

Qui vous défend?



Qui peut m'aider?

Vous avez un problème au travail?
Vous avez une question?
Communiquez avec votre syndicat.

Déléguée ou délégué syndical, ou représentante ou représentant en milieu de travail

Nom : _____

Tél. (cell.) : _____

Tél. (travail) : _____

Courriel : _____

Représentante ou représentant en matière de santé et de sécurité

Nom : _____

Tél. (cell.) : _____

Tél. (travail) : _____

Courriel : _____

Gardez le présent guide pratique à portée de main.

Ensemble, nous pouvons rendre nos milieux de travail plus sécuritaires et plus justes.

Vous êtes le syndicat!



Unifor Québec
1 800 361-0483

565, boul. Crémazie Est,
bureau 10100,
Montréal (Québec)
H2M 2W1

UniforQuebec.org

Pour commander des exemplaires supplémentaires de ce guide, contactez national.purchasing@unifor.org

UniforQuebec

UniforQuebec

Unifor
1 800 268-5763

205 Placer Court,
Toronto
(Ontario)
M2H 3H9

Unifor.org

SyndicatUnifor

SyndicatUnifor

Familiarisez-vous avec votre syndicat



Chaque industrie, chaque type de travail

Unifor représente des travailleuses et des travailleurs dans chaque grand secteur de l'économie et chaque industrie importante. D'ailleurs, cette diversité est l'une de nos plus grandes forces. Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé, mais il est aussi fier de représenter des travailleuses et travailleurs du secteur public. Les membres d'Unifor comprennent des employés de bureau, des professionnels et des travailleurs de différents secteurs, comme la pêche, la foresterie, les soins de santé, le commerce de détail, les mines, les télécommunications, la construction, le transport, l'énergie, l'automobile, la fabrication et la sécurité, pour n'en nommer que quelques-uns. Bien que chaque industrie se heurte à des difficultés particulières, tous les travailleurs et travailleuses aspirent à des milieux sains et sécuritaires, à la dignité et au respect au travail ainsi qu'à un salaire décent pour pouvoir subvenir aux besoins de leur famille.

Partout : Unifor représente des travailleuses et travailleurs à la grandeur du Canada. Que vous soyez à St. John's, à Kitimat, à Yellowknife ou n'importe où ailleurs, vous faites partie d'un réseau de personnes qui veillent activement au respect des droits des travailleuses et travailleurs.



Un syndicat dirigé par les travailleuses et travailleurs



Chaque membre d'Unifor a le droit de dire ce qu'il pense que le syndicat devrait faire, de débattre des questions, d'élire des représentants, de se porter candidat à une élection et de voter sur des décisions importantes.

En tant que membre, vous votez pour :

- **votre déléguée ou délégué syndical ou un membre du comité syndical** (cette personne représente la première ligne du syndicat, et vous pouvez lui faire part de vos questions et de vos problèmes);
- **votre comité de négociation** (il vous représente lors des négociations avec l'employeur concernant les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux);
- **les dirigeants de votre section locale** (p. ex. présidente ou président, secrétaire-trésorier ou secrétaire-trésorière, secrétaire archiviste, présidente ou président de l'unité) (ils s'acquittent des responsabilités de votre section locale, tout en mettant en œuvre ses priorités);
- **vos déléguées et délégués** (ils débattent des priorités, des principes, des activités et des finances du syndicat, votent sur ces derniers et discutent de l'évolution de l'industrie, des politiques gouvernementales et des stratégies de négociation lors des conseils régionaux et du conseil national).

Faites-vous entendre : votez!

Joignez-vous à nous!



