

Les normes du travail peu respectées

La commission des normes du travail (CNT) vient de publier une enquête sur l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail. Ces dispositions concernent surtout les normes à valeur pécuniaire, exemple : le salaire, le temps supplémentaire, les vacances annuelles, les jours fériés, le talon de paie, etc.

Selon cette étude, seulement 38,2 % des employéEs voient l'ensemble des normes respectées. Donc 61,8 % des employéEs travaillent pour un

employeur qui ne respecte pas au moins une disposition de la Loi.

Fait peu surprenant, les plus à risques sont les personnes qui ont un travail précaire et/ou atypique. Ce sont les jeunes et les femmes qui sont les principales victimes.

Ce qui nous apparaît le plus inquiétant, c'est que les normes non respectées sont non seulement obligatoires, mais souvent très bien

connues. Voici quelques exemples du type d'infraction.

Le paiement du salaire minimum n'est pas respecté pour 2 % de la population. Ce taux de non-respect augmente à 4 % chez les femmes et à 5 % chez les jeunes. Et ce, malgré toute la publicité que le gouvernement fait à chaque fois qu'il augmente le taux de quelques sous.

| Qui sont les victimes des infractions ? | |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 7 sur 10 | Emplois saisonniers |
| 6 sur 10 | Temps partiel |
| 7 sur 10 | Sur appel |
| 6 sur 10 | Ont entre 15 et 24 ans |
| 8 sur 10 | Sont rémunérées à forfait, commission ou pourboire |

(Suite page 3)

Sommaire

| | |
|-----------------------------------------------------|-----|
| Salon de l'environnement de l'Estrie | 2 |
| Assemblée générale | 3 |
| Opinion : Wal-Mart vous achète | 4 |
| Plan d'action du Front de défense des non-syndiqués | 5 |
| Peu de travailleur prendront leur vacances annuelle | 5 |
| L'emploi en revue | 6-7 |
| Le salaire moyen augmente | 8 |

Enfin, un nouveau nom!

Oui c'est fait, notre magnifique journal porte enfin un nom : la Déroute.

Voici la raison pourquoi ce nom a été proposé et choisi.

Ce nom dépeint «visuellement» la situation de bien des gens non syndiqués. Ces gens subissent les contre-coups des politiques qui ne réussissent pas à leur garantir de bonnes conditions de travail et de salaire.

Selon le dictionnaire *déroute* signifie une situation

catastrophique ou un grave échec. *Dérouter* signifie désorienter, décontenancer.

Comme un des objectifs du journal est d'informer et de ramener sur la bonne voie les écarts et les nids-de-poule législatifs, nous avons trouvé que ce nom était approprié.

C'est Louise Daigle qui a trouvé ce nom. Elle gagne le concours « trouvez-moi un nom ! ». Elle se mérite un repas d'une valeur de 30 \$. Merci, aux participantEs!

Réflexion d'un membre du CA

Des gestes écologiques au quotidien

par Sandy Tremblay

Les 18 et 19 novembre prochain, se tiendra la deuxième édition du Salon de l'environnement de l'Estrie. L'an passé, cet événement a accueilli plusieurs milliers de personnes. Une réussite totale! Cette année les exposants vous attendent à l'édifice d'Expo-Sherbrooke.

Encore cette année, vous aurez accès à des essais de voitures hybrides, des dégustations de produits du terroir locaux et régionaux, ainsi qu'une multitude de produits variés qui respectent l'environnement tels que des vêtements, des matériaux de construction, des produits pour bébé, des produits équitables...

Un des objectifs de ce salon de l'environnement est de démontrer qu'en tant que consommateurs et consommatrices nous avons un pouvoir énorme. Lorsque ce pouvoir est utilisé à bon escient, nous pouvons améliorer la protection de

l'environnement tout en respectant les Droits Humains.

Voici quelques conseils parmi tant d'autres qui peuvent vous aider à faire des choix écologiques au quotidien.

