



## Élisez Dave Kissack Pour Président

suivez notre campagne sur Facebook au vote Dave Kissack pour le président

### **Confrères et Consoeurs du Conseil**

#### **National Unifor 4000**

Comme vous le savez, je me présente à la présidence du Conseil national d'Unifor 4000. Je voudrais remercier l'effort infatigable de tous ceux qui m'ont supporté dans le processus de vote initial, bien que nous ayons toujours un long chemin à parcourir jusqu'à la victoire dans cette campagne.

Le poste de Président du conseil 4000 c'est le rôle de direction le plus important dans notre Structure. Le titulaire à ce poste doit apporter une vaste expérience en négociation collective ainsi qu'en résolution de conflit. Il doit être bien versé dans le droit du travail et dans la législation actuelle des droits et libertés des individus, ainsi qu'être familier de tous les aspects du processus d'arbitrage. Il doit pouvoir diriger et aider les Représentants Régionaux ainsi que les locaux qui forment le Conseil 4000, et avoir une compréhension bien équilibrée de tous les lieux de travail et des conventions collectives qui relèvent du Conseil 4000. Je crois que mes neuf années (9) en tant que Représentant Régional au service de Via Rail et de CN Rail, le temps consacré à l'exécutif du Conseil, l'attribution comme Coordinateur des métiers spécialisés pour le Conseil 4000 en plus de ma formation professionnelle supplémentaire, font de moi le candidat le plus qualifié pour occuper ce poste.

Avant le vote soit final, je crois qu'il est important que je saisis cette occasion pour donner à tous les membres du Conseil National 4000 encore plus de détails au sujet de la plate-forme de ma campagne ainsi que la direction que je crois que le Conseil devrait suivre pour notre future.

#### **Voici quelques-uns des objectifs que je souhaite atteindre en tant que président du Conseil:**

##### **Engagement de Syndicat auprès les membres**

Notre objectif premier et primordial doit être celui de s'engager auprès tous les membres. Ce Conseil est à la croisée des chemins, les membres n'estiment pas qu'ils sont entièrement soutenus par le syndicat. Nous devons assurer que tous les représentants Régionaux et locaux sont entièrement engagés auprès des membres.

Malheureusement, je crois que cet élection a fait plus pour briser les rangs plutôt que de créer et favoriser notre solidarité. Si les membres ne font pas confiance au syndicat ou estiment que nous (ne)répondons (pas) à leurs besoins de service, nous devons découvrir pourquoi et prendre des mesures immédiates pour corriger cela. Nous devons tenir tous nos locaux responsables ainsi qu'être prêt à poursuivre les changements qui soient nécessaires pour construire notre solidarité, mieux servir nos membres et être transparents dans toutes nos actions tout en reconnaissant qu'il faut aussi être responsable sur le plan financier et rendre compte de les membres.

## **Plus de Participation dans les Convention collective en milieu du travail**

Nous devons rencontrer tous les niveaux de l'union avant la négociation, y compris les présidents locaux, les représentants régionaux et locaux pour les groupes concernés. L'une des leçons que j'ai apprises au cours de mes trois derniers termes en tant que Représentant régional est que nos demandes de négociation doivent être compatibles avec les problèmes auxquels les membres sur le lieu de travail doivent être efficaces. La simple augmentation des salaires ne suffit pas, nous devons nous efforcer d'améliorer les avantages et les conditions de travail de tous nos membres. Un engagement approprié exige que nous rencontrions les représentants des membres avant et après l'achèvement des négociations pour participer pleinement à tous les niveaux du Conseil dans le processus.

## **La modernisation complète de Nos Systèmes D'exploitation**

Notre Conseil doit continuer à moderniser nos systèmes de gestion et de suivi des plaintes fondés sur le Web. Les griefs et les problèmes des membres se doivent d'être résolus plus rapidement. Trop souvent, les employeurs utilisent contre nous le fait que le syndicat est lent à faire avancer les griefs et les plaintes. Avec l'aide du dernier président du conseil 4000 soit Barry Kennedy, j'ai contribué à convaincre le Conseil de moderniser tous nos systèmes d'exploitation informatique sur la plate-forme opérationnelle Microsoft 365. Les représentants régionaux utilisent maintenant ce système. Nous avons également une société de services de technologie qui garantit que nos systèmes sont entièrement mis à jour et

opérationnels. Ceci permet au Conseil d'être mieux préparé à traiter les griefs, à communiquer son statut avec les membres et à accélérer la procédure d'arbitrage. Cependant, nous devons continuer à mettre pleinement en œuvre ces systèmes dans tous les secteurs du Conseil.