Dix actions à poser pour connaître votre section locale

- 1 **Assistez aux assemblées de votre section locale.** C'est à ce moment que les décisions sont prises et que les priorités sont établies.
- 2 **Participez à une activité commanditée par votre section locale** (p. ex. une manifestation organisée à l'occasion de la Journée internationale de la femme (8 mars), une séance d'information, une activité de financement de Centraide, un atelier sur la création de milieux de travail respectueux et la fête du Travail).
- 3 **Joignez-vous à un comité.** Quels enjeux sont importants pour vous? La santé et la sécurité? La condition féminine? L'environnement? La fierté gaie? Les comités établissent un lien entre le lieu de travail, le syndicat et la collectivité.
- 4 **Lisez l'infolettre et visitez le site Web de votre section locale.** Rédigez une lettre ou un article pour exprimer votre opinion sur un sujet en particulier.
- 5 **Visitez le site Web national d'Unifor** pour connaître les points de vue des membres d'autres régions et obtenir des renseignements sur les campagnes concernant les droits des travailleuses et travailleurs et la justice sociale.
- 6 **Suivez votre section locale et Unifor Québec sur les médias sociaux** pour vous tenir au courant des dernières nouvelles et des événements et des actions.
- 7 **Songez à devenir déléguée ou délégué,** ou à présenter votre candidature à une élection pour tout autre poste à pourvoir au sein de votre lieu de travail ou de votre section locale.
- 8 **Suivez une formation syndicale.** Nous offrons des programmes d'une durée variant d'un jour jusqu'à quatre semaines sur un large éventail de sujets, de la négociation aux droits de la personne, en passant par la santé et la sécurité. Contacter nous pour les descriptions et le calendrier de nos cours www.uniforeducation.org (Unifor) ou www.uniforquebec.org/education (Unifor Québec). Pour de plus amples informations, contactez nous : education@unifor.org (Unifor) ou educationquebec@unifor.org (Unifor Québec).
- 9 **Parlez « syndicat ».** Posez des questions sur l'arrivée du syndicat dans votre lieu de travail. Quelles étaient les conditions de travail avant l'affiliation? Quels changements le syndicat a-t-il apportés? Comment le syndicat a-t-il changé au fil des ans? Que pourrions-nous faire pour améliorer et renforcer notre syndicat, et mieux l'adapter à notre réalité?
- 10 **Lisez votre convention collective,** les règlements et les statuts d'Unifor. Cherchez à obtenir plus de renseignements sur les dispositions que vous ne comprenez pas ou n'approuvez pas. Si vous n'êtes toujours pas convaincu, impliquez-vous dans les activités du syndicat et prenez votre place. Si vous êtes satisfait de votre convention collective, participez aux activités du syndicat et tenez de l'améliorer davantage!

Assemblées de votre section locale : pourquoi y participer?

Vous faites partie du syndicat; les assemblées vous concernent. Prenez part au processus décisionnel, soyez au courant de ce qui se passe, faites la connaissance de membres d'autres services ou lieux de travail, exprimez vos préoccupations et obtenez de l'information sur les enjeux qui touchent votre lieu de travail et votre collectivité.



Votre section locale tient des assemblées à intervalles réguliers (généralement une fois par mois). Si vous ne savez pas trop comment y participer, faites-vous expliquer les rouages des assemblées syndicales, ou consultez le document énonçant les 11 points à retenir pour les assemblées à l'adresse www.unifor.org/en/member-resources (Unifor) ou www.uniforquebec.org/fr/ressources-pour-les-membres (Unifor Québec).

Pourquoi manifester?

La plupart des militants syndicaux préféreraient faire autre chose que brandir des pancartes et affronter des cordons policiers pendant leur temps libre.



D'après notre expérience, nous ne serions jamais parvenus à obtenir un régime d'assurance-maladie national ou un régime de retraite général ni à mettre fin au travail des enfants ou à la discrimination salariale fondée sur le sexe si nous n'étions pas montés aux barricades. Sans la pression de la rue et nos manifestations, nous n'aurions pas des journées de travail de 8 heures ou des semaines de travail de 40 heures. Les métiers dangereux ne seraient pas régis par des règlements de sécurité. Les travailleuses et travailleurs accidentés ne seraient pas indemnisés. Nous avons dû nous battre pour obtenir tous ces avantages. Mais cela en valait la peine.

