



Syndicat international des métiers
Local 2817 (Québec)

GUIDE

DU NOUVEAU SYNDIQUÉ

Dix questions et réponses sur le
mécanisme de syndicalisation

Des gens de métier
proches de vous

TABLE DES MATIÈRES

Quel intérêt ai-je à me syndiquer?.....	2
Suis-je admissible à me syndiquer?.....	4
Quand puis-je me syndiquer ou changer de syndicat?.....	4
Je suis déjà syndiqué, mais mon syndicat ne me donne pas satisfaction! Quels sont mes recours?.....	5
Suis-je libre d'adhérer ou non?.....	6
S'il est légal de se syndiquer, pourquoi doit-on le faire en cachette?.....	6
Quelle démarche dois-je suivre une fois que j'ai décidé de me syndiquer?.....	7
Comment mon employeur réagira-t-il?.....	8
L'employeur saura-t-il qui a signé des cartes?....	12
Mes conditions de travail actuelles sont-elles protégées?.....	12

1. Quel intérêt ai-je à me syndiquer?

Qui ne cherche pas à améliorer son sort! Eh bien! considérez la syndicalisation comme le mécanisme qui vous permettra justement d'accroître votre qualité de vie. Un syndicat ouvrier permet la mise en commun de ressources pour offrir aux membres des services qui leur seraient autrement inaccessibles.

Pour une meilleure qualité de vie...

Il est démontré que les entreprises syndiquées offrent de meilleures conditions de travail, sur les plans à la fois de la rémunération et des avantages sociaux :

- assurances collectives;
- régimes de retraite;
- congés fériés;
- protection de la santé et de la sécurité des membres;
- etc.

Bref, les travailleuses et travailleurs syndiqués sont plus avantageusement récompensés pour leur travail.

Pour un meilleur équilibre...

De plus, les travailleuses et travailleurs syndiqués bénéficient d'un rapport employés-cadres mieux équilibré. Ils ont ainsi l'assurance d'obtenir le respect de l'employeur. Puisque nous consacrons la plus grande partie de notre vie active au travail, nous avons tous avantage à évoluer dans un milieu où le rapport de force entre employeur et employés est le plus équilibré possible.

Pour une meilleure protection contre les abus...

L'employeur investit dans son entreprise afin de se donner les moyens de fournir un service ou un produit. Pour parvenir à ses fins, il doit pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée, compétente et dévouée. L'engagement des employés va au-delà du travail à exécuter et s'étend jusqu'au fruit de ce travail. Le bénéfice qu'en tirera l'employeur assurera la survie de son entreprise. Bien que le syndicat partage la validité de ce principe à part entière, en l'occurrence que l'employeur tire le meilleur profit possible de son investissement, il ne doit pas le faire au détriment de celles et de ceux à qui il doit ce profit.

Pour plus de respect...

Une entreprise qui respecte ses salariés, qui redistribue équitablement la richesse, qui traite bien ses salariés, qui fait preuve de justice et d'équité, qui ne se rabat pas sur le favoritisme pour attribuer les possibilités d'avancement ou les congés annuels, qui procède à des mises à pied de façon correcte et qui établit l'horaire de travail de ses employés en fonction de l'ancienneté n'aura rien à craindre de ses travailleurs, qui n'auront aucun motif et ne ressentiront aucun besoin de se syndiquer, voire de mettre en place une association de travailleurs. Dans le cas contraire, toutefois, la syndicalisation donnera aux employés lésés le levier dont ils auront besoin pour se faire respecter. La syndicalisation est fondamentalement une question de respect de soi.

Rappelez-vous ce vieil adage : L'union fait la force...

2. Suis-je admissible à me syndiquer?

Toute personne pour qui l'employeur verse un salaire est habilité à se syndiquer. Que vous ayez un statut de salarié à plein temps, à temps partiel ou surnuméraire, vous pouvez vous prévaloir de votre droit à l'association et à la syndicalisation.

Les cadres d'entreprises ont eux aussi le droit de se syndiquer, pourvu que leurs fonctions ne comportent pas le pouvoir réel d'embauche, de congédiement ou de prise de mesures disciplinaires.

