

LA DÉROUTE!

PRINTEMPS 2019

Volume 20 numéro 3



J' aime ma job! J'ai un bon salaire et des bonnes conditions ! Je n'ai pas envie de prendre ma retraite!

Ce sont des phrases que nous entendons moins souvent qu'à une certaine époque où les personnes travaillaient toute leur vie au même endroit, se définissaient beaucoup par leur travail et avaient un fort sentiment d'appartenance envers l'entreprise et même envers leur patron.

Aujourd'hui, le monde du travail a bien changé. Malheureusement, cela s'est fait au détriment d'une détérioration des conditions en emploi et d'un climat au travail difficile.

La prolifération des statuts en emploi (contractuel, temporaire, de gré à gré, sur appel), la précarité, le cumul des emplois, le stress lié à la performance et à la productivité, la

conciliation travail famille, la surcharge de travail et l'épuisement professionnel sont la nouvelle réalité. Les exigences se multiplient pour une plus grande disponibilité avec des horaires variables, ainsi que la nécessité de répondre aux courriels et aux appels en dehors des heures de travail, durant la soirée ou la fin de semaine. Certaines personnes doivent composer avec la migration économique comme alternative pour trouver de l'emploi dans d'autres pays. Tous ces facteurs influent sur la vie familiale et la santé des travailleuses et des travailleurs.

De plus, le travail tue des personnes directement ou indirectement (accident au travail, maladie professionnelle, suicide). Pour que le travail puisse assurer l'épanouissement, la valorisation et le bien-être, il faut continuer à mener des luttes pour une protection sociale adéquate et de meilleures conditions de travail et de vie!

LE 8 MARS, C'EST PLUS QU'UNE DATE!



En ce 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, nous voulons souligner la place importante des femmes sur le marché du travail et leur défi constant pour concilier le travail et les obligations familiales, la pauvreté et les bas salaires, ainsi que leurs conditions d'emploi.

Le salaire à 15 \$

Le discours alarmiste des associations patronales nous est resservi à chaque fois que le gouvernement hausse le salaire minimum avec le spectre des pertes d'emplois et des fermetures d'entreprises. Or, il semble au contraire que l'économie se porte bien et que notre problème est plutôt une pénurie de main-d'œuvre dans des entreprises, dans le secteur du commerce et des services. Beaucoup d'emplois au salaire minimum à prédominance féminine sont dans ces secteurs. Augmenter le salaire minimum refléterait l'importance accordée par notre société au travail et à la dignité des femmes sur le marché de l'emploi. Les effets positifs d'une augmentation du salaire minimum à 15 \$ amélioreraient les conditions de vie et de travail des personnes rémunérées au salaire minimum du Québec, ainsi que la condition des personnes qui gagnent un salaire plus élevé que le salaire minimum, mais qui sont tout de même pauvres ou tout près de basculer dans la pauvreté.

La conciliation

Les travailleuses doivent aussi avoir accès à plus de journées d'absence avec revenu. Actuellement, le gouvernement accorde deux journées de congé payé pour responsabilités familiales ou pour maladie. Il n'est pas rare qu'une personne s'absente plus de deux jours par année et les femmes, fortement sollicitées dans le « prendre soin de », se retrouvent pénalisées par ces absences non rémunérées ou aux prises avec la crainte d'un congédiement dû à leur absence.

Dans la même logique, il serait primordial, que les femmes puissent connaître leur horaire cinq jours à l'avance. Il n'est pas rare qu'une demande à la dernière minute de la part de l'employeur se traduise par un stress indu et une augmentation des coûts pour une gardienne, ce qui vient alourdir le budget familial.

Finalement, nous ne pouvons passer sous silence, la forte proportion des femmes travaillant dans le milieu communautaire dont les conditions en emploi se sont dégradées (manque de financement, épuisement professionnel, précarité, etc.). Le gouvernement doit investir dans le financement des groupes pour améliorer le sort des milliers de femmes qui y travaillent.

Nous tenons aussi à rappeler que la contribution des femmes au monde du travail ne doit pas se vivre dans des conditions injustes et inadmissibles perpétuant des cas d'abus, de harcèlement, de racisme, de disparité de traitement, d'iniquité, de précarité et de pauvreté. Le 8 mars, c'est plus qu'une date pour commémorer l'apport des femmes, c'est un devoir de mémoire pour toutes les luttes passées, présentes et à venir.¹

Manon Brunelle pour Illusion-Emploi de l'Estrie, Line Marcoux pour la Table d'action contre l'appauvrissement de l'Estrie et Viviane Doré pour ConcertAction Femmes Estrie

¹ Notre lettre a été envoyée aux député.e.s de la région, au ministre du Travail et au Premier ministre, ainsi qu'aux médias. Nous avons été publié dans le journal *La Tribune* et *The Record*.