Vue d'ensemble



Les syndicats renforcent les communautés

« Les taux de syndicalisation élevés favorisent l'égalité des revenus, réduisent les taux de chômage et d'inflation, accroissent la productivité et accélèrent les mesures d'adaptation aux perturbations économiques. » — Rapport de la Banque mondiale

En effet, les syndicats puissants profitent à l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Les travailleuses et travailleurs qui gagnent un salaire décent ont les moyens de participer à la vie économique. Ainsi, ils créent de nouveaux emplois et paient plus d'impôts pour financer les services publics comme les soins de santé, les écoles, les services de police, les routes et le transport public. Tous les travailleurs en profitent, qu'ils soient syndiqués ou non.

C'est uniquement grâce aux syndicats qu'un grand nombre d'industries offrent des salaires élevés et des ensembles d'avantages sociaux. Ils fixent la norme qui fait augmenter les salaires des non-syndiqués.

En négociant de bons salaires et régimes de retraite, les syndicats ont contribué à l'essor de la classe moyenne au Canada.

Dans les pays où la majorité des travailleurs sont syndiqués, saviez-vous...

- que le fossé entre les riches et les pauvres est moins profond, que l'accès à l'éducation et aux soins de santé est meilleur pour tous et que leur qualité est supérieure?
- que la productivité est élevée (voire accrue dans certains cas)?
- que les taux de mortalité et d'accident au travail sont plus bas et que les salaires sont plus élevés dans l'ensemble (pour les syndiqués et non syndiqués)?
- que le classement à l'« indice mondial du bonheur » est supérieur? - *Indice de développement humain des Nations Unies*

La preuve est faite : les droits des travailleuses et travailleurs doivent être solidement établis pour que nous puissions améliorer l'égalité de revenus et l'égalité sociale pour tous. Les gouvernements qui souhaitent faire reculer les droits des travailleuses et travailleurs se rangent clairement du côté du 1 %.

Dévoués à la justice sociale



Notre syndicat puise ses racines en milieu de travail, mais la collectivité est son champ d'action. Nous demandons à tous les paliers de gouvernement :

- de renforcer la législation du travail de façon à ce que les travailleuses et travailleurs disposent des outils nécessaires pour contester la discrimination, le favoritisme et l'exploitation par leur employeur;
- d'améliorer la législation sur les droits de la personne afin d'éviter que les travailleuses et travailleurs, indépendamment de leur race, de leur sexe, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur identité sexuelle, de leurs capacités, de leur âge et de leur pays d'origine, subissent de la discrimination en matière d'emploi, de logement et d'accès aux services;
- d'améliorer les normes en matière de transport et de salubrité des aliments, ainsi que la protection de l'environnement;
- de cesser d'exploiter les travailleuses et travailleurs migrants et de mettre sur pied un système d'immigration juste (ces personnes méritent d'avoir la citoyenneté canadienne et de jouir pleinement des droits en matière de travail et d'emploi);
- d'améliorer l'enseignement public, les soins de santé, les services de garde d'enfants et les services aux aînés;
- de fournir le financement nécessaire aux habitations à loyer modéré, aux centres d'hébergement et au soutien du revenu des personnes handicapées;
- de combler le fossé entre les riches et les pauvres, d'accroître le salaire minimum et d'imposer les riches;
- de protéger les emplois au Canada en effectuant des investissements importants et en soutenant les infrastructures (et cesser d'exporter nos matières premières et nos emplois!).

Votre syndicat

Guide du propriétaire



UNIFOR

UniforQuebec.org | Unifor.org

Que dois-je savoir à propos de l'adhésion à un syndicat?