- 1- Les bijoux en or sont très jolis, mais saviez-vous que l'or est un produit qui provoque de nombreux dégâts? Par exemple, l'exploitation des mineurs, pollution des rivières au mercure, déforestation. Aujourd'hui il n'existe pas de label garantissant la provenance et la sécurité des ouvriers travaillant dans les mines d'or.
- 2- Afin de respecter les travailleurs et les travailleuses, privilégiez le commerce équitable, ou mieux : le commerce local! Nous voulons toutes et tous payer moins cher, mais quel est le prix payé par les

travailleuses et les travailleurs pour nos économies.

- 3- Vérifier l'éthique des marques des produits que l'on achète afin d'éviter le travail des enfants et les cadences infernales sur les chaînes de montages ou la destruction de l'environnement.
- 4- Par dessus tout, soyons raisonnables et diminuons notre consommation. Nous savons très bien que consommer n'est pas un gage de bonheur. Pourtant, la publicité, la mode et le crédit tentent de nous faire croire le contraire.

Soyons vigilants, faisons des choix de consommation responsable au quotidien !!!

J'espère que l'on se verra au Salon de l'environnement, le 18 et 19 novembre prochain, à l'édifice d'Expo-Sherbrooke.



Salon 2006 de l'environnement

Des choix écologiques au quotidien

Vie Associative

En route vers l'Assemblée générale

Eh bien chère lectrice et cher lecteur, membre, amiE, curieuse ou curieux de la cause des non-syndiquésEs, nous voici rendu à l'assemblée générale annuelle d'Illusion-Emploi!

C'est lors de cette rencontre que nous allons établir le plan d'action pour la prochaine année. C'est une rencontre très importante, car c'est elle qui oriente le fonctionnement de l'organisme et qui détermine les dossiers prioritaires.

Si vous n'êtes pas déjà membre, c'est le meilleur moment pour le devenir. Le fait d'être membre vous permet d'être parmi les personnes qui participent à l'amélioration des conditions de travail et de vie de celles et ceux qui vivent la précarité au quotidien et d'obtenir le droit de vote lors de cette assemblée. Avoir le droit de vote c'est participer pleinement à la vie associative de l'organisme et avoir le pouvoir d'influencer ses orientations.

L'assemblée aura lieu le 12 novembre 2006 à 13 heures, mais dès 11 heures, il y aura un brunch-formation sur le harcèlement psychologique.

Assemblée générale d'Illusion-Emploi

dimanche 12 novembre 2006
à la Chaudronnée (470 Bowen Sud)
Brunch/formation sur le harcèlement psychologique
de 11h00. à 12h30
Assemblée générale
de 13h00 à 15h00

Bruch-formation harcèlement psychologique

Le brunch est gratuit pour nos membres et coûte un minime 5 \$ pour les non-membres. Vous êtes toutes et tous invitéEs. Afin d'être de bons hôtes, nous vous demandons de confirmer SVP votre présence avant le 8 novembre.

Nous avons convié un organisme de défense des droits des personnes non-syndiquées de Trois-Rivières, le CANOS, à venir nous présenter la recherche qu'il a effectuée sur le harcèlement psychologique.

La formatrice dressera un portrait de la situation. Cela nous permettra de mieux connaître les dispositions de la loi, le constat concernant les deux premières années de son application et l'impact

sur les populations touchées pouvant nous servir à améliorer cette loi afin d'assurer une meilleure protection aux personnes victimes de harcèlement.

Une autre rencontre de formation est prévue pour le lundi 13 novembre à 9h30 au 187 rue Laurier. Elle sera plus détaillée. Elle s'adressera aux organismes communautaires et aux syndicats, mais la population est aussi la bienvenue.

Les normes du travail peu respectées (suite)

(Suite de la page 1)

Le versement des heures supplémentaires n'est pas payé de façon conforme pour plus de 31 % des travailleuses et des travailleurs (26 % sont payés au taux régulier et 5 % n'ont rien du tout, donc ces personnes font du bénévolat).

La Loi sur les normes du travail prévoit qu'après la 40^e heure de travail dans une semaine, l'employéE devrait recevoir un taux salarial d'une fois et demi son taux régulier (s'il

gagne 12 \$ par heure, à partir de la 40^e heure il doit être payé 18 \$ par heure).

D'autre part, 37 % des gens ne se font pas payer les heures qu'ils travaillent en dehors de leur horaire normale.