Mme Christine Labrie, députée de Sherbrooke est la seule à avoir pris la peine de réagir (positivement) à cette missive...



VIGNETTES DU 8 MARS



Pour une troisième année consécutive, la Coalition pour la campagne 5-10-15 a produit des vignettes très pertinentes pour souligner la Journée internationale des droits des femmes.

Ces vignettes éducatives et promotionnelles mettent en lumière les conditions de travail des femmes qui sont inférieures à celles des hommes et même que les écarts s'accroissent. Le 8 mars prend tout son sens...

8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Il existe un écart important entre les travailleurs et les travailleuses en ce qui concerne le taux d'emploi à temps partiel. Alors que ce taux est de 21,5 % pour les femmes, il s'élève à seulement 9,8 % pour les hommes. À ce taux plus élevé pour les femmes correspond une plus grande précarité des conditions de vie.



NOS REVENDICATIONS

connaître son horaire 5 jours à l'avance, avoir 10 jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales, et un salaire minimum de 15 \$ l'heure

8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes non seulement persistent, mais elles se sont aggravées au cours de 2018. L'écart de la rémunération horaire moyenne entre les hommes et les femmes est passé de 2,67 \$ en 2017 à 2,96 \$ en 2018.



NOS REVENDICATIONS

connaître son horaire 5 jours à l'avance, avoir 10 jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales, et un salaire minimum de 15 \$ l'heure

8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Les femmes occupent plus souvent un emploi atypique (à temps partiel, temporaire ou autonome) que les hommes. En 2018, le taux des femmes occupant un emploi atypique s'élevait à 40,1 % (en hausse), alors que celui des hommes s'élevait à 32 % (en baisse). À ce taux plus élevé pour les femmes correspond une plus grande précarité des conditions de vie.



NOS REVENDICATIONS

connaître son horaire 5 jours à l'avance, avoir 10 jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales, et un salaire minimum de 15 \$ l'heure

8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Au Québec, c'est environ 723 000 personnes qui gagnaient moins de 15 \$ l'heure en 2018. Parmi elles, près de 296 000 étaient rémunérées au salaire minimum. De l'ensemble des personnes gagnant moins de 15 \$ l'heure, 6 sur 10 étaient des femmes.



NOS REVENDICATIONS

connaître son horaire 5 jours à l'avance, avoir 10 jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales, et un salaire minimum de 15 \$ l'heure

UNE VICTOIRE! par Denis Poudrier

Une Victoire...Oui! Une vraie Victoire! Une excellente nouvelle se cachait dans le budget fédéral concernant le Tribunal de la sécurité sociale. En effet, on retrouve l'extrait suivant à la page 235 du texte sur le budget:

« Le régime d'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada (RPC) et le programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) offrent un soutien du revenu important à des millions de Canadiens chaque année. Parfois, certaines personnes peuvent être en désaccord avec des décisions prises à l'égard de leurs demandes ou de leurs prestations. Dans un tel cas, les Canadiens méritent d'avoir un processus de recours qui conduit à des décisions adéquates en temps utile.

Afin de rendre le processus de recours en matière d'assurance-emploi, de RPC et de SV plus facile à suivre et plus réceptif aux besoins des Canadiens, le budget de

2019 propose d'investir 253,8 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2019-2020, et 56,7 millions par année par la suite. Cet investissement permettra de financer une série de changements proposés qui s'appuient sur les recommandations d'un examen indépendant de 2017 du Tribunal de la sécurité sociale du Canada, et sur les opinions exprimées par les Canadiens lors de consultations subséquentes. Il fera aussi en sorte que les délais de décisions puissent être raccourcis à chaque étape du processus ».

Le Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie et notre regroupement national, le MASSE, déplorons depuis sa mise en place les délais de traitement et le fonctionnement centralisé du Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Depuis, les organismes de défense des victimes du chômage, les syndicats et même le Barreau du Québec ont exigé des correctifs ou même l'abolition de ce tribunal.

Les pressions des dernières années ont réussi à ébranler ce château fortifié bâti par les conservateurs de Harper en 2013.