- 1 En étant membre d'un syndicat, vous jouissez de plus de droits en milieu de travail, vous êtes protégé contre le favoritisme et la discrimination de la part de votre employeur et vous gagnez probablement un meilleur salaire que si vous n'étiez pas syndiqué. Vous tenez probablement à tous ces avantages.
- 2 L'affiliation syndicale vous donne l'occasion de vous exprimer en milieu de travail (et au sein de votre syndicat). Le guide vous apprendra à utiliser votre droit de parole (et votre droit de vote).
- 3 Vous payez des cotisations. Vous devriez savoir pourquoi cela en vaut la peine.

Unifor : un syndicat pour tout le monde

Unifor propose une vision moderne du syndicalisme : nous prenons appui sur les plus grandes réalisations de notre histoire pour tirer pleinement parti de l'avenir. Nous défendons les intérêts de tous les travailleurs et travailleuses, avec ou sans emploi, car l'union fait la force.

« Tous les travailleurs et travailleuses ont besoin d'un milieu de travail sain et sécuritaire, de congés décent, d'un salaire suffisant, de sécurité d'emploi et de la possibilité de prendre leur retraite en toute dignité. Ils ont aussi besoin d'être traités de manière respectueuse et équitable par leur employeur. En travaillant ensemble, nous pouvons nous assurer que les travailleuses et travailleurs obtiennent exactement ce dont ils ont besoin. »

—Jerry Dias, président d'Unifor

Aperçu de ce que vous devez savoir en tant que membre d'Unifor

Qu'est-ce qu'une convention collective?



Une convention collective est un contrat qui a deux fonctions :

1 Elle rehausse le strict minimum prévu dans la législation sur l'emploi. Elle précise les taux de salaire, les avantages sociaux et les droits de congé annuel des travailleuses et travailleurs et prévoit des processus justes pour l'établissement des horaires de travail, les promotions, les mutations et bien plus encore. Elle lutte contre le favoritisme et la culture du secret. En règle générale, les syndiqués gagnent un meilleur salaire que les non-syndiqués travaillant dans la même industrie et sont plus susceptibles de bénéficier d'avantages sociaux négociés, comme une assurance médicale ou dentaire et un régime de retraite. Voilà ce que nous appelons « l'avantage syndical ».

2 Elle décrit la marche à suivre lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions qu'elle contient, c'est à dire la procédure de règlement des griefs. Sans syndicat, les travailleuses et travailleurs doivent se débrouiller seuls lorsqu'ils se heurtent à un problème au travail.

Négociation collective : comment ça fonctionne?

La loi oblige l'employeur à négocier un contrat avec le représentant des travailleuses et travailleurs lorsqu'ils sont syndiqués.

Chaque convention a une durée déterminée (généralement trois ans). **Vers la fin du contrat, le comité de négociation élu sollicite l'opinion des travailleuses et travailleurs sur les dispositions du contrat à modifier.** Il peut convoquer une assemblée spéciale sur les demandes ou mener un sondage.

Le syndicat organisera aussi un **vote de grève**. Ce vote permet de déterminer la mesure dans laquelle les membres appuient les demandes du syndicat et leur comité de négociation.

Le personnel d'Unifor aidera le comité en lui fournissant de l'information sur d'autres conventions collectives, les tendances observées dans l'industrie et les finances de l'employeur. En outre, la section locale examinera les griefs déposés pour cerner les aspects de la convention qui doivent être améliorés...

Le comité de négociation engagera des pourparlers avec l'employeur. Pendant les négociations, le comité de négociation présente des bilans périodiques, mais pas un compte rendu détaillé des propos de chaque partie.

Si le syndicat et l'employeur parviennent à un « accord de principe », une assemblée extraordinaire de ratification est convoquée. Les membres doivent alors décider s'ils l'acceptent (ratifient) (auquel cas l'accord est imprimé et distribué à tous les travailleurs) ou le rejettent (auquel cas le comité de négociation retourne à la table des négociations ou déclenche une grève pour forcer l'employeur à lui faire une meilleure offre). Dans les industries où le droit de grève n'est pas reconnu par la loi, Unifor a mis au point des stratégies efficaces pour parvenir à un accord équitable pour les travailleuses et travailleurs.

