

LA DÉROUTE !

**Printemps 2017
Volume 18 numéro 2**



SOMMAIRE

Campagne 5-10-15	2
Vignettes pour le 8 mars	3
Normes du travail; évolution interrompue	4-5-8
La tenue vestimentaire	6
Les questions en entrevue	7

Rédaction : Manon Brunelle, Sophie Lecompte et Mathieu M-Perron.

Correction: Louise Daigle

Vous pouvez vous exprimer et nous envoyer vos idées ou vos textes pour les prochaines publications! Cela sera grandement apprécié...

Nous avons adressé une lettre pré-budgétaire au premier ministre Couillard, au ministre Blais (notre bailleur de fonds) au ministre Moreau (Finances) et à Leitaou (Conseil du trésor) demandant d'obtenir une hausse du financement. Cette lettre a aussi été envoyée à nos député-e-s régionaux. Une lettre d'opinion a été diffusée dans *La Tribune*.

Sans grande surprise, les groupes communautaires en défense collective des droits sont restés sur leur faim lors du dernier budget provincial et le caucus régional en DCD a repris du service. Nous aurons une action le 24 mai prochain.

Il faudra monter le ton, car nos actions des dernières années n'ont pas permis de faire des avancées.....



CAMPAGNE 5-10-15



La campagne 5-10-15 se poursuit auprès de la population et des élu-e-s dans le but d'améliorer les conditions en emploi de près d'un million de salarié-e-s.

Argumentaire

La Coalition a produit un argumentaire long (pour les organisations) ou court (pour les individus) à envoyer à la ministre Vien, ainsi qu'aux député-e-s de l'Assemblée nationale en réaction au *Règlement modifiant le règlement sur les normes du travail* paru dans la Gazette officielle du Québec. Selon la compilation obtenue, il y a eu un bon taux de participation à cette action. MERCI!

L'argumentaire présentait des points importants à revoir, à modifier ou à mettre de l'avant comme un débat sur la fixation du salaire, revoir le ratio du salaire horaire moyen comme base pour déterminer le taux horaire; accorder le même taux du salaire minimum pour les employé-e-s à pourboire; considérer l'augmentation du salaire minimum comme un outil de lutte à la pauvreté permettant de s'en sortir; dépasser la mesure du panier de consommation et l'impact sur les finances publiques.



Conférence

Invité du comité 15\$ de SPE, Philippe Hurteau d'IRIS (Institut de recherche et d'informations socio-économiques) est venu présenter leurs réflexions sur le salaire viable et le salaire minimum à 15 \$.

En 2016, on évaluait à 350 600 le nombre de personnes travaillant au salaire minimum et ce nombre augmente à près d'un million pour les personnes dont le salaire est sous la barre du 15 \$.

La fête internationale des travailleuses et des travailleurs portera sur le thème «*Le travail pas à n'importe quel prix!*» avec le sigle du 15 \$ minimum.

Actuellement différentes campagnes mettent de l'avant le salaire minimum à 15 \$ (5-10-15 ou 15-5-7, 15\$ maintenant, 15\$ et plus.) Cette revendication du 15\$ rallie toutes les campagnes qui ont d'autres revendications (congés familiales ou de maladie, vacances, horaires de travail).



En Estrie, la fête organisé par Solidarité populaire Estrie sera célébrée le dimanche 30 avril et se veut une fête familiale. Il y aura un rassemblement pour 11 h 00 au bureau de Fortin, suivi d'une marche en vers le parc Jacques Cartier avec animation et pizza. Informez-vous à SPE ou sur leur page Facebook.

Distribution de notre vignette

Le 1^{er} mai, nous voulons souligner l'entrée en vigueur du nouveau taux du salaire (une hausse de 0,50 \$) qui portera le salaire régulier et le salaire pour les personnes de l'industrie du vêtement à 11,25 \$. Nous cherchons des volontaires pour nous aider et vous pouvez signifier votre disponibilité en téléphonant au bureau ou par un envoi de courriel (voir nos coordonnées à la page 8).

Formation

Nous recherchons aussi des personnes travaillant au salaire minimum ou sous le seuil de 15,00 \$ pour une activité de discussion et d'échange qui servira de base à un document sur les difficultés de vivre au salaire minimum.

VIGNETTE POUR LE 8 MARS

Lors de la journée internationale des femmes, la Coalition nationale a produit de beaux outils qui mettaient l'emphase sur les inéquitables conditions de travail des femmes.