En septembre 2014, le Mouvement Autonome et Solidaire des Sans-Emploi (MASSE) a publié, avec le Service à la collectivité de l'UQAM, une analyse intitulée « *La réforme de la Loi sur l'assurance-emploi: l'organisation du non-recours aux droits et aux prestations* ». En 2016, le MASSE publiait un bilan des trois premières années du TSS intitulé « *Le Tribunal de l'insécurité sociale: une atteinte aux droits et à l'accès à la justice* ».

Suite à un examen indépendant en 2017, un rapport proposait de nombreux changements auxquels le ministre Duclos n'était pas défavorable. Une de ces recommandations concernait un retour à un conseil tri-

partite plutôt que la formule « un seul décideur » actuellement en place. Bien que le texte du budget ne le précise pas, on nous confirme aujourd'hui que nous

avons gagné cette bataille et que les conseils tripartites reviendront dans la foulée des changements prévus à la Division générale du TSS.

Notre présence quotidienne auprès des victimes de l'assurance-emploi et du TSS, notre analyse des conséquences de la réforme Harper de 2012-2013 et le sérieux de nos représentations auprès des élu-e-s et des dirigeants de la Commission de l'assurance-emploi et du Tribunal de la sécurité sociale nous permettent de démontrer que, peu importe la grosseur de la machine, il est possible de la faire bouger.

Nous pouvons nous féliciter de cette victoire et célébrer ce nouveau gain vers une plus grande justice sociale. Rappelons-nous que « *Celui qui lutte peut perdre, celui qui ne lutte pas a déjà perdu!* ».

Cette fois-ci, nous avons lutté et nous avons gagné, BRAVO!!!



LE HARCÈLEMENT PEUT SE PRODUIRE PARTOUT

Le party de bureau du temps des Fêtes, un 5 à 7 ou une journée de ski peut-être un moment festif et agréable pour célébrer, se détendre ou faire du sport avec nos collègues, mais cela n'excuse en rien les comportements déplacés et inappropriés.

L'employeur a des obligations

L'employeur a l'obligation de prévenir et de maintenir un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Il doit agir avec diligence, lorsqu'un tel comportement lui est rapporté et prendre les mesures nécessaires pour le faire cesser. Il lui appar-



Même si cela se passe ailleurs qu'au bureau, en dehors des heures régulières et dans le cadre d'activités sociales, cela est en lien direct avec votre travail. Votre employeur est tenu aux mêmes règles de vous garantir un milieu exempt de harcèlement de la part de vos collègues, d'un supérieur, d'un client, etc.

Le petit verre de trop et l'ambiance décontractée ne sont pas des excuses qui minimisent les faits. Sachez que le harcèlement sexuel n'est pas uniquement des attouchements. Ça peut aussi se manifester par des commentaires, des paroles ou des gestes qui ont un caractère sexuel: un rapprochement physique non désiré ou des remarques déplacées, par exemple.

Ces gestes sont considérés comme du harcèlement et sont interdits dans tout environnement de travail, activités sociales ou non!

tient de décider des procédures et des moyens dans un tel cas (comité de relation de travail, traitement de la plainte, enquête interne, médiation, mesure disciplinaire, etc.). Depuis le 1^{er} janvier, **tous les employeurs ont l'obligation** de se doter d'une politique contre le harcèlement au travail.¹

Si vous croyez être victime

Si vous pensez avoir subi du harcèlement, vous devez vérifier auprès de votre employeur quelle est la politique et les procédures dans votre entreprise. Sachez qu'il est possible de porter plainte à la Commission des normes du travail, à la Commission des droits de la personne, à la Commission de la santé et de la sécurité, et dans certains cas, à la police.

¹ Nous avons un modèle de politique pour les employeurs ainsi qu'un guide pour les employé.e.s qui sont disponibles sur demande. Nous pouvons aussi offrir des séances d'information et tenir un kiosque lors d'événements comme la tenue d'un colloque, de rassemblement, de fête de quartier, etc. Vous n'avez qu'à nous contacter!

UN RECRUTEMENT ABUSIF

Des Tunisiens paient 9 000 \$ pour passer une entrevue d'embauche au Québec.

Comme plusieurs CISSS au Québec, celui de Chaudière-Appalaches vit une pénurie de préposés aux bénéficiaires.

Un sous-traitant d'une firme embauchée par le CISSS de Chaudière-Appalaches pour une mission de recrutement de 36 préposés aux bénéficiaires en Tunisie réclamait 9 000 \$ aux candidats pour obtenir le droit de passer une entrevue de sélection. Une pratique inacceptable, que le CISSS a décidé de dévoiler pour qu'elle serve de mise en garde.