Au Canada, moins de 2 % des négociations collectives aboutissent à une grève. Personne ne veut faire grève. Une grève éclate seulement lorsque les travailleuses et travailleurs d'une entreprise décident, ensemble, dans leur intérêt collectif, qu'ils en ont assez et que la grève est la seule option possible. Chez Unifor, 10 % des cotisations sont versées dans un fonds de grève. Le fonds est prêt à vous soutenir ainsi que votre famille si votre employeur vous met en lock-out, ou si vous et vos collègues êtes acculés à la grève pour obtenir une entente juste.

En cas de grève, les membres d'Unifor reçoivent une indemnité de grève de 300 \$ par semaine s'ils sont inscrits sur la liste de paye en vigueur de l'employeur et s'ils participent à la grève.

Depuis plus d'une centaine d'années, le processus de négociation collective permet à des travailleuses et travailleurs d'avoir voix au chapitre en ce qui concerne leurs conditions de travail, empêche les employeurs de favoriser des personnes au détriment d'autres personnes, et s'assure que les travailleuses et travailleurs touchent un juste salaire.

Que dit votre convention collective sur les sujets suivants?

- Droits à la formation, mutations et promotions
- Droits des travailleuses et travailleurs en cas de congédiement ou de mise à pied
- Avantages sociaux, taux de salaire et droits
- Mise en place de nouveaux procédés ou de nouvelles technologies
- Droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades
- Droits à des congés

Et bien d'autres sujets...

Emplois décents ou nivellement vers le bas?



Nous avons déjà tous entendu les phrases suivantes : « Les fonctionnaires ont droit à des avantages que le reste des travailleurs n'ont pas », « Les enseignants ont trop de congés de maladie payés », « Les travailleurs des secteurs de l'automobile et de l'énergie sont surpayés »... Au lieu d'utiliser ces industries comme point de référence, nous semblons plutôt dire « Si je ne peux pas avoir tous ces avantages, vous ne devriez pas les avoir non plus ».

Pour les travailleuses et travailleurs, le choix est clair: rangez-vous dans le camp des entreprises et demandez-leur de sabrer dans les salaires et les avantages sociaux des personnes qui occupent des emplois de qualité (et s'inscrivent dans le nivellement vers le bas) OU joignez-vous au nombre croissant de personnes qui croient que nous avons tous droit à un emploi décent, notamment à de vrais congés pour passer du temps avec notre famille.

Préférez-vous faire campagne pour des emplois décents pour tous ou être entraîné dans un nivellement vers le bas?

Qu'est-ce qu'un grief?



Déroulement de la procédure de règlement des griefs

Si vous avez un problème au travail, vous n'avez pas à le résoudre seul. Lorsque votre employeur ne respecte pas les dispositions de votre convention collective, communiquez avec votre syndicat pour déterminer s'il est raisonnable de « déposer un grief ». Un grief est une contestation officielle d'une action posée par la direction (ou, dans certains cas, d'une inaction). Les griefs les plus courants concernent les heures supplémentaires, les mutations et les promotions, l'établissement des horaires de travail et les sanctions disciplinaires.

La procédure de grief oblige les employeurs à justifier leurs décisions.

Chaque convention collective décrit les étapes à suivre pour déposer un grief.

Voici un exemple typique de procédure :

Étape 1 : Le plaignant, le syndicat et le superviseur tiennent une discussion pour essayer de trouver une solution rapide et informelle au problème. Un grand nombre de problèmes sont résolus de cette manière en milieu de travail.

Étape 2 : Lorsque les parties ne parviennent à aucune solution satisfaisante, le syndicat remplit un formulaire de grief afin de décrire le problème et son lien avec la convention collective ainsi que la mesure corrective demandée par le syndicat et le travailleur. Il suffit souvent de mettre le problème sur papier pour que l'employeur accepte un règlement.