(CTQ, article 3.) Droit d'association des salariés – Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration. S.R.1964, c.141, a. 3; 1977, c. 41, a. 3.

(CTQ article 1) Définition, « salarié » – Une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas :

1° une personne qui, au jugement du commissaire du travail, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;

* CTQ = Code du travail du Québec

3. Quand puis-je me syndiquer ou changer de syndicat?

En vertu de l'article 22a du Code du travail du Québec, un groupe de travailleurs a la possibilité de se syndiquer en tout temps pourvu que le groupe souhaitant se syndiquer n'est pas déjà représenté par un syndicat accrédité. Par ailleurs, la règle suivante s'applique à tout groupe qui fait

déjà l'objet d'une accréditation mais qui désire changer d'allégeance syndicale :

(CTQ, article 22b.1) – S'il s'agit d'un nouveau certificat d'accréditation et que plus de douze mois se sont écoulés sans conclusion d'une convention collective;

4. Je suis déjà syndiqué, mais mon syndicat ne me donne pas satisfaction! Quels sont mes recours?

Il arrive que le syndicat ou la centrale syndicale ne donne pas satisfaction ou ne remplisse pas adéquatement ses obligations en matière de défense des travailleurs. La loi prévoit ainsi des mécanismes permettant aux travailleurs de changer de représentation syndicale.

Dans le cas où il existe une accréditation et une convention collective et où il y a une volonté de changer de syndicat, au moment du renouvellement de la convention collective débute une période dite de maraudage ou période ouverte :

- Dans le cas d'une convention d'une durée de trois ans, la période où il est permis de changer d'allégeance syndicale est entre les 90^e et 60^e jours précédant la fin de la convention collective (CTQ, article 22d);
- Dans le cas d'une convention d'une durée de plus de trois ans, d'autres règles s'appliquent selon la durée de la convention collective (CTQ, article 22e);
- Enfin, après neuf mois de la date d'expiration d'une convention collective qui n'a pas été renouvelée (CTQ, article 22c).

5. Suis-je libre d'adhérer ou non?

Oui! En vertu de l'article 13 du Code du travail du Québec, adhérer à une organisation ouvrière est un droit et non une obligation. Il est donc interdit d'user d'intimidation ou de menaces pour convaincre quelqu'un d'adhérer à un syndicat. À l'opposé, il est tout aussi interdit d'user d'intimidation ou de menaces (congédiement, rétrogradation, etc.) pour inciter quelqu'un à s'abstenir ou à cesser d'être membre d'un syndicat.

(CTQ, article 13) Intimidation, menaces – Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

6. S'il est légal de se syndiquer, pourquoi doit-on le faire en cachette ?

En vertu des lois régissant le travail au Québec, tout travailleur a le droit de s'organiser en vue de former un regroupement de travailleurs ou un syndicat. Toutefois, malgré ce droit inconditionnel, l'organisation syndicale continue de se faire souvent dans la quasi-clandestinité. Pourquoi? Les raisons sont assez simples. Imaginez-vous le dimanche midi, assis à la table familiale en train de découper le rosbif. Le camelot entre, s'assied à la table et vous en exige une tranche... Comment réagiriez-vous? Eh bien! dites-vous que les propriétaires d'entreprise ont la même réaction!

(CTQ, article 3.) Droit d'association des salariés – Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration. (S.R.1964, c.141, a. 3; 1977, c. 41, a. 3)

Il est donc recommandé de garder le secret le plus strict possible pendant une organisation syndicale ou jusqu'à ce que vous et le conseiller à l'organisation ayez arrêté la stratégie d'organisation.

7. Quelle démarche dois-je suivre une fois que j'ai décidé de me syndiquer?

Définition du groupe visé ou de l'unité de négociation appropriée.

- Vous devez d'abord bien définir le groupe qui sera visé ou qui fera l'objet de l'accréditation syndicale (ex. : tous les salariés au sens du Code du travail ou encore, tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau). Votre conseiller à l'organisation verra à bien définir ce groupe avec vous.

Préparation de la liste du personnel.