Le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Chaudière-Appalaches voulait trouver en Tunisie une solution à la pénurie de préposés aux bénéficiaires.

Début mars, 36 préposés ont été recrutés lors d'une mission dans la capitale, Tunis. Or, ces derniers jours, le CISSS a appris qu'un intermédiaire facturait des milliers de dollars aux candidats pour obtenir une entrevue de sélection.

C'est un sous-traitant de la firme Cozy Immigration Multiservices, choisie par le CISSS pour organiser le recrutement, qui serait en faute.

« On [l'intermédiaire] a demandé 9 000 \$ à tous les candidats », affirme Julie Gauthier, coordonnatrice à la dotation du CISSS de Chaudière-Appalaches.

Dans une mise en demeure envoyée lundi, le CISSS demande à la firme responsable du recrutement d'agir rapidement pour réparer le préjudice causé.

On lui demande que la situation soit corrigée dans les 15 jours, que les candidats soient remboursés.

Le CISSS ne connaissait pas l'existence du sous-traitant embauché par le recruteur. « La plupart des personnes ont payé un premier versement de 3 000 \$ reconnaît Mme Gauthier.

Elle précise que le CISSS ne facture aucuns frais aux candidats choisis pour travailler au Québec. « On paie les demandes de permis de travail. Les Tunisiens choisis doivent payer leur billet d'avion », précise Mme Gauthier.

Mis au courant de l'anomalie vendredi, le CISSS a

avisé les candidats qu'il allait corriger la situation. « C'est beaucoup d'argent pour nous, donc imaginez ce que ça représente pour ces gens-là », affirme Mireille Gaudreau, relationniste du CISSS.

Malgré ces déboires, les contrats de travail signés entre le CISSS et les 36 Tunisiens choisis

restent valides. Leur formation répond aux exigences du CISSS de Chaudière-Appalaches. Plusieurs auraient même des formations d'infirmiers.

Les besoins de main-d'œuvre sont criants; des dizaines de postes de préposés aux bénéficiaires sont disponibles dans cette région, notamment dans les CHSLD.

Les premiers préposés recrutés en Tunisie sont attendus en novembre. Ils auront un permis de travail temporaire valide pour une durée de deux ans.



Suite p.6

« On souhaite qu'ils arrivent tous ensemble pour en faire un événement », dit Mme Gauthier. Elle et son équipe avaient adoré leur aventure tunisienne. Ils sont un peu déçus de la tournure des événements. Je les aime déjà et je les ai déjà adoptés. Je me dis : ça ne se peut pas que ça ait viré au cauchemar comme ça!

Le CISSS en était à ses premières armes dans ce genre d'entreprise de recrutement à l'étranger. L'établissement a décidé de faire preuve de transparence pour que cette affaire serve de leçon. « On veut en profiter pour dire aux autres organisations qui veulent recruter à l'étranger : soyez prudents! » a mentionné Julie Gauthier, coordonnatrice à la dotation du CISSS de Chaudière-Appalaches

De son côté, la propriétaire de Cozy Immigration Multiservices, Nathalie Noël, nous a écrit : « Dès que nous pris connaissance de ces allégations, Cozy Immigration Multiservices a rompu le lien contractuel avec le recruteur et lui a acheminé une mise en demeure.

Ces gestes, s'ils sont avérés, sont non seulement inacceptables, mais ils sont en totale rupture avec nos pratiques, nos valeurs et nos principes éthiques. Nous prenons les dispositions nécessaires pour honorer notre contrat avec le CISSS Chaudière-Appalaches ».

La firme de recrutement de Lac-Beauport avait obtenu le contrat de service par appel d'offres d'un montant de 140 000 \$ par année pour deux ans. Aucune somme n'a encore été versée par le CISSS, mentionne-t-on.

1 L'article de David Gentile a été publié à Ici Radio-Canada le 27 mars 2019.

Photo de Radio-Canada

NOUVEAUTÉS

Les aides familiales bénéficient de deux nouveaux programmes pilotes quinquennaux d'immigration.

« Les aides familiales qui arrivent au pays ont été confrontés à de nombreux défis et obstacles et nous voulons favoriser la réunification familiale le plus rapidement possible » a mentionné le ministre fédéral de l'Immigration, M. Ahmed Hussen lors de son allocution au lancement des nouveaux programmes le 24 février dernier.

Les programmes permettront aux femmes de venir au Canada avec leur famille et d'avoir une voie d'accès plus rapide vers la résidence permanente et remplaceront les programmes actuels jugées inefficaces. Ces programmes donneront une plus grande souplesse pour les personnes qui doivent changer d'emploi avec un permis ouvert et élimineront certains obstacles qui empêchent des membres de la famille d'accompagner les aides familiales. Un permis de travail ouvert pour les époux et conjoints de fait et un permis d'études pour les enfants à charge seront disponibles.