## **Développement de systèmes de formation basés sur le Web**

- Nous, en tant que conseil, sommes répartis d'un bout à l'autre du pays. En tant que tel, le Conseil et les sections locales engagent des coûts importants et des délais raisonnables pour que nos membres des locaux aient accès à la formation. Nous devons donc développer des systèmes de formation basés sur le Web qui soient accessibles à tous nos membres et spécifiques à l'industrie dans lesquelles ils travaillent.

Le même cours de traitement des griefs efficace pour notre secteur ferroviaire peut ne pas être transférable aux membres dans notre secteur de transport routier ou des lieux de travail indépendants plus petits, tout ceci en raison de la dynamique du lieu de travail. Nous devons donc fournir une formation normalisée spécifique à l'industrie à laquelle tous nos représentants en milieu de travail peuvent accéder à leur convenance et peuvent l'utiliser à titre de référence. L'éducation est la clé de l'autonomisation.

## **Renforcement de l'implication communautaire**

Nous devons nous impliquer davantage dans le soutien de nos membres dans les communautés dans lesquelles ils vivent et dans l'avancement des politiques sociales du

syndicat par des actions politiques tacites. Il ne suffit point que nous appartenions à un syndicat seulement. Notre Conseil doit être actif dans l'évolution des politiques sociales et des agendas politiques qui façonnent nos lieux de travail et nos communautés

## **Communications avec les membres et les médias sociaux**

Nous devons élargir nos systèmes basés sur les réseaux sociaux. Bien que nous ayons un site Web qui est instructif pour le conseil lui-même, nous devrions élargir nos médias sociaux afin que tous les membres d'un océan à l'autre puissent discuter ouvertement de nos problèmes dans un forum commun et construire notre solidarité.

Trop souvent, les employeurs utilisent à leur avantage le manque de communications entre les cinq sections locales de ce Conseil. Nous devons mettre en place un meilleur système de communication entre l'exécutif du Conseil et les représentants régionaux. La gestion des entreprises auquel nous fournissons de services communique quotidiennement en elles, mais l'exécutif de notre Conseil et les Représentants régionaux ne se rencontrent que quelques fois par année. Ceci n'est pas productif surtout lorsque nous pouvons facilement communiquer par skype sur notre plate-forme Microsoft 365.

## **Construction d'une bibliothèque de référence du Conseil 4000**

- Formation d'une bibliothèque de référence de données basée sur le Web. Ce système comprendra des éléments tels que des liens vers des sites juridiques, un devoir d'accommodement pour les documents de référence et les cas d'arbitrage complets qui comprendront non seulement

les décisions, mais aussi les mémoires. En mettant en œuvre ce système, nous parviendrons à fournir une bibliothèque de référence pour les futures représentants afin d'assurer une transition en douceur lorsque de nouveaux membres prennent leurs fonctions, avec les ressources dont ils ont besoin pour faire leur travail.

## **Formation avancée pour les représentants régionaux**

- Une formation supplémentaire doit être fournie avant tout aux Représentants régionaux. Actuellement, une fois que les membres occupent ces postes, l'on suppose qu'ils possèdent certaines compétences et connaissances. Ce n'est pas toujours le cas. Trop souvent, nous voyons les employeurs passer des relations de travail aux différents ministères juridiques pour résoudre des problèmes reliés au travail. Nos représentants se doivent d'être correctement formés pour contrer les politiques et les pratiques agressives que nous observons des employeurs en milieu du travail. Bien que nous ayons maintenant un bon soutien de nos Représentants Nationaux d'Unifor, nous devons veiller à ce que nos Représentants régionaux soient à jour dans tous les domaines tels que le devoir d'accommodation et la préparation de cas préalable à l'arbitrage pour être encore plus efficace.

## **Croissance et expansion**

- Le Conseil 4000 doit être prêt à croître et à se développer. Nous devons nous appuyer sur les stratégies élaborées dans l'est du Canada afin d'attirer au sein du Conseil encore plus de lieux de travail et de nouveaux membres. À l'ère moderne, il ne suffit pas d'être un Conseil du transport ferroviaire ou du transport. Nous

devons être ouverts à l'expansion dans d'autres secteurs si les opportunités se présentent. Nous pouvons y parvenir en s'appuyant sur la reconnaissance de notre base de métiers spécialisés et de ses représentants afin de nous diversifier pour rendre le Conseil plus attrayant pour les autres secteurs et les entreprises qui cherchent à s'organiser.