- Une liste du personnel visé par la requête en accréditation et incluant tous les travailleurs nonobstant leur statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire, etc.) doit être dressée.

Signature des cartes

- L'organisation d'un syndicat doit obligatoirement passer par l'adhésion volontaire des travailleurs de l'unité visée. Donc, avant de pouvoir créer le syndicat, une majorité absolue (50 % + 1) des travailleurs de l'unité visée doit signer volontairement une carte d'adhésion et chaque signataire doit payer un montant de 2 \$ au moment de signer ladite carte (CTQ, article 36.1).

Dépôt de la requête

- Une fois la majorité absolue atteinte, une requête en accréditation est déposée au ministère du Travail par l'association de salariés (syndicat).

Obtention de l'accréditation

- Une fois que le ministère du Travail a reçu la requête en accréditation, le commissaire général du travail doit dépêcher sans tarder un agent d'accréditation, dont le travail consistera à vérifier le caractère représentatif de l'association et de son droit à l'accréditation. Si le commissaire constate que ce droit existe et que l'employeur et le syndicat s'entendent sur l'unité visée par la requête, il doit accréditer le syndicat sur-le-champ et ce, par écrit.
- Certains délais sont à prévoir dans le cas où l'employeur conteste l'unité visée ou encore si le caractère représentatif n'est pas clairement établi. Cependant, en règle générale, l'agent d'accréditation procède sans délai à l'accréditation lorsqu'il est question d'un nouveau groupe.

8. Comment mon employeur réagira-t-il?

Tel que mentionné précédemment, rares sont les employeurs qui acceptent librement de partager leurs profits avec leurs salariés. De plus, la venue d'un syndicat annonce inévitablement la négociation d'un certain partage des pouvoirs ou tout au moins l'établissement de règles pour protéger les travailleurs contre les traitements abusifs et les atteintes à leur dignité (respect). L'employeur devra donc se plier à de nouvelles règles de gestion. Il est néanmoins possible que

certains employeurs réagissent très mal à la syndicalisation de leur entreprise et décident de contre-attaquer :

- Congédiement, suspension, mesures disciplinaires ou harcèlement à l'endroit des personnes qu'il soupçonne d'avoir initié la démarche de syndicalisation
- Dénigrement de ces initiateurs auprès des autres travailleurs (« Ne vous faites pas embarquer par ces faiseurs de troubles », etc.)
- Rumeurs de mises à pied massives, de fermeture ou de déménagement de l'entreprise, etc.
- Intimidation, menaces de toutes sortes
- Invitation lancée à un autre syndicat (syndicat de boutique ou syndicat jaune) qui tentera de diviser le groupe.

Naturellement, dans le cas où l'employeur préfère un autre syndicat, nous pouvons facilement imaginer qui décidera des résultats des négociations

Bien entendu, de telles réactions sont strictement interdites en vertu des articles suivants du Code du travail du Québec :

(CTQ, article 12.) Ingérence dans une association de salariés – Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

(CTQ, article 13) Intimidation, menaces – Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

(CTQ, article 14.) Contraintes prohibées – Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Restriction – Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

(CTQ, article 15) Pouvoirs du commissaire du travail – Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le commissaire du travail peut :

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Indemnité – Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Déduction – Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

(S.R. 1964, c. 141, a. 14; 1969, c. 47, a. 7; 1977, c. 41, a. 1, a. 7; 1983, c. 22, a. 3)

(CTQ, article 16) Plainte – Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, soumettre sa plainte par écrit au commissaire général du travail dans les trente jours de la sanction ou mesure dont il se plaint, ou la mettre à la poste à l'adresse du commissaire général du travail dans ce délai. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.

À l'opposé, plusieurs employeurs voient d'un bon œil l'arrivée d'un syndicat dans leur entreprise. Fini la gestion « paternaliste », où chacun passe dans le bureau du « boss » pour négocier ses propres conditions, et la surenchère qui en résulte souvent. De plus, le dialogue est facilité par le fait que le groupe de travailleurs s'exprime dorénavant d'une seule voix. Les gestionnaires professionnels ou avant-gardistes ne perçoivent pas nécessairement la syndicalisation d'une entreprise comme une calamité. Bien souvent, le syndicat permet une meilleure gestion des relations de travail.