Au fil des ans, des milliers d'aides familiales ont obtenu le statut de résidente permanente dans le cadre du PAFR (Programme des aides familiales résidentes). À l'origine, elles devaient travailler 24 mois consécutifs avec un permis nominatif (fermé) avant d'avoir le droit de demander leur résidence. Par la suite ce délai est passé à 24 mois cumulatif sur une période de 36 mois.

À cause de changements apportés aux programmes d'immigration en 2014, des aides familiales ont migré pour venir travailler ici pour finalement découvrir qu'elles n'étaient pas admissibles à la résidence permanente. Cela représentait 62 000 aides familiales dans le cadre du Programme des aides familiales résidentes. A date, il reste environ 500 dossiers à traiter et le gouvernement dit ne plus vouloir répéter pareille cafouillage...

LA FÊTE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ET LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL : UN MARIAGE À COMPLÉTER

Le Premier mai, Fête des travailleurs et travailleuses commémore les luttes que le mouvement ouvrier mène depuis la fin du 19^e siècle.

Ces luttes d'abord pour la journée de huit heures (qui sera réalité quelque 60 ans plus tard), pour la reconnaissance des syndicats et associations ouvrières et surtout, pour l'amélioration des conditions de travail. Ces objets d'actualité trouvent toujours de nombreux échos ici et ailleurs.

Aujourd'hui, force est de constater que plusieurs de ces revendications sont encore d'actualité. Pensons à tous ces interminables conflits de travail tel celui qui prévaut à l'usine ABI au Québec et qui dure depuis plus de 15 mois ; pensons également aux énormes difficultés que rencontrent les salariés et salariées dans leur tentative de syndicalisation particulièrement dans les secteurs de la restauration, du commerce de détail, de l'alimentation et de l'hébergement (hôtels et résidences pour personnes âgées).

Avec un taux de syndicalisation au Québec qui plafonne à un peu moins de 40 % depuis plus de dix ans, il vient à l'esprit que pour plus de 3 millions de Québécois et Québécoises non syndiqués, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) constitue leur seul et unique rempart contre l'arbitraire patronal.

La LNT fait partie du corpus législatif des droits du travail. Elle s'inscrit dans la mise en œuvre progressive du droit au travail tel que contenu dans le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* de l'ONU auquel le Québec a adhéré et que le Canada a ratifié en 1976.

La LNT est une loi qualifiée d'intérêt général puisqu'elle s'applique à toute entreprise (mis à part quelques exceptions) qui embauche des salariés. Ainsi, toute disposition de conventions collectives, de décrets ou d'ententes informelles ne peut offrir moins que ce que prescrit la Loi.

Au fil des ans, la LNT s'est améliorée notamment par l'ajout de dispositions sur les congés payés (vacances, décès, maladie), par l'élargissement de la notion de harcèlement en incluant celui à caractère sexuel et par la réduction et les motifs menant à un congédiement. La por-

tée de cette loi est telle que plusieurs entreprises et certaines conventions collectives dans les secteurs des services copieraient *mutatis mutandis*, plusieurs dispositions de cette loi. Ce qui porterait en fin de compte, le nombre de travailleurs et travailleuses couverts par cette loi à plus de 3 millions.

La progressivité du taux horaire minimum

Depuis plusieurs années et particulièrement depuis 2017, le salaire horaire minimum a progressé de 2 à 3 fois plus vite que l'indice des prix à la consommation de même que les augmentations salariales consenties par les conventions collectives. Ce salaire horaire minimum a cru en 25 mois de 16.2% soit, de 10.75\$ en avril 2017 à 12.50\$ en mai 2019. L'inflation tout comme les augmentations de salaire pour la même période se limitaient à moins de 6%. L'effet net de ce rétrécissement de l'écart salarial serait susceptible de contribuer à la réduction des inégalités sociales.

Pendant lors de la dernière révision de la LNT, le gouvernement du Québec a inscrit qu'à partir de 2020, la progression du salaire minimum serait arrimée à l'augmentation du taux horaire moyen. Le rattrapage des dernières années sera terminé et l'objectif du 15 \$ l'heure se verra reporté aux alentours de 2027-2028. Alors, si l'objectif du gouvernement est de remettre de l'argent dans les poches des contribuables, il faudrait suspendre cette disposition jusqu'à l'atteinte d'un salaire horaire minimum de 15 \$ l'heure.