Étape 3 (et étape 4, dans certains cas) : Si la direction ne corrige pas la situation après avoir reçu le grief écrit, le syndicat et la direction transmettent le problème à un échelon supérieur afin de trouver une solution.

Dernière étape : Si les parties n'arrivent pas encore à s'entendre, le grief pourrait être soumis à un arbitre, c'est-à-dire une tierce partie indépendante choisie d'un commun accord.

Notre objectif consiste à régler les griefs le plus tôt possible et à trouver une solution qui règle définitivement le problème.

Harcèlement, intimidation et violence au travail



En vertu de la loi, vous avez le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement, et votre employeur doit s'assurer qu'il vous offre un tel milieu. Notre syndicat prend le harcèlement au sérieux. L'employeur est responsable, tout d'abord, de faire des enquêtes sur les problèmes de harcèlement au travail et de les régler, et nous négocions des politiques sur la formation et une représentation des droits en milieu de travail.

Le harcèlement n'est pas une plaisanterie. C'est un comportement cruel et destructeur envers d'autres personnes, qui peut se traduire par des effets dévastateurs. Le harcèlement, surtout le harcèlement fondé sur le sexe, la race, l'homosexualité, l'incapacité, l'identité ou l'expression de genre et la religion, est contraire à nos principes de base de solidarité et d'égalité.

Portez les actes de harcèlement, d'intimidation ou de violence dont vous êtes victime au travail à l'attention d'une personne du syndicat avec laquelle vous êtes à l'aise de parler. Il peut s'agir d'une déléguée ou d'un délégué, ou d'une représentante ou d'un représentant en milieu de travail, d'un membre du comité sur la condition féminine ou les droits de la personne ou encore une intervenante auprès des femmes. Vous enclencherez ainsi un processus pour mettre fin au harcèlement.

Objectifs du processus de lutte contre le harcèlement:

- 1 Mettre fin au harcèlement.
- 2 S'assurer que les actes de harcèlement ne se reproduisent plus.
- 3 Réparer le préjudice subi (dans la mesure du possible).
- 4 Apporter des changements afin de promouvoir des environnements de travail respectueux.

Service des droits de la personne d'Unifor : 1-800-268-5763, poste 8494

Cotisations syndicales

Vous en avez pour votre argent

Il est logique que tous les membres qui partagent les avantages d'une bonne convention collective partagent aussi les coûts liés à l'édification d'un syndicat fort capable de négocier et de faire appliquer cette convention. Les cotisations syndicales sont réparties entre les sections locales et le syndicat national, mais la majeure partie va aux sections locales.

Les cotisations servent à :

- payer les honoraires des représentantes et représentants dans des domaines tels que les régimes de retraite, les avantages sociaux, les services juridiques et la recherche, question d'être bien outillés à la table de négociation;
 - assumer les frais liés à la location de salles de réunion et de bureaux qui nous permettent d'avoir une place bien à nous pour nous réunir, loin des oreilles de nos employeurs;
 - former nos déléguées et délégués et nos représentantes et représentants en milieu de travail et en matière de santé et de sécurité, nos militantes et militants, et nos dirigeantes et dirigeants pour qu'ils puissent être efficaces et stratégiques;
 - tenir nos assemblées et nos congrès (c'est le juste prix de la démocratie!);
 - communiquer le point de vue des travailleuses et travailleurs aux décideurs, dans nos collectivités et dans les médias;
 - Dix pour cent des cotisations nationales servent à aider d'autres travailleuses et travailleurs à se joindre à nous. Pourquoi? L'union fait la force, et tous méritent les avantages de l'appartenance syndicale;
 - En tout, 10 % des cotisations du syndicat national sont directement déposées dans le fonds de grève. Nous mettons nos ressources en commun pour pouvoir affronter les employeurs quand il le faut!
- P. S.** Les cotisations syndicales, comme les cotisations professionnelles, sont déductibles d'impôt.

Pas encore membre d'Unifor?