9. L'employeur saura-t-il qui a signé des cartes ?

Non! En vertu de l'article 36 du CTQ, nul ne peut connaître l'identité de ceux qui ont signé une carte d'adhésion à une association.

(CTQ, article 16) Appartenance tenue au secret – L'appartenance d'une personne à une association de salariés ne doit être révélée par quiconque au cours de la procédure d'accréditation ou de révocation d'accréditation sauf au commissaire général du travail, au commissaire général adjoint du travail, au commissaire du travail, à l'agent d'accréditation ou au juge d'un tribunal saisi d'un recours prévu au titre VI du livre V du Code de procédure civile (chapitre C-25) relatif à une accréditation. Ces personnes ainsi que toute autre personne qui prend connaissance de cette appartenance sont tenues au secret.

10. Mes conditions de travail actuelles sont-elles protégées?

En vertu de l'article 59 du CTQ, lorsqu'une requête en accréditation est déposée auprès du ministère du Travail, l'employeur ne peut modifier en tout ou en partie les conditions de travail existantes (sauf ce qui est déjà prévu) de ses employés sans le consentement écrit du syndicat.

(CTQ, article 59) Maintien des conditions de travail – À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Maintenant, à quels services puis-je m'attendre comme nouveau syndiqué?

SIM Québec œuvre dans le monde des relations de travail ouvrières et dessert les clientèles suivantes qui bénéficient ainsi de judicieux conseils et d'une grande expertise syndicale :

- Travailleurs de la construction : charpentiers menuisiers, poseurs de systèmes intérieurs, parqueteurs-sableurs, poseurs de revêtement souple, poseur de pilotis, jointeurs
- Travailleurs forestiers : bûcherons, opérateurs de machinerie de bois, travailleurs de scieries, de moulins de pâtes et papiers ou d'installations de séchage, mesureurs, transporteurs de bois, pompiers forestiers, etc.
- Travailleurs des métiers connexes aux métiers de la construction : maisons usinées, fabrication de fermes de toit, industrie du revêtement, aménagement paysager, tourbières, fabrication de portes et de fenêtres, vitriers, usines de moulures, professionnels de la construction (architectes, évaluateurs, designers, etc.)
- Travailleurs du secteur de l'ébénisterie : fabricants de meubles, d'armoires de cuisine, d'armoires commerciales, etc.
- Travailleurs du secteur de l'alimentation et de la vente de détail : caissiers, bouchers, employés de transformation des poissons et des fruits de mer, préposés à la manutention, préposés au transport, etc.
- Travailleurs du monde de l'automobile : mécaniciens, électriciens, préposés à l'entretien, carrossiers, magasiniers, vendeurs d'automobiles, etc.
- Travailleurs œuvrant dans le secteur de la machinerie lourde : mécaniciens, électriciens, carrossiers, magasiniers, etc.

Il va de soi que notre expertise gravite principalement autour de la gestion des relations de travail, la mise en application de conventions collectives négociées, la gestion de griefs et de litiges, la gestion de dossiers de CSST et ainsi de suite. En ce sens, nous pouvons affirmer que notre expertise saura intéresser tout groupe de travailleurs et de travailleuses désirant former une association ou être représenté par un syndicat sérieux qui se donne pour priorité l'intérêt de ses membres.

Services syndicaux offerts aux membres

SIM Québec offre la particularité d'être un syndicat proche de ses membres. Nous ne sommes pas une gigantesque centrale syndicale, loin de sa base, qui utilise les fonds de ses membres versés sous la forme de cotisations syndicales – devant servir à la lutte pour obtenir de meilleures conditions de travail – pour plutôt mener toutes sortes de combats politiques et sociaux n'ayant rien à voir avec la raison d'être d'un syndicat ouvrier, en l'occurrence NÉGOCIER DES CONDITIONS DE TRAVAIL AMÉLIORÉES POUR SES MEMBRES.

Nous offrons un rapport qualité/prix des plus enviable pour nos membres, et tous les services requis vous sont offerts.

