membres désireux de participer au programme de congés-éducation payés de quatre semaines et au programme familial d'éducation, parmi les autres programmes et cours pertinents offerts au Centre familial d'éducation d'Unifor.	
		26	Les sections locales d'Unifor fixeront des points de référence annuels pour encourager les membres à s'inscrire à ces programmes de formation (et mesurer les inscriptions). Les points de référence devraient être fixés par le comité exécutif de la section locale, en coordination avec le comité sur l'éducation de la section locale, et examinés régulièrement. Les sections locales devraient aussi s'efforcer de reprendre contact avec les membres formés, pour explorer des moyens d'utiliser leurs compétences, leurs aptitudes et leurs champs d'intérêt dans le cadre des initiatives syndicales.	

Catégorie	Sujet	Numéro	Action	Progrès de la section locale
	Établissement de relations avec les membres (ouverture et transparence)	27	Les sections locales trouveront des occasions de mobiliser régulièrement leurs membres et de les informer des activités syndicales, en personne, en ligne ou lors de conférences téléphoniques, en plus de leur rendre accessibles les conventions collectives, les états financiers et tout autre renseignement utile. Le syndicat doit être visible pour les membres. Il doit aussi demeurer ouvert et transparent.	
		28	Les sections locales seront présentes en ligne, grâce à un site Web officiel d'Unifor ou à tout autre moyen. Les sections locales devraient mettre de côté suffisamment de ressources pour actualiser régulièrement leur site Web et en faire la promotion auprès de leurs membres.	
		29	Les sections locales tiendront à jour les listes de diffusion (par la poste et par courriel) contenant leurs membres actifs. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales s'en serviront pour transmettre aux membres de l'information à jour sur les activités du syndicat, les campagnes et toute autre question liée à leur lieu de travail.	
		30	Les sections locales devraient se familiariser avec divers médias sociaux. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales devraient déterminer la meilleure façon d'utiliser ces outils pour transmettre de l'information et ouvrir les voies de communication avec les membres.	
	Réseaux de soutien des déléguées et délégués	31	Les sections locales d'Unifor formeront leur propre réseau de soutien des déléguées et délégués, afin de faciliter un dialogue régulier avec les représentantes et représentants élus en milieu de travail, de cerner les besoins en formation et en soutien, et d'encourager l'échange d'information entre les déléguées et les délégués des différents lieux de travail.	