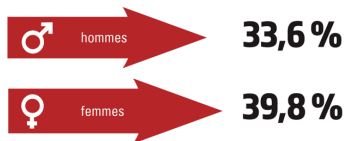
Malheureusement, nous avons reçu les documents trop tard pour nous permettre de mobiliser et de faire de la sensibilisation autour de ces beaux outils. Toutefois, nous avons envoyé les documents aux groupes et organisations, ainsi qu'aux médias et député-e-s régionaux. Nous avons distribué les vignettes en format de grandes affiches aux groupes résidents et alliés et effectuer de l'affichage sur les étages et à l'entrée du Centre communautaire.

L'année prochaine, ces outils seront probablement encore d'actualité et nous pourrons organiser du tracage, de l'affichage à des endroits stratégiques, de la distribution de napperons (les vignettes peuvent devenir de beaux napperons) pour les différents évènements autour du 8 mars.



Les FEMMES se retrouvent plus souvent dans les emplois atypiques

Emplois atypiques (2016)



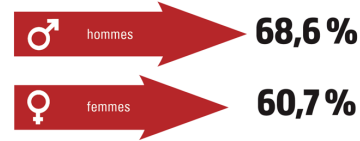
Une proportion plus grande de femmes (39,8%) que d'hommes (33,6%) ont des emplois atypiques (à temps partiel, temporaires, autonomes, etc.), ce qui rend leur situation plus précaire sur le marché du travail.

5 15\$ Quelques pas vers l'égalité FEMMES - HOMMES
cinquize.org



Les FEMMES demeurent minoritaires sur le marché du travail

Taux d'activité (2016)



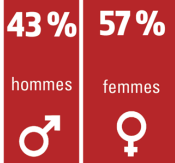
La participation des femmes au marché du travail est encore aujourd'hui plus faible que celle des hommes, ce qui reflète leur participation accrue dans la sphère familiale et contribue à maintenir leur dépendance économique envers les hommes.

5 15\$ Quelques pas vers l'égalité FEMMES - HOMMES
cinquize.org



Au Québec, c'est près d'un million de personnes qui gagnent moins de 15 \$ l'heure

Personnes gagnant moins de 15 \$ l'heure (2016)



Chez les personnes gagnant moins de 15\$ l'heure, près de 6 sur 10 sont des femmes.

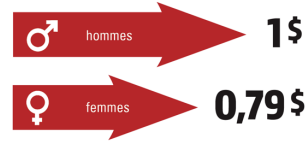
En plus de gagner plus souvent de bas salaires, les femmes travaillent aussi moins d'heures que les hommes.

5 15\$ Quelques pas vers l'égalité FEMMES - HOMMES
cinquize.org



Les inégalités de revenu de travail persistent entre les FEMMES et les HOMMES

Revenu de travail inégal (2016)



Pour chaque dollar gagné par un homme, une femme gagne 0,79\$. Cet écart diminue très lentement.

Si la tendance des dix dernières années se maintient, la parité sera atteinte dans environ 40 ans.

5 15\$ Quelques pas vers l'égalité FEMMES - HOMMES
cinquize.org

NORMES DU TRAVAIL

L'époque de la non-réglementation des conditions de travail qu'a connue la classe ouvrière québécoise après la révolution industrielle semble être loin derrière nous.

Mais est-ce véritablement le cas pour l'ensemble des salarié-e-s du Québec ou existe-t-il des lacunes dans la Loi sur les normes du travail qui permettent aux employeurs de contourner les règles établies pour protéger la sécurité et l'intégrité des travailleuses et des travailleurs ?



Photo :
Pascale
Rathé

De passage au conseil fédéral de la CSN pour prononcer une conférence sur l'évolution des normes du travail, Jean Bernier, professeur émérite de l'Université Laval, explique que la révolution industrielle du dix-neuvième siècle a ouvert la voie à la transformation d'une société de production artisanale et agricole en une société commerciale. « *Avec la révolution industrielle, on observe l'arrivée du capitalisme, la réorganisation des modes de production existants en modes de production en usine et en manufacture et la naissance du prolétariat, qui oppose la classe des travailleurs au grand capital.* »

À la recherche de conditions minimales

Au lendemain de la révolution industrielle, les conditions de travail sont déplorables : semaine de soixante à soixante-dix heures sur six jours, journée de quinze heures, repas pris au travail près des machines, travail des enfants à partir de dix ans, maigres salaires et graves problèmes de santé et de sécurité.