ORGANISATION SYNDICALE

Le service d'organisation contribue à la démarche des groupes de travailleurs qui désirent se syndiquer et former une association afin d'améliorer leurs conditions de travail. Ce même service est offert aux groupes déjà syndiqués qui désirent être représentés par une organisation qui leur offrira des services à la hauteur de leurs attentes.

NÉGOCIATION

Le service de négociation analyse le marché et les revendications pour ensuite préparer une version préliminaire de la convention collective qu'il proposera pour fins d'adoption à l'assemblée des membres appartenant au groupe pour lequel elle sera négociée. À cette assemblée seront nommés les travailleurs qui participeront à la négociation. Par la suite, la négociation sera entamée jusqu'à l'aboutissement d'une convention collective que l'ensemble des travailleurs représentés considère satisfaisante.

MOBILISATION

L'amélioration des conditions de travail passe nécessairement par un équilibre du rapport de force entre les travailleurs et l'employeur. Ainsi, les travailleurs doivent être mobilisés autour d'un objectif commun. Le service de mobilisation est là pour soutenir des travailleurs et des travailleuses qui souhaitent améliorer leurs conditions de travail.

ARBITRAGE

Pendant la durée d'une convention collective, certaines mésententes peuvent survenir dans sa mise en application et son interprétation. C'est pourquoi nous offrons des services de représentation pour l'arbitrage de litiges.

CONSEILS ET SOUTIEN À L'ÉGARD DES LOIS SOCIALES (assurance-emploi, etc.)

Aujourd'hui, la vie des travailleurs est plus complexe que jamais auparavant. Un travailleur sera tôt ou tard pris dans l'engrenage de l'une des lois sociales du gouvernement provincial ou fédéral, que ce soit la *Loi de l'assurance-emploi* ou

les lois régissant les fonds de retraite. Votre syndicat a les ressources nécessaires pour vous guider dans ce labyrinthe juridique.

CONSEILS ET SOUTIEN DANS LES DOSSIERS D'ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE MALADIES PROFESSIONNELLES (CSST)

Qui peut prétendre être à l'abri d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail? Personne! Et comme les employeurs tentent de plus en plus à contester toutes les demandes de réclamations qu'ils reçoivent, vous avez besoin de moyens pour vous défendre contre ces murs d'incompréhension et de suspicion. Nous offrons à nos membres des conseils professionnels et une défense active auprès des différentes instances des officines de la CSST.

SOUTIEN JURIDIQUE

Nous offrons à nos membres des services juridiques pour traiter toute question relevant des lois du travail et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec*.

FORMATION

Nous offrons à nos délégués une formation et les outils nécessaires afin qu'ils soient en mesure de bien comprendre leurs rôles. Formation de délégués généraux, délégués chargés de la gestion de conventions collectives ou délégués chargés des questions de santé et sécurité, voilà quelques-uns des principaux cours que nous offrons.

SERVICE DE COMMUNICATION

Notre service de communication participe à l'élaboration des différents outils de communication nécessaires pour mener des

campagnes de syndicalisation et des luttes. Qu'il s'agisse de préparation de tracts, de rédaction de communiqués de presse ou d'organisation de conférences de presse, notre équipe de communication vient en aide à l'ensemble de notre équipe.

L'efficacité passe par nos conseillers

Notre équipe est formée de conseillers professionnels qui cumulent plusieurs années d'expérience et d'expertise dans la gestion des dossiers de groupes syndiqués. Ce sont des spécialistes accessibles qui priorisent le travail sur le terrain, et qui favorisent l'écoute des membres, pour leur offrir des solutions concrètes, réalistes et rapides :

- **Conseillers syndicaux, secteur des métiers généraux :**

Le travail de nos conseillers syndicaux du secteur des métiers généraux consiste principalement à assurer la mise en place d'une vie syndicale dans chacun des groupes de travailleurs que nous représentons.

Cette vie syndicale permet la négociation de conventions collectives et d'ententes, la gestion de griefs et d'arbitrage, le suivi des dossiers soumis à la CSST, l'amélioration des conditions de travail, etc.