Cette année, la Commission des normes du travail a choisi de faire une grande campagne sur le bulletin de paie. Près d'un travailleur sur trois reçoit un bulletin de paie non-conforme ou n'en reçoit carrément pas. Les erreurs les plus fréquentes sur

le bulletin de paie empêchent l'employéE de calculer si sa paie correspond à ce qu'elle devrait, exemple le nombres d'heures travaillées ou les déductions n'y sont pas inscrits.

Fait à noter et à questionner, la CNT-Estrie priorise les formations destinées aux employeurs, elle ne donne plus de formations pour les employéEs, et ce même si un groupe lui en demande une. C'est très inquiétant à la lecture des résultats de cette enquête...

L'opinion d'Ilusion-Emploi

ON ACHÈTE CHEZ VOUS... ET ON VOUS ACHÈTE !!!

Par Manon Brunelle

Une récente publicité de Wal-Mart tente de nous convaincre que cette multinationale contribue à faire rouler notre économie en achetant québécois...

Que se cache-t-il derrière cette publicité trompeuse ? En fait, une bien triste réalité !

Par le passé, Wal-Mart a été l'objet de nombreuses critiques parce que la compagnie effectuait ses achats et s'approvisionnait chez d'autres fournisseurs que ceux du coin de pays où elle avait des magasins. Devant cette tôle de protestation et dans un but ultime de redorer son image, la compagnie a donc décidé de faire affaire avec les entreprises locales, comme le dit l'annonce publicitaire.

Cependant, ce qui se cache derrière cette publicité tape-à-l'œil, c'est que pour maintenir sa politique du plus bas prix, elle demande à ces fournisseurs de réduire leurs coûts, et du même coup, étrangle les entreprises avec un contrat empoisonné. Qui dit réduction des coûts, dit réduction des salaires dans bien des cas. L'exemple

WAL★MART®

Toujours payer moins cher... même les employéEs

Always.

de Springs Canada dans la région de Magog nous le démontre bien (voir article p. 7).



Ce constat avait été décrié lors de l'implantation de Wal-Mart dans plusieurs régions. Avec l'arrivée des Wal-Mart dans leur environnement, des villes ont vu plusieurs de leurs commerces être obligés de fermer, car ces derniers ne pouvaient être compétitifs face aux exigences de Wal-Mart.

Les dirigeants municipaux qui pensent que cela va faire progresser leur économie locale se

mettent un doigt dans l'œil et malheureusement, dans un bien vilain engrenage : les fournisseurs qui

croient que cela va leur permettre de sauver leur compagnie se font fourrer royalement; le consommateur qui croit qu'il va payer moins cher (sans compter les coûts sociaux que cela représente en perte d'emplois) se fait avoir lui aussi; finalement le seul gagnant de cette supercherie, c'est Wal-Mart!

Cette compagnie n'a aucune éthique et traite avec suffisance la population. On n'a qu'à penser à ce terme *d'associéE+ pour parler des employéEs. Un associé est quelqu'un qui investit ou détient des actions une compagnie, ce qui n'est pas le cas du personnel de Wal-Mart travaillant au salaire minimum et à temps partiel!!!!!!

Il faudrait réfléchir davantage à la portée réelle du message *Le prix le plus bas fait loi + qui nous en dit plus long sur la conscience de Wal-Mart, que cette fumisterie publicitaire racoleuse qui tente de nous présenter la compagnie comme un pilier bénéfique à notre économie.

Front de défense des non-syndiqués

Une grosse année en perspective pour le FDNS

Les conditions de travail nécessitent des améliorations significatives et urgentes afin de mieux répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs. Le FDNS a ciblé ses axes prioritaires en tenant compte de cette réalité.

Cette année, le FDNS a décidé de se doter de porte-parole régionaux afin d'augmenter la visibilité du FDNS. Manon sera la porte-parole en Estrie. Elle sera aussi membre du comité de coordination du Front. Notre rôle au Front deviendra plus important que par les années passées.

Le salaire minimum

Le Front a choisi d'aborder prioritairement le salaire minimum. Le salaire minimum actuel est beaucoup trop bas et ne permet plus à une personne de sortir de la pauvreté. Au Bas de l'Échelle publiera prochainement son argumentaire pour la hausse du salaire minimum.