En 1882, une commission d'enquête donne naissance à l'Acte des manufactures, l'ancêtre de la Loi sur les normes du travail telle que nous la connaissons aujourd'hui. Avec l'arrivée de cette loi, les travailleurs observent quelques améliorations à leurs conditions de travail, dont l'instauration de la semaine de soixante heures et d'un maximum de dix heures par jour de travail, d'une pause d'une heure pour le repas du midi, et d'un âge minimum pour le travail à 12 ans pour les garçons et à 14 ans pour les filles. Cependant, la loi ne prévoit pas de salaire minimum et la classe ouvrière devra attendre jusqu'en 1919 avant qu'une première loi impose un salaire minimum, mais uniquement pour les femmes.

Malheureusement, la Loi du salaire minimum des femmes n'est guère avant-gardiste, car elle est mise en place pour faciliter le retour au travail des hommes qui reviennent de la Première Guerre mondiale et qui peinent à se trouver du boulot parce que les femmes ont appris à faire « marcher » les usines pendant leur absence. En imposant un salaire minimum pour les femmes, le gouvernement incite les entreprises à embaucher des hommes parce qu'ils coûtent moins cher.

Le traité de Versailles met fin à la Première Guerre mondiale et amène dans son sillage la création de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui outillera le mouvement syndical pour revendiquer des normes de travail internationales visant à harmoniser les conditions de travail entre les nations et à mieux répartir la richesse entre les riches et les pauvres.

Un salaire minimum pour tous

Après des années de luttes acharnées menées par le mouvement syndical, le gouvernement québécois adopte finalement la Loi des salaires raisonnables en 1937, qui devient trois ans plus tard la Loi du salaire minimum. Avec la mise en application de cette loi, le marché du travail commence à ressembler à ce que nous connaissons de nos jours : un salaire minimum, une semaine de quarante heures, vacances annuelles payées, et une compensation pour les heures supplémentaires. Les prochains, et derniers, changements majeurs aux normes du travail ne se produiront que quatre décennies plus tard et engendreront la Loi sur les normes du travail.



Les « faux indépendants » laissés pour compte

Bien que la Loi sur les normes du travail ait pu offrir un ensemble de conditions de travail de base aux travailleuses et travailleurs du Québec (jours fériés, pause café, préavis de fin d'emploi, congés spéciaux, etc.), plusieurs groupes de salarié-es ne bénéficient d'aucun recours face aux pratiques abusives des employeurs.

Lors de sa présentation, le professeur Bernier a souligné l'exemple des « faux indépendants », ces personnes embauchées en tant que travailleurs autonomes, mais pour qui le travail réel correspond à celui d'un salarié-e au sens de la loi (horaire fixe, poste de travail, supérieur immédiat, etc.). « C'est attrayant pour les entreprises parce qu'elles ne sont pas assujetties à la Loi sur les normes du travail, nous indique Jean Bernier. L'employeur ne cotise pas à la Régie des rentes du Québec et c'est au salarié-e lui-même à payer une double cotisation.

De plus, ces travailleurs ne sont pas protégés par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. »

La situation des « faux indépendants » est grave, surtout dans certains secteurs traditionnellement non syndiqués. « Dans mon ancien lieu de travail, au moins la moitié des salarié-es à temps plein étaient des travailleurs dits autonomes. Les abus que nous avons pu vivre étaient hallucinants : aucune reconnaissance de l'ancienneté, pas de rétribution pour les heures supplémentaires, pas de préavis de congédiement. L'employeur se faisait des économies incroyables sur notre dos en nous obligeant à payer la totalité des cotisations au gouvernement », s'indigne une travailleuse de l'industrie technologique qui tient à la confidentialité par peur de représailles.

Pagaille dans les agences de placement

Le professeur Bernier dénonce également le retard que vit le Québec par rapport à l'encadrement des pratiques des agences de placement « Contrairement à ce qui se passe dans d'autres provinces et ailleurs dans le monde, le travail en relation tripartite n'est nullement réglementé au Québec. Ceci implique que les agences de travail temporaire n'ont besoin ni de permis ni de preuve de solvabilité, et qu'elles n'ont aucun rapport à faire à personne. Ces agences peuvent même pourvoir des postes permanents dans des commerces ou des usines avec des salarié-es qu'elles embauchent, qui se transforment en une main-d'œuvre jetable. Une pratique qui est complètement interdite dans d'autres pays. (suite page 8).



LA TENUE VESTIMENTAIRE

L'employeur a-t-il le droit d'imposer des règles de tenue vestimentaire à son personnel?