- **Conseillers syndicaux, secteur de la construction :**

Le travail de nos conseillers syndicaux du secteur de la construction consiste à faire les représentations sur les chantiers, à négocier aux tables des métiers que nous représentons, à surveiller la mise en application des lois et des règlements de la CCO et à mettre en application les règles de santé et de sécurité sur les chantiers.

Nous siégeons également au Conseil Conjoint afin de faire avancer l'ensemble du secteur de la construction au profit de nos membres.

- **Conseillers à l'organisation :**

Le travail de nos conseillers à l'organisation consiste à organiser de nouveaux groupes de travailleurs qui désirent se syndiquer, à orchestrer le maraudage de groupes déjà syndiqués – qui désirent être représentés par un syndicat proactif qui défendra leurs intérêts et assurera la mobilisation des membres du groupe pour qu'ils obtiennent gain de cause dans leur démarche d'amélioration de leurs conditions de travail.

- **Conseillers juridiques :**

SIM Québec est appuyé par une équipe de conseillers juridiques spécialisés, à qui il confie les divers dossiers à mener devant les instances judiciaires ou les tribunaux administratifs. L'équipe de juristes de notre firme conseil a la tâche de plaider les dossiers d'arbitrage, de faire les représentations en Cour supérieure ou devant les instances du commissaire ou du tribunal du travail.

Pour ce qui est des dossiers de plus en plus complexes de la CSST, nos conseillers syndicaux les confient à une firme d'avocats spécialisés en la matière afin d'obtenir le maximum de rendement dans les dédales de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. Nous nous assurons ainsi d'une gestion professionnelle des dossiers de CSST devant les différentes instances de l'organisme gouvernemental et la défense la plus adéquate de nos membres.

- **Service conseil en placement :**

Il arrive souvent que certaines entreprises ou des travailleurs syndiqués membres du SIM Québec fassent appel à notre service de référence de placement pour obtenir de la main-d'œuvre ou du travail. En ce sens, SIM Québec offre donc un service conseil en placement, dont la tâche consiste à trouver du travail pour nos membres en disponibilité ou au terme d'un contrat de travail dans leur métier respectif. Ce service conseil répond également aux nombreuses demandes d'entrepreneurs en construction ou d'entreprises diverses qui requièrent les services de nos travailleurs dans nos secteurs d'activités.

Nos conseillers sont aidés par une équipe de soutien : secrétaires, téléphonistes, conseillers à l'assurance collective, conseillers au transfert international, conseillers en communications, équipe de direction.

En quelles circonstances le fonds de défense professionnelle peut-il me venir en aide?

Le Fonds de défense professionnelle du SIM Québec est une caisse constituée aux fins suivantes :

- aider financièrement des travailleuses et des travailleurs membres du SIM Québec – ou en voie d'être syndiqués par SIM Québec – qui sont victimes de congédiement ou de suspension pour activités syndicales dans le cadre du processus de syndicalisation, du processus de consolidation, d'une grève ou d'un lock-out ou encore de moyens de pression syndicaux. Le fonds vise également à venir en aide aux victimes de mesures disciplinaires consécutives

à l'exercice de leurs fonctions syndicales, des mesures ayant pour conséquence de réduire leur rémunération;

- aider également l'organisation syndicale de ces travailleuses et travailleurs membres du SIM Québec (affiliée au CRQ) dont les activités sont perturbées par une grève ou un lock-out;
- payer les frais et les honoraires engagés dans le cadre de procédures judiciaires intentées suivant le déclenchement d'une grève ou le décret d'un lock-out ou de poursuites judiciaires consécutives à des congédiements ou des suspensions pour activités syndicales;
- prêter assistance aux organisations syndicales de travailleuses et de travailleurs – affiliées au CRQ ou en voie d'être syndiquées par le CRQ – qui sont confrontées à des difficultés professionnelles exceptionnelles ayant une portée d'intérêt général pour l'ensemble des membres.



Affilié au
Conseil Régional Québécois de l'International (CRQ)

8580, boul. du Golf
Anjou (Québec) H1J 3A1
Tél. : 514.351.2817 / 1.888.351.2817
Télé. : 514.355.8939