### **Participation du comité**

- Nous, en tant que Conseil, devons développer et renforcer tous nos comités. J'ai récemment réussi à faire progresser une motion que j'ai développée pour la mise en place d'un comité de femmes pour le Conseil National de l'industrie ferroviaire d'Unifor. Cela permet à toutes nos consœurs de l'ensemble du secteur ferroviaire d'avoir une voix. Nous devons élargir cette reconnaissance à nos consœurs au Conseil 4000 avec un comité de femmes. En outre, nous devons convaincre tous les employeurs de financer les programmes de défense des femmes, tels que ceux qui ont été négociés à Via Rail. Le Conseil 4000 doit reconnaître et mettre en place un comité national pour nos confrères et consœurs LGBTQ afin de leur fournir le soutien du syndicat et un forum pour faire connaître leurs problèmes en milieu du travail. Nous, en tant que syndicat, deviendrons plus importants en reconnaissant et en respectant nos différences et en nous traitant entre nous avec de la dignité et du respect. Nous devons pousser les employeurs à reconnaître et à adopter l'équité en matière d'emploi dans le milieu du travail. Surtout, il faut que les jeunes de ce Conseil deviennent plus engagés, formés et actifs afin qu'ils puissent transformer et développer encore plus le Conseil 4000.

- Confrères et Consœurs, je n'ai abordé que quelques-uns

des principaux indicateurs de performance que nous, en tant que Conseil national, devons développer. Je suis sûr qu'il y a d'autres points qui seront soulevés au cours de ces élections et dans le futur auxquels nous devons faire face. Ma vision pour l'avenir de ce conseil est de construire notre solidarité afin que la voix de chacun soit entendue, peu importe où vous travaillez, qui vous êtes, quelle langue vous parlez, quelles sont vos croyances ou vos opinions. Tout le membres de ce Conseil sont importants et méritent d'être entendus et traités avec dignité et respect, qu'il s'agisse de notre syndicat, de nos collègues et des employeurs pour lesquels nous travaillons et incluant les clients que nous desservons.

Si élu président de ce Conseil, • Je ne vous ferai pas de promesses que ne peux pas tenir en étant que président. Cela n'est point un leadership responsable. Je ne suis pas non plus prêt à dénigrer ou à mépriser mon adversaire pour poursuivre et valoriser ma propre campagne. Vous pouvez tous former vos propres opinions à partir de son expérience et de sa littérature de sa campagne. Ce que je peux dire sans hésiter, c'est que nous devons apporter des changements importants à la façon dont nous opérons et je suis prêt à écouter tous les membres de ce Conseil afin que nous puissions mieux vous servir. Nous devons moderniser la façon dont nous faisons nos affaires pour rendre notre Conseil fort et engagé afin que tous les employeurs ressentent notre présence en milieu de travail. Unis nous nous tenons debout, divisés, nous tombons, c'est ce que la solidarité signifie vraiment. Nous devons travailler ensemble en équipe. Pour ce faire, nous devons être pleinement prêts à laisser le passé à l'arrière et à avancer. Ce ne sera pas nécessairement une route facile, de manière compréhensible, plusieurs sont

résistants aux changements. Si je suis élu, j'attends avec impatience tous les défis qui peuvent se présenter avec ce poste ainsi que la possibilité de travailler avec vous et pour vous tous.

**Enfin, je vous demande de prendre le temps de réviser de façon détaillée les qualifications, la plateforme et le matériel d'élection des deux (2) candidats dans cette élection. De cette façon, vous pouvez prendre une décision éclairée sur la personne pour qui voter. Le plus important avant tout, c'est que vous exerciez votre droit de vote. Par le passé, plusieurs personnes des différents syndicats ont lutté pour vous assurer un droit de vote démocratique!! Respectez les sacrifices qu'ils ont faits et le travail qu'ils ont déjà accompli en votant et en soutenant notre syndicat.**

### **Solidairement**

Dave Kissack - Vous êtes bienvenus à suivre notre campagne sur Facebook à "Dave Kissack for President