Le FDNS organisera une formation le 28 novembre avec la Ligue des Droits et Liberté, la CRÉ de Montréal qui présenteront leurs rapports respectifs et ABE qui présentera son argumentaire. La formation portera sur la pauvreté, le salaire minimum et la responsabilité des états.

Le Front a choisi de profiter de cet outil pour faire de la pression sur le gouvernement afin qu'il augmente significativement le salaire minimum. Et comme cette année risque fort d'être une année d'élection provinciale, il s'agit d'un bon moment pour faire ce genre de pression.

Le harcèlement psychologique

En juin 2007, nous soulignerons l'an 3 du harcèlement psychologique. Cette disposition de la LNT est très importante, mais son application, et particulièrement, le délai avant d'arriver au terme de la démarche est beaucoup trop long. Ce qui a pour effet de décourager les victimes qui parfois choisissent d'abandonner les procédures plutôt que continuer à subir le stress et la pression que cela engendrent. Au printemps le FDNS se penchera sur cette question afin de dresser un constat et de faire des recommandations afin d'améliorer la situation.

Autres sujets

Nous suivons également d'autres dossiers qui concernent des travailleuses et des travailleurs qui oeuvrent dans des domaines plus marginaux et qui subissent des situations inacceptables

Pensons aux travailleurs migrants en agriculture qui sont très souvent victimes d'abus et de négligence de la part des employeurs. Ou aux aides-familiales venues au Canada par un programme d'échange qui les maintient en situation de vulnérabilité extrême. Ou aux personnes travaillant sur le Chèque-emploi service qui sont dans un flou législatif que les ministères ne veulent pas préciser. Ou aux personnes qui travaillent pour des entreprises de placement qui se voient, elles aussi, dans un flou législatif et ont de la difficulté à faire reconnaître leurs droits. Bref, bien du travail.

25 % des travailleurs prend une semaine de vacances ou moins

Un sondage CROP-Express prouve qu'il y a encore du travail à faire et des mentalités à changer. Le quart des travailleurs voulaient prendre une semaine ou moins de vacances cette année.

On mentionne que 40 % des gens dont le revenu familial est de moins de 20 000\$ ne prennent pas de vacances... Est-ce possible qu'encore aujourd'hui, nous ayons des travailleurs et des travailleuses trop pauvres pour prendre des vacances ? C'est tout simplement inacceptable.

D'autre part, 23 % des travailleuses et des travailleurs qui

ont pris des vacances cette année devront travailler durant leurs vacances... Prendre les courriels et les messages téléphoniques, répondre aux urgences, etc.

Rappelons que la loi oblige les employeurs à octroyer des vacances annuelles payées à toutes et à tous ses employéEs à chaque année. Pour celles et ceux qui travaillent pour leur employeur depuis moins d'un an cela représente une journée de congé par mois travaillé. Entre 1 an et 5 ans vous avez droit à deux semaines, 5 ans et plus vous avez droit à trois semaines payées par année.

Nouvelles... Nouvelles... sur l'emploi

Les syndicats en mauvaise posture

Un sondage publié en juillet dévoile que près de 40 % des québécoises et des québécois trouvent les syndicats assez peu utiles à l'évolution québécoise.

Certains syndicats ont même fait des appels à un retour au syndicalisme de base. Un syndicalisme qui défend la société, qui est porteur de projet et de vision d'avenir plus juste et plus équitable pour toutes et tous. Le président de la CSQ, M. Réjean Parent, reconnaît que: « *ce n'est pas parce qu'on est syndiqué qu'on est nécessairement syndicaliste.* »

D'autre part, le nombre de plaintes pour mauvaise représentation d'un membre par son syndicat est actuellement en forte hausse. Depuis juin 2004 le gouvernement a permis de nouveaux motifs de plaintes soient: tous les litiges avec l'employeur et non plus seulement les mesures disciplinaires et les congédiements.

On estime que neuf plaintes sur dix sont rejetées par la CRT.

Un médecin sur quatre pense à quitter le Québec

Suite à la tentative de négociation des conditions de travail, les médecins songeraient à quitter le Québec d'ici cinq ans, selon un sondage Léger Marketing. Chez les médecins spécialistes le pourcentage monte à 30 %.