Communiquez avec notre Service de recrutement au numéro 1-877-495-6551 ou à l'adresse join@unifor.org (Unifor). Au Québec contactez 1-800-361-0483 ou consultez notre site Web à www.uniforquebec.org pour savoir comment former une section locale ou communautaire.

Santé et sécurité



Les syndicats protègent le droit de travailler dans un milieu sain et sûr

Si vous avez des inquiétudes concernant la sécurité et la violence au travail, les risques associés à l'équipement, les pratiques dangereuses et les conditions stressantes, communiquez avec votre représentant en matière de santé et de sécurité.

Les travailleuses et travailleurs jouissant de la protection d'un syndicat n'ont pas à craindre de dénoncer des dangers dans leur milieu de travail ou de signaler un accident de travail. Nous disposons des ressources et de l'expertise nécessaires pour déterminer les risques en milieu de travail et nous avons le pouvoir d'exiger des changements.

Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux commence avec le droit de savoir. Vous avez le droit de connaître l'information qui pourrait avoir une incidence sur votre santé ou votre sécurité au travail. Vous avez le droit de recevoir de la formation et de l'information sur la machinerie, l'équipement, les procédés et les substances dangereuses dans votre lieu de travail et sur les conditions de travail. Par exemple, vous avez le droit de connaître les produits chimiques que vous utilisez ou auxquels vous êtes exposé au travail.

Vous avez le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux si vous estimez qu'il met votre santé et votre sécurité, ou celle d'un autre travailleur, en danger. La loi interdit aux employeurs d'imposer des sanctions disciplinaires aux travailleuses et travailleurs qui refusent d'exécuter un travail dangereux.

Voici la marche à suivre en général :

Signalez le problème à votre superviseur et mentionnez-lui que vous « exercez votre droit de refuser d'exécuter un travail dangereux ».

Avisez votre représentant syndical dès que possible.

Votre superviseur doit mener une enquête et tenter de résoudre le problème.

Aucun autre travailleur ne peut exécuter le travail, à moins qu'il ait été informé du refus et des motifs de refus.

Si vous estimez que le problème n'est pas réglé et persistez à croire que vous avez des motifs raisonnables de refuser d'exécuter le travail, votre représentant syndical vous renseignera sur les démarches à entreprendre.

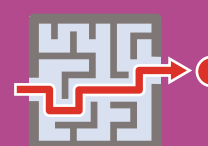
Le droit de refus est protégé par la loi, et votre représentant connaît la loi et la marche à suivre dans votre province. Il sait aussi comment réagir si votre employeur tente de vous imposer des sanctions disciplinaires pour avoir exercé ce droit de refus reconnu par la loi.

Il faut du courage pour se tenir debout et exercer son droit de refus. Toutefois, le droit de refus est peut-être votre seul moyen de protection et pourrait même sauver votre vie.

Les travailleuses et travailleurs ont aussi le droit de participer. Participez en signalant des conditions dangereuses, en exprimant vos préoccupations, en devenant représentant en matière de santé et de sécurité ou en siégeant à un comité paritaire en santé et sécurité au travail.

Les syndicats restent déterminés à défendre la législation sur la santé et la sécurité afin que l'ensemble des travailleuses et travailleurs, syndiqués ou non, puissent exercer leur droit à la santé et à la sécurité au travail.

Vous avez été licencié? Vous partez en congé? Vous avez été victime d'un accident de travail? Nous pouvons vous aider.



Si vous devez demander des prestations d'assurance-emploi ou d'indemnisation des accidents du travail, n'y allez pas seul. Les travailleuses et travailleurs et les syndicats se sont battus pour ces programmes de sécurité du revenu afin que les travailleurs soient en mesure de s'occuper d'eux et de leur famille en période difficile. Les procédures de demande d'assurance-emploi et d'indemnisation des accidents du travail sont de plus en plus bureaucratiques. Si vous en avez besoin, nous voulons nous assurer que vous y avez droit. Communiquez avec votre représentante ou représentant syndical pour obtenir de l'aide.