Une Loi incomplète

Bien que la LNT soit la loi la plus progressiste en Amérique du Nord en cette matière, il manquerait encore plusieurs dispositions afin qu'elle devienne une véritable convention collective pour les bas salariés et toutes les personnes syndiquées ou non qui un titre ou un autre, sont couverts par la LNT.

À titre exemple, il faudrait y joindre une section sur l'assurance-salaire afin de compléter le régime de base fourni par l'assurance-emploi. Cela permettrait d'étendre le nombre de semaines de congé pour tenir compte du caractère souvent prolongé découlant de problèmes de santé physique ou mentale et éviter qu'après 15 semaines, la personne concernée se retrouve à l'aide sociale.

Par ailleurs, le gouvernement actuel serait avisé d'aug-

Suite p.8

ENQUÊTE

Par ailleurs, le gouvernement actuel serait avisé d'augmenter le salaire minimum horaire à 15 \$ l'heure avant la fin de son mandat. À cet effet, il faut noter que pour certains fiscalistes et quelques économistes, l'augmentation du salaire minimum serait le meilleur moyen pour enrichir les travailleurs et travailleuses à faibles revenus. Davantage semble-t-il que les réductions d'impôt (puisque ces personnes paient peu ou pas d'impôt) ou les programmes gouvernementaux tels que celui des primes au travail pour lesquels des plafonds de gain s'appliquent. Ces programmes bien que procurant un surplus de revenu, ne compte pas dans l'établissement de prestations d'Assurance-emploi ni dans le montant des prestations de retraite de la Régie des rentes du Québec.

Le délai pour congédiement sans justification devrait être réduit à 6 mois afin d'offrir une garantie de stabilité aux salariés. De plus, le nombre de jours de congé maladie devrait progressivement être augmenté à 10 jours par année afin de permettre une meilleure conciliation Travail-Famille-Études.

Enfin, les dispositions qui permettent à l'employeur de calculer la semaine de travail sur une période de 4 semaines devraient être resserrées puisqu'elles remettent en cause la politique Travail-Famille-Études. Et, des améliorations devraient être apportées aux procédures de plaintes afin de faciliter la démarche et la résolution de conflit.

Conclusion

Tout en ne niant pas le caractère progressiste de la Loi sur les normes du travail, une loi réputée d'ordre public, cette dernière bien que munie d'un ensemble de dispositifs normatifs demeure fondamentalement minimale dans la protection des droits des non-syndiqués au Québec.

En terminant, cette loi peut dans une certaine mesure contribuer à la réduction des inégalités sociales et servir à préserver la paix et la cohésion sociale qui, à l'heure actuelle, sont remises en question dans plusieurs pays. Les écarts de richesse ne sont élastiques à l'infini.¹

André Roux, militant des droits de la personne
Manon Brunelle, coordonnatrice d'Illusion-Emploi

Au Québec, les personnes rémunérées au salaire minimum (ou un peu plus) n'arrivent pas à se hisser hors de la pauvreté. Pour témoigner de cette réalité, le Collectif a mené une enquête auprès d'une quarantaine de travailleurs et travailleuses gagnant 15 \$ l'heure ou moins.

La plupart des personnes interrogées ont dit ne pas pouvoir combler correctement leurs besoins liés à l'alimentation, aux vêtements, aux soins de santé, au transport et aux études, même si elles occupent un emploi à temps plein.

Afin de composer avec leur situation financière difficile, elles doivent faire preuve d'une grande imagination. Elles doivent aussi gérer rigoureusement leur budget, courir les « spéciaux », partager certains frais, avoir recours à des organismes d'aide.

L'enquête a montré également que les personnes qui ont un bon réseau social s'en sortent mieux. AmiEs, parentEs, voisinEs peuvent offrir une aide alimentaire, accorder un prêt ou fournir un hébergement. Si ces gestes sont appréciés, la gêne d'avoir besoin de soutien n'est cependant jamais loin.

Sentiment de honte

Le bas salaire n'était pas l'unique souci des personnes interviewées. Plusieurs ont dit avoir l'impression que leur emploi était dévalorisé par leur entourage, leur employeur ou les clientEs avec qui elles doivent interagir. Les emplois faiblement rémunérés seraient vus, toujours selon les personnes interviewées, comme des postes qu'on occupe temporairement, le temps de trouver mieux.