Les médecins n'auraient vraiment pas digéré le processus de négociation, et particulièrement la « manière forcée » pour conclure l'entente. Rappelons

que le gouvernement a imposé son offre finale en adoptant un décret. Cette offre est en dessous de la moyenne nationale pour les autres médecins canadiens.

Les jeunes médecins seraient plus démotivés que les autres. Contrairement à leurs collègues plus âgés ils et elles ne sont pas encore établis et sont plus à risque de quitter le Québec.

Communauté ethno-culturelle et emploi

Le gouvernement lance le programme PRIIME, pour aider les personnes immigrantes et les minorités visibles à avoir une première expérience de travail dans leur domaine au Québec.

Le gouvernement remboursera certaines dépenses à l'employeur, afin de favoriser l'embauche de personnes immigrantes ou des minorités visibles.

Alors que le gouvernement crée un programme et tente d'assouplir les

normes des ordres professionnels afin de faciliter la reconnaissance des acquis des immigrants, il ferait peut-être mieux de regarder dans sa propre fonction publique ou les résultats stagnent.

En effet, entre 1988 et 2005 le taux des néo-canadiens dans la fonction publique est passé de 1,7 % à 2,6 %, alors que les personnes provenant des communautés ethno-culturelles représentent environ 9 % de la population.

Taux de roulement dans les commerces

Au Québec, le secteur du commerce au détail plafonne au niveau des taux de roulement, 44 % du personnel de ce secteur est en poste depuis moins d'un an. Ce taux peut grimper jusqu'à près de 100 % en alimentation.

Ceci donne des maux de tête aux gérantes et aux gérants. Ces personnes doivent constamment procéder à

l'embauche de nouveau personnel. Certains comprennent mieux que d'autres les causes de ce roulement. Jocelyn Lafrance, gérant d'une épicerie à Montréal, dit : « *À force de passer leur journée debout à l'avant du magasin pour 8 \$ l'heure, je ne peux pas leur en vouloir d'aller chercher mieux ailleurs.* »

Par contre, certains autres choisissent de donner plus d'avantages (bourse d'étude, souper d'équipe, activités sociales, augmentation salariale au trois mois, etc.).

À Calgary, où le taux de chômage se situe à 4 % (contre 8 % au Québec), les employeurs ont de la difficulté à recruter du personnel, alors ils payent la passe d'autobus et même parfois un abonnement dans une station de ski des environs comme incitatif.

CSBS - Springs Canada

Refus des réduction de salaire... Suivi d'une mise à pied temporaire

La compagnie CSBS de Magog (anciennement C.S. Brooks) a demandé à ses employéEs de diminuer ses salaires de 25 %, afin de répondre aux exigences de Wal-Mart.

Wal-mart a demandé à son fournisseur (Springs Canada) de réduire de 10 % le coût de la literie qu'il lui vendait. Springs Canada a renvoyé la demande à la CSBS.

Michel Dupuis, représentant du syndicat, dit qu'un non à 94% « c'est un message clair » que les employéEs envoient à la partie patronale.

Les employéEs n'ont pas eu de hausses de salaire depuis plusieurs années. Chaque année, les employéEs devenaient plus pauvres en raison de l'augmentation du coût de la vie et de la

stagnation de leur salaire.

Des mises à pied

Moins d'une semaine après le vote, la compagnie CSBS met presque tous ces employéEs à pied, pour une période d'au moins un semaine.

L'employeur justifie ce geste en disant qu'il veut évaluer toutes les autres options qui s'offrent à la compagnie quand à l'avenir de l'usine. Mon petit doigt me dit



que les employéEs vont avoir à voter prochainement sur une autre baisse de salaire, un peu moins importante. Est-ce que cette campagne de peur marchera ?

Wal-Mart dément

Wal-Mart dément avoir demandé un réduction des prix à Springs Canada, même si dans le discours avant le vote,

l'employeur en avait parlé aux employéEs.

L'entreprise a démenti la fermeture à Jonquière en raison de la syndicalisation. Elle a aussi démenti faire travailler des immigrants illégaux aux États-Unis. Elle a aussi démenti faire travailler des enfants dans les pays pauvres. Elle a démenti beaucoup de choses qui se sont pourtant avérées vraies. La multinationale ment-elle ? Ou est-elle simplement démente ???

