

ALAMIN ANG IYONG MGA KARAPATAN

Mga legal na proteksyon para sa mga empleyadong nagbubuo ng unyon sa kanilang lugar ng trabaho

Inilalaan ng *Saskatchewan Employment Act* (SEA) ang mga patakaran at mga regulasyon para sa pagbuo (pag-organisa) ng isang unyon sa isang lugar ng trabaho. Malinaw na ipinapahayag ng batas na **“Ang mga empleyado ay may karapatang mag-organisa at magbuo, sumali o tumulong sa mga unyon, at mag-collective bargaining sa tulong ng isang unyon na pipiliin nila.”**

Trabaho ng Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) ang itaguyod ang pangunahing karapatang ito at protektahan ang mga empleyado mula sa pamimilit o pananakot kapag naghahangad silang mag-unionize sa kanilang lugar ng trabaho.

Kapag nakikialam ang isang employer sa paghangad na magbuo ng unyon, ang unyon ay maaaring mag-file ng isang “unfair labour practice.” Kabilang sa mga halimbawa ng unfair labour practices ang mga kaso kung saan ang isang employer:

X Ay nakikialam, pumipigil, nananakot, nagbabanta, o nagpupuwera sa isang empleyado na naghahangad na magkaroon ng unyon sa lugar ng trabaho;*

X Ay nakikialam sa pagbuo o pagpili ng isang unyon;

X Ay nag-utos na bilang kondisyon o tadhana ng trabaho, ang mga empleyado ay hindi dapat sumali, tumulong, o maging aktibo sa isang unyon;

X Nagdidiskrimina sa isang empleyado hinggil sa hiring, katagalan ng pagtrabaho, o anumang kondisyon ng pagtrabaho, o nagsisisante o sususpindi ng isang empleyado para pigilan ang membership o suporta sa isang unyon;

X Nag-eespiya sa mga miyembro ng unyon o nagtatanong sa mga empleyado para malaman kung sila’y mga miyembro o mga taga-suporta ng unyon.

ALAMIN ANG IYONG MGA KARAPATAN

Ang Saskatchewan Labour Relations Board ay mga malawak na kapangyarihang utusan ang mga employer na itigil ang unfair labour practices, ibalik sa trabaho ang mga empleyadong tinanggal sa trabaho nang hindi makatarungan, at utusan ang mga employer na bayaran ang mga suweldo at benefits na nawala.

Kapag sinuspindi o sinisante ng isang employer ang isang empleyado habang ito ay nagbubuo ng unyon, maaaring utusan ang employer na patunayan na ang pagsisante o pagsuspindi ay hindi dahil sa kanilang suporta para sa unyon o membership sa unyon. Kung hindi ay maaaring ipahayag ng SLRB na ang employer ay nagkasala ng unfair labour practice. Maaaring mabilis na papakinggan ng SLRB ang isang kaso kung ang isang empleyado ay sinuspindi o sinisante at kadalasan ay maaari nitong utusan ang employer na ibalik kaagad ang empleyado sa trabaho pagkatapos ng buong hearing ng kaso sa ibang panahon.

*Gayunman, hindi pinipigilan ng SEA ang employer na "sabihin sa mga empleyado nito kung ano ang facts at ang mga opinyon nito."

CUPE / Canadian Union
of Public Employees

ANG CUPE AY MAKAKATULONG!
**Kontakin kami ngayon para simulang itatag
ang inyong unyon sa araw din na ito.**

AIMEE NADON, Organizer
anadon@cupe.ca | 1-306-631-1844

**CHOOSE
CUPE**