Le jugement d'autrui influence la perception que les individus ont d'eux-mêmes. Parmi les personnes rencontrées, certaines ont mentionné avoir développé un sentiment de honte par rapport à leur emploi ou leur précarité financière. L'emploi, que l'on présente souvent comme une source d'épanouissement et de valorisation, diminue plutôt l'estime de soi dans leur cas.

Les cinq fiches sont disponibles à l'adresse www.pauvrete.qc.ca/document/esm

¹ Cette lettre a été envoyée aux médias pour le 1er mai

UNE TAXE SPÉCIALE «POUR LES TRAVAILLEUSES

Chaque année, au Québec, le printemps annonce le retour du beau temps et celui des impôts. Chaque année, le ministre des Finances annonce de nouvelles mesures fiscales pour augmenter les revenus du gouvernement ou alléger le fardeau fiscal des québécoises et québécois.

En 2004, le ministre des Finances libéral de l'époque, Yves Séguin, a annoncé une nouvelle mesure, une « Réduction d'une iniquité liée à la réception de certaines prestations d'un régime public d'indemnisation »...

Pour Revenu Québec, les indemnités de remplacement de revenu (IRR) versées aux victimes par les différentes instances publiques (SAAQ, IVAC, CNESST,...) ne sont pas considérées comme des revenus et donc ne sont pas imposables. Pourtant, cette nouvelle mesure, mise en place par le ministre Séguin en 2004 fait en sorte que certaines victimes doivent payer de l'impôt à la fin de l'année.

Depuis la mise en place de cette mesure, les organismes de défense des droits des travailleurs dénoncent cette pratique. En février dernier, l'Union des travailleurs et travailleuses accidentés de Montréal (UTTAM), appuyée par ses partenaires dont le Comité des travailleurs et travailleuses accidentés de l'Estrie (CTTAE) a interpellé le nouveau ministre des Finances de la CAQ, Éric Girard, afin de mettre fin à cette pratique mais à l'annonce du dernier budget, force est de constater que le ministre n'a rien entendu...



21 mars 1979-2019

Cette taxe vise qui?

Toutes les personnes indemnisées par un régime public d'indemnisation sont susceptibles d'être pénalisées :

- ♦ Les victimes d'accidents et de maladies du travail (CNESST);
- ♦ Les victimes d'accidents de la route (SAAQ);
- ♦ Les travailleuses en retrait préventif comme la travailleuse enceinte ou qui allaite (CNESST);
- ♦ Les victimes d'acte criminel (CNESST-IVAC);
- ♦ Les victimes d'un accident lors d'un acte de civisme ou d'un sauvetage (CNESST);



Comment s'applique la mesure

La mesure fiscale réduit le montant personnel de base des crédits d'impôt non remboursables. Le montant personnel de base détermine le seuil de revenu imposable exonéré d'impôt. Ce montant était de 15 012 \$ pour l'année 2018. En réduisant les crédits d'impôt, on fait ainsi augmenter l'impôt à payer. La mesure fiscale fait en sorte que cette réduction du montant personnel de base est de 13 511 \$ pour une année complète d'indemnisation en 2018.

Cette réduction du montant personnel de base, en 2018, fait donc en sorte qu'une personne commence à payer de l'impôt à partir d'un revenu annuel imposable aussi bas que 1 501 \$. La case « M » du « Relevé 5 » pour les impôts que doit acheminer la CNESST avant la fin février indique le montant de cette réduction du montant personnel de base.

Pour l'année fiscale 2018, l'impôt supplémentaire à payer peut atteindre 2 027 \$ pour une année complète d'indemnisation. Bien entendu, chaque cas est différent et dépend de plusieurs facteurs comme la situation familiale, le revenu imposable, etc. ont à subir une pénalité de 5,55 \$ par jour d'indemnisation, peu importe le montant de leur indemnité.

ET LES TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS» par Patrick Morin

Par exemple, une travailleuse célibataire, travaillant à un salaire de 40 000 \$ par année, est victime d'un cancer professionnel. Elle doit cesser de travailler pendant six mois pour subir des traitements. Pendant l'année, elle aura donc gagné un salaire de 20 000 \$, pour lequel elle aura payé un impôt provincial de 576 \$, ainsi qu'une indemnité de la CNÉSST non imposable de 13 754 \$ (équivalent à 90% de son revenu net).

Or, au moment de produire sa déclaration de revenus provinciale au printemps 2019, elle constate que l'impôt sur le revenu imposable n'est pas de 576 \$, mais plutôt de 1 589 \$ à cause de la réduction rétroactive de son montant personnel de base. Donc, l'impôt supplémentaire qu'elle devra payer parce qu'elle a reçu des indemnités de la CNÉSST pendant six mois est de 1 013 \$.

