



IATSE Local 56



LES RUMEURS COURAMANT ÉVOQUÉES PAR LES EMPLOYEURS

INTRODUCTION :

En vertu de nos lois du travail, l'employeur a le droit d'exprimer ses opinions, tant et aussi longtemps que cela ne constitue pas une pratique déloyale de travail. Il arrive fréquemment que l'employeur écrive une lettre à ses employés avant l'accréditation d'un syndicat ou avant la prise d'un vote. La plupart du temps, les lettres de ce genre contiennent à peu près les mêmes formules qui sont très trompeuses.

Voici quelques exemples, tirés de lettres véritables provenant d'employeurs:

CE QUE L'EMPLOYEUR DIT :

«En ce moment même, vous avez le droit légal de négocier directement avec nous des changements et des améliorations aux conditions de travail. Quand le syndicat sera accrédité comme agent de négociation, vous perdrez ce droit légal».

LES FAITS:

Sans syndicat, vous n'avez aucun droit légal de négocier avec l'employeur. Et en l'absence de contrat légal (ici on parle de convention collective), l'employeur peut reprendre, n'importe quand, tout ce qu'il vous a donné auparavant.

CE QUE L'EMPLOYEUR DIT :

«La syndicalisation n'améliorera pas la sécurité d'emploi».

LES FAITS :

Les syndicats améliorent toujours la sécurité d'emploi, car la seule façon d'assurer des droits d'ancienneté efficaces, c'est par le biais d'une convention collective. Si vous êtes syndiqué, vous augmentez votre sécurité d'emploi tout en travaillant pour l'employeur. Sans syndicat, la sécurité d'emploi n'existe tout simplement pas. Vous pouvez à tout moment être congédié ou mis à pied, pour être remplacé par le premier venu.



IATSE Local 56



CE QUE L'EMPLOYEUR DIT :

«Rien ne garantit que le syndicat puisse améliorer vos salaires ou vos avantages».

LES FAITS :

Au fil des années, notre syndicat a recruté de nombreux lieux de travail non-syndiqués. Nos conventions contiennent des améliorations au titre des salaires, des avantages et des conditions de travail. Les études menées au Canada et aux États-Unis ont prouvé à maintes reprises que les travailleuses et travailleurs syndiqués ont de meilleurs salaires et avantages sociaux que les non-syndiqués.

CE QUE L'EMPLOYEUR DIT :

«.....vous bénéficiez déjà de la protection d'un contrat en tant qu'employé de notre compagnie.....»

LES FAITS :

Dans un milieu de travail non-syndiqué, vous n'avez pas de contrat légal avec l'employeur. La seule protection que vous avez, et qui vous est conférée par la Loi sur les normes de travail, c'est le droit de recevoir le salaire minimum, une paye de vacances, etc. Vous êtes obligé de déposer une plainte au Gouvernement si l'employeur contrevient à la Loi alors qu'avec un syndicat il y aura toujours des ressources pour vous appuyer et vous défendre.

CE QUE L'EMPLOYEUR DIT :

«Ici, votre emploi ne peut prendre fin que pour une cause juste ou sur remise d'un avis raisonnable».

LES FAITS :

L'employeur peut en tout temps imposer des sanctions et congédier ses employés non-syndiqués, pour n'importe quelle raison et même sans raison. Du point de vue légal, les seules exceptions notables ont trait au fait que l'employeur n'a pas le droit d'imposer des mesures disciplinaires ou de congédier pour activités syndicales, ou encore pour des motifs fondés sur la race, le sexe ou autres types de discrimination prévus par les lois sur les droits et libertés de la personne. En outre, suite aux récents changements apportés à la loi, sur l'assurance emploi, si l'employeur vous congédie, vous perdez non seulement votre emploi, mais vous risquez aussi de perdre votre droit aux prestations d'AE !

Ce ne sont là que quelques-unes des fausses déclarations faites par les employeurs pour essayer d'influencer votre opinion à propos du syndicat. Il en existe beaucoup d'autres. C'est pour cette raison qu'il est important de baser votre décision sur des faits, et non sur des tactiques d'intimidation.