Oui, l'employeur a le droit de donner des directives sur la tenue vestimentaire imposée. Et ce droit est encore plus large lorsqu'une personne à son emploi est amenée à être en contact avec la clientèle, les fournisseurs, les partenaires commerciaux ou à exercer une fonction de représentation de l'entreprise ou s'il s'agit d'une entreprise renommée ou en fonction des usages du domaine.

Pourtant, le droit de l'employeur de donner des directives est limité par son obligation de protéger la personnalité de son personnel. *La Charte des droits et libertés de la personne* prévoit notamment le droit de toute personne à la liberté d'expression, au respect de sa vie privée, ainsi qu'à des conditions de travail justes et raisonnables. Quant au *Code civil du Québec*, il prévoit que toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à l'inviolabilité, à l'intégralité et au respect de sa vie privée. Ainsi, le règlement adopté par l'employeur devra poursuivre un but sérieux, légitime et raisonnable.

En matière d'habillement, des interdictions de tenue vestimentaire destinées à du personnel n'ayant aucun contact avec la clientèle, sans fonction de représentation ou dans une branche sans usage vestimentaire ne seront pas acceptables, sauf exception. En outre, des instructions trop détaillées ou portant sur des détails trop intimes, par exemple les sous-vêtements, ne seront pas acceptables non plus, et ce, même pour les personnes salariées amenées à représenter leur entreprise ou qui travaillent dans un domaine aux règles vestimentaires strictes.

Également, imposer un déguisement, même lorsqu'il se rapporte à une période spécifique (Noël, Pâques, Halloween) ne sera pas possible sans l'accord de la per-



sonne sauf si elle a été expressément engagé pour produire une prestation artistique ou pour des tâches d'animation exigeant le port d'un déguisement.

Qu'en est-il des piercings, tatouages (pour autant qu'ils soient visibles) ou d'une couleur de cheveux excentriques? Ils pourront être interdits, mais seulement dans le cas où de tels attributs pourraient nuire à l'image de l'entreprise concernée.

Par exemple, dans une sentence arbitrale du 2012 visant une enseignante, le tribunal a été d'avis que la règle prohibant toute teinture de cheveux viole le droit à l'employée à sa vie privée, car il s'agit davantage d'une question de goût plutôt que d'une exigence liée à la profession.



Il faut rappeler que l'employeur doit respecter l'égalité entre femmes et hommes. Aussi, il ne pourra imposer des règles de tenue vestimentaire détaillées à l'un des deux sexes si l'autre n'a que peu de règles à respecter. Par exemple, une directive ordonnant aux femmes de veiller, si elles ont les cheveux colorés, à ce que leurs racines blanches ne soient pas visibles serait inacceptable si aucune règle similaire ne s'applique aux hommes.

Si vous pensez être victime d'un règlement ou d'une directive illicite, vous pouvez avoir des recours. Si l'atteinte aux droits et libertés est non discriminatoire, il faudra se référer aux tribunaux de droit commun. Mais si l'atteinte est en lien avec un des motifs de discrimination prohibés par la *Charte des droits et libertés de la personne*, le Tribunal des droits de la personne sera le tribunal compétent.¹

¹Article de Me Sophie Lecomte dans le bulletin *Au bas de l'échelle...pas pour toujours...* automne 2016, volume 37, numéro 1

LES QUESTIONS EN ENTREVUE

Vous avez une entrevue de pré-embauche et vous êtes mal à l'aise avec certaines questions...

Sachez que l'employeur doit faire preuve de diligence et se conformer aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne. Certaines questions pourraient être discriminatoires.

Motifs discriminatoires

En vertu de la Charte québécoise, il est interdit de discriminer une personne en fonction de sa race, de la couleur de sa peau, de son sexe, son état de grossesse (on ne peut discriminer une femme parce qu'elle est enceinte), son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue (accent compris), son origine ethnique, sa condition sociale ou son handicap (malformation physique, utilisation d'un fauteuil roulant, d'un chien guide, d'une prothèse, etc.).

«Êtes-vous de religion catholique ou autre? Êtes-vous marié? Avez-vous un ou des enfants? Prévoyez-vous en avoir?» seraient carrément inadmissibles. Toutefois, l'employeur peut s'avancer sur le terrain de votre vie privée en vous demandant si vous pouvez travailler les soirs et les fins de semaine, même si cela représente pour vous une contrainte à cause de vos enfants en bas âge. Comme cela fait partie des exigences requises pour occuper l'emploi en raison de la flexibilité de l'horaire de travail, cela n'est pas discriminatoire.