La popularité des congés de paternité

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), malgré les ratés du système, offre plus de possibilités aux nouveaux parents.

Particulièrement en ce qui regarde l'accessibilité des congés de paternité. Au Québec, on compte quatre fois plus de père en congé qu'il y a 5 ans.

Durant les trois premiers mois de 2006, 4 pères sur 10 ont pris leur congé pour être avec le bébé. Ce nombre pourrait augmenter, car les pères disposent d'un an pour prendre leur congé.

Rappelons que le régime offre deux possibilités de congé le régime de base (plus long, moins payant) ou le régime particulier (moins long et plus payant). Dans chacun des cas, il prévoit un nombre de semaines de congé réservé pour le père. Dans le régime de base on parle de 5 semaines et dans le régime particulier il s'agit de 3 semaines.

Une loi anti-briseurs de grève au Canada

En octobre prochain, les députéEs fédéraux voteront à nouveau sur un projet de loi interdisant les briseurs de grève dans les entreprises canadiennes régit par le code canadien du travail.

Ces entreprises évoluent dans les secteurs des télécommunications, les banques, les postes et le transport.

Ce sera la dixième fois que le parlement se penchera sur cette question. Le bloc et le NPD voteront pour, les conservateurs contre et les libéraux on ne sait pas. Lors de la

dernière tentative, le projet de loi avait été battu par 12 votes. Cette fois-ci sera peut-être la bonne...

Sans loi « anti-scab », certains employeurs engagent des employéEs pour faire le travail en attendant que les vraiEs employéEs crèvent de faim et acceptent de rentrer au travail pour une bouchée de pain.

Le gros avantage de cette loi est de forcer la partie patronale à négocier plus rapidement, car seul les cadres peuvent travailler dans l'entreprise.

Le salaire hebdomadaire moyen a augmenté

Statistique Canada nous annonce que le salaire moyen est en hausse. Au Canada cette hausse est de 4,1 % et au Québec de 3,2 % entre le mois de mai 2005 et 2006 pour s'établir à 749,94 \$ et 700,85 \$ au Québec.

C'est une bonne nouvelle, car cela signifie que nous sommes collectivement plus riche. Cependant, cette hausse représente quoi et touche à qui ?

Je suis entré en contact avec Statistique Canada pour savoir qui avait été principalement touché par cette hausse, mais Statistique Canada n'est pas en mesure de nous le dire. La moyenne ressort d'un calcul relativement complexe qui a pour

origine les montants de revenus versés par les employeurs et du taux estimé d'emploi.

Alors, essayons de bien comprendre d'où peut provenir cette hausse de 3,2 %.

hausse de 2 % : la fonction publique québécoise (70 000), les employés des écoles (116 000) et des hôpitaux (180 000).

Ces groupes représentent environ 15 % des travailleuses et des travailleurs du Québec. Comme ce sont les principaux groupes d'employés, il faut que d'autres groupes aient reçu une bonne augmentation salariale, afin de faire une moyenne d'augmentation de 3,2 %. Probablement

qu'un petit groupe de personnes a eu une très grosse augmentation ou que le nombre d'heures supplémentaires est en hausse.

Il s'agit probablement d'une combinaison de ces facteurs et de quelques autres complexes à vérifier.



Les hausses qui touchent le plus de personnes n'ont pas été très élevées. Les personnes payées au salaire minimum (140 000 au Québec) ont eu une hausse de salaire le 1er mai de 15 sous, soit 2 %. Les employés de l'État québécois ont également eu une



Un Groupe de défense et de promotion des droits des travailleurs et des travailleuses non-syndiqués

Pour nous rejoindre :

187 rue Laurier #216

Sherbrooke, Qc

J1H 4Z4

(819) 569-9993

illusion@aide-internet.org

Même emploi, mêmes conditions,
mêmes droits, même protection !

Vous avez des questions concernant:

- ✓ les normes du travail
- ✓ le harcèlement psychologique
- ✓ un congédiement qui vous paraît injuste
- ✓ les procédures pour déposer une plainte
- ✓ vos droits, recours et protection si vous déposez

Contactez-nous sans tarder

819 569-9993