Est-ce que toutes les victimes d'accidents et de maladies du travail sont touchées par cette taxe spéciale?

Non. Il existe quelques rares exceptions qui sont exemptées de payer cet impôt supplémentaire...

Les personnes qui ont un revenu imposable de moins de 1 501 \$ pendant l'année fiscale et qui n'ont pas de conjoint ne sont pas touchées par cette mesure. Si la victime a un conjoint, la mesure s'applique sur le revenu familial. Par conséquent, la famille de la victime verra son revenu global diminué de 2 027 \$ pour une année complète d'indemnisation en 2018.

Quant aux travailleuses et aux travailleurs recevant une «indemnité de remplacement du revenu réduite» à la suite de la détermination d'un emploi convenable, ils ne sont généralement pas touchés.. Toutefois, les personnes recevant des indemnités réduites sont touchées par la mesure fiscale si le salaire retenu par la CNÉSST pour leur emploi convenable est inférieur à 13 480 \$ par année en 2018.

C'est le cas, entre autres, des victimes de lésions professionnelles très handicapées, pour lesquelles la CNÉSST a déterminé une capacité de travail à temps

partiel et qui sont plus pénalisées que les autres parce qu'elles sont plus handicapées...

Pourquoi s'agit-il d'une taxe injuste

Les travailleuses et les travailleurs accidentés sont déjà largement pénalisés. En plus de subir les conséquences de leur accident ou maladie (douleur, traitements, effets secondaires des médicaments, stress) ils doivent faire face à une perte de revenu, la perte de nombreux bénéfices de régimes de sécurité sociale (RRQ, chômage,...) sans compter toutes les difficultés liées à une réorientation de carrière lorsque les séquelles de leurs blessures ou maladie ne leur permettent pas de reprendre leur travail.

En plus de s'appauvrir et de souffrir, ces victimes doivent maintenant payer cet impôt supplémentaire. C'est indécent!

Vous désirez vous joindre à nous pour dénoncer cette injustice...faites appel à votre député, au ministre responsable de l'Estrie, M. François Bonnardel, au ministre des Finances, Éric Girard ou encore directement à notre Premier ministre François Legault question de rappeler au gouvernement de la CAQ son engagement électoral de « *remettre de l'argent dans les poches des québécoises et des québécois et de faire les choses autrement.* »

Pour en savoir plus : <https://uttam.quebec/documents/Dossier-imposition-IRR.pdf>

La caricature provient du journal de l'UTTAM.



LA FRANCISATION, UN ENJEU par Christian Lavoie

La CSCS aimerait mettre sur pied un projet de francisation en milieu de travail. Cela permettrait aux employeurs d'avoir accès à des travailleuses et des travailleurs qui leur échappent à cause de leur faible niveau de connaissance de la langue française.

Cette barrière de langue met déjà ces personnes en situation de grande vulnérabilité pour ce qui est de la connaissance de leurs droits concernant le logement, l'éducation, leur sécurité, etc. et ce, malgré la présence d'un nombre non négligeable d'organismes disponibles, mais largement sous-financés, qui peuvent les assister et les accompagner.

Ces personnes travaillent souvent dans un milieu de travail non syndiqué, sans le support nécessaire leur permettant de bien connaître aussi leurs droits au niveau des lois sur les Normes du travail et de la Santé et de la Sécurité du Travail. Cela qui peut laisser place à de conditions d'emploi pénibles et abusives.

Des nombreux cas d'abus ou de négligence de la part d'employeurs ont été répertoriés à l'endroit de travailleurs étrangers temporaires. Si autant de cas ont pu être documentés (sans compter tous ceux passés sous le radar) concernant ces personnes migrantes faiblement francisées, il est permis de supposer que le nombre de ces cas explosera lorsque les portes seront toutes grandes ouvertes pour les employeurs qui bénéficieront d'un accès encore plus facile à ce bassin éventuel d'employé-e-s à qui l'on fait miroiter une occasion d'entrer sur le marché du travail.

En espérant que la CSCS prenne en considération les besoins de connaissance de leurs étudiantEs pour s'assurer de ne pas fabriquer de la chair à capitaux pour certains employeurs.

Si la société québécoise peut être gagnante à combler des postes désespérément vacants chez certains employeurs, elle le sera davantage si les droits des personnes qui les combleront sont connus, protégés et respectés.



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

Pour nous rejoindre:
187, rue Laurier # 311
Sherbrooke (Québec)
(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!