D'autres questions sont parfois demandées comme «Possédez-vous une voiture? Il se peut que cela soit une contrainte, vous devrez démontrer que vous pourrez pallier à cela en trouvant une solution (transport en commun ou autre).

Si cela est claire concernant les motifs discriminatoires énoncés dans la Charte, il y a un cas qui peut signifier un refus en emploi à cause de risques potentiels.



Cas particulier

Il existe un cas particulier concernant le passé criminel. Il est impossible pour une personne ayant eu une condamnation pour des gestes de pédophilie de se trouver un emploi dans une garderie. Une personne qui postule pour un emploi dans une institution financière pourrait se voir refuser l'emploi si elle a déjà été accusée de vol ou de fraude. Par contre, la

Charte prévoit qu'on ne peut refuser d'embaucher une personne si l'acte criminel commis n'a pas de lien avec l'emploi. Ex: Dans une entreprise où une personne postule pour un emploi comme manœuvre, il serait impossible de refuser d'engager une personne sur la base de son casier judiciaire en lien avec un vol ou une fraude.

L'employeur peut parfois être malhabile, mais pas mal intentionné. Si vous avez l'impression que la question est une question discriminatoire, vous pouvez refuser d'y répondre ou encore demander pourquoi l'employeur vous pose cette question.

L'employeur pourrait constater qu'il a fait une erreur ou que la question était déplacée. Si toutefois, vous estimez avoir été l'objet de discrimination, vous pouvez vérifier pour déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui fera enquête.

NORMES DU TRAVAIL (Suite de la page 4)

Pour le Centre des travailleuses et des travailleurs immigrants (CTI) ces agences prennent surtout pour cibles des travailleuses et travailleurs issus de l'immigration et des communautés racisées.

Beaucoup de chemin à parcourir

« Souvent, les personnes nouvellement arrivées au Canada n'osent pas dénoncer les abus, surtout si elles n'ont pas de statut ou si leur statut est précaire, parce qu'elles craignent de mettre en danger leur demande de résidence permanente », souligne Mostafa Henaway, organisateur communautaire du CTI et l'un des responsables de l'Association des travailleurs et travailleuses temporaires d'agence de placement. « Un autre enjeu face à l'absence de réglementation des agences, c'est qu'elles ont le pouvoir de changer arbitrairement le lieu de travail d'un salarié-e. Quand un travailleur se met à organiser une campagne de sensibilisation ou de syndicalisation, l'agence le sort de son milieu de travail très rapidement. »

Pour Jean Lacharité, vice-président de la CSN, il est clair que plusieurs améliorations à la Loi sur les

normes du travail s'imposent. « Dans le cadre de la Coalition 5-10-15, nous revendiquons qu'un-e salarié-e puisse connaître son horaire de travail cinq jours à l'avance, qu'il puisse bénéficier de dix jours de congés payés pour cause de maladie ou de responsabilités familiales, et que le salaire minimum augmente à 15 \$ l'heure. »

La CSN réclame aussi en tant que membre de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études un assouplissement des règles entourant le droit de refus des heures supplémentaires, la bonification des jours fériés et l'amélioration du congé parental. Elle déplore également le manque d'encadrement en ce qui a trait aux disparités de traitement en fonction de la date d'embauche d'un salarié-e. « La CSN ne s'occupe pas que des personnes qui sont syndiquées. L'ensemble des travailleuses et des travailleurs doit bénéficier de bonnes conditions de travail, affirme Jean Lacharité. »¹

¹ Article de Mathieu M. Perron de la revue *Perspectives de la CSN* janvier 2017 numéro 56.



Groupe de défense et de promotion des droits des travailleuses et des travailleurs non-syndiqué-e-s

Pour nous rejoindre :
187 rue Laurier # 214

Sherbrooke, Qc

J1H 4Z4

(819) 569-9993

www.illusionemploi.org

illusion.sherbrooke@gmail.com

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

Vous avez des questions concernant:

- ▶ La Loi sur les normes du travail
- ▶ le harcèlement psychologique
- ▶ un congédiement injuste et abusif
- ▶ les procédures pour déposer une plainte
- ▶ votre protection, vos droits, vos recours et des références

Vous aimeriez vous impliquer:

- ▶ Devenez membre
- ▶ Participez aux activités, rencontres, comité En Action, C.A.

CONTACTEZ-NOUS SANS TARDER!