

# LA DÉROUTE!

ÉTÉ 2010  
Volume 11, numéro 3



Le 13 juin dernier, la coordonnatrice faisait partie de la délégation estrienne présente à l'activité organisée différents regroupements (Fédération pour le Planning des naissances, Fédération des Femmes du Québec, Comité de la Marche Mondiale des Femmes) pour dénoncer le refus du gouvernement Harper d'inclure l'avortement dans le plan du G8 et G20 en lien avec la santé maternelle; dénoncer les attaques contre le droit à l'avortement au Canada et au Québec et de réagir aux propos du Cardinal Ouellet.

Il y a eu prise de paroles par différentes intervenantes, agrémenté d'un chant pertinent «Nos corps, nos choix» pour débiter ce rassemblement. Par la suite, il y a eu une action symbolique «die-in» Pendant trois minutes silencieuses, les personnes vêtues de noir, étaient invitées à se coucher par terre avec un cintre sur le ventre. On voulait souligner le décès annuellement de 70 000 femmes, dans le monde, des suites d'avortements pratiqués dans des conditions dangereuses. Pour les personnes présentes l'action était chargée d'émotions et restera un moment mémorable...

## «SORTEZ DU NOIR»



**L**e 1er juin dernier, le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) a procédé au lancement officiel de sa campagne «Sortez du noir».

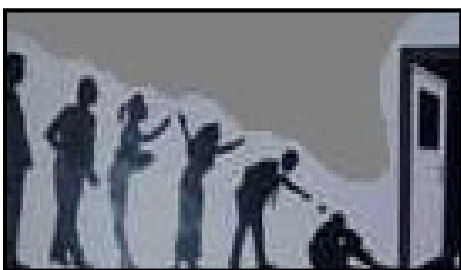


Image de Patrick Karoulas

Le but de cette campagne est de sensibiliser la population, ainsi que les éluEs à l'importance de lutter efficacement contre le harcèlement en milieu de travail et d'assurer une protection adéquate contre le harcèlement et des services mieux adaptés aux victimes.

### Un 1er juin symbolique

Rappelons que lors de la révision de la Loi sur les normes en 2002, (qui nous était promise depuis 1997....) nous demandions un recours dans la loi contre le harcèlement psychologique. Le phénomène, fortement documenté, et les demandes d'aide augmentaient sans cesse ...

Contre toute attente, le ministre Rochon avait répondu positivement à notre demande en annonçant des modifications à la Loi sur des normes du travail qui furent adoptées en décembre 2002.

On y retrouvait des articles servant à définir le harcèlement psychologique, identifier les obligations de l'employeur et prévoir un mécanisme de recours qui sont entrés en vigueur le 1er juin 2004.

Comme il s'agissait d'une première en Amérique du Nord, et que, nous ne possédions pas d'expertise, nous avons mentionné qu'il serait important d'évaluer la connaissance et l'application des articles de la loi, les modalités, les délais, les effectifs, les ressources existantes pour les travailleuses et les travailleurs. Il fallait aussi vérifier ce qu'il en était du côté des employeurs par rapport à leur obligations, la prévention et l'adoption d'une politique, etc.

### Le constat

Plus de six ans après l'entrée en vigueur de ces modalités, les groupes membres du FDNS constatent que l'application actuelle de la loi et le rôle des différentes instances ne corrigent pas toutes les problématiques liées au harcèlement en milieu de travail.

Bien que de nombreuses actions soient nécessaires pour rendre le recours réellement efficace, le FDNS a déterminé des mesures plus pressantes concernant le harcèlement psychologique au travail. Nous avons élaboré 6 revendications qui seront mises de l'avant durant notre campagne.

### Nos six revendications portent sur:

- ?? L'accueil des plaintes à la Commission des normes du travail
- ?? Les obligations de l'employeur
- ?? Les enquêtes de surveillance de la Commission des normes du travail
- ?? Les ressources de la Commission des normes du travail
- ?? Les ententes de règlement confidentiels
- ?? Les services pour les victimes

Les détails de nos revendications se retrouvent dans notre argumentaire.

### Du travail de lobbying

Le Front de défense demande au ministre du Travail, ainsi qu'à d'autres ressources gouvernementales d'agir rapidement pour corriger la situation.

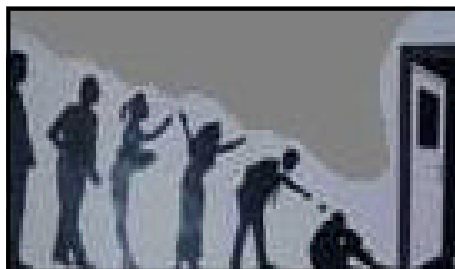
Les membres du comité harcèlement attendent depuis l'automne 2009 des rencontres avec le ministre du Travail et des députéEs des autres partis politique. Un travail sera effectué auprès de la Direction des Commissions des normes du travail. Nous interpellons aussi le Réseau de la santé et des services sociaux pour mettre en place des ressources en soutien psychologique .

### Votre contribution

Le FDNS propose aux groupes populaires, aux organisations syndicales ou à toute personne préoccupée par le harcèlement psychologique au travail, de se mobiliser et de signer une lettre d'appui qui met de l'avant les demandes prioritaires du FDNS.

Les lettres d'appui seront remises au ministre du Travail à l'hiver 2011. Nous vous invitons à visiter notre site [www.illusionemploi.org](http://www.illusionemploi.org) et d'aller à la rubrique «Campagne 2010».

Les victimes de harcèlement psychologiques , les employeurs et les instances doivent sortir du noir!



Par Manon Brunelle, membre du comité sur le harcèlement psychologique et porte parole régionale du FDNS



## L'INTÉGRATION EN EMPLOI, AU DELÀ DU DISCOURS

par Marie-Thérèse Lushima

**S**amedi, le 5 juin 2010, la ville de Sherbrooke a dressé le bilan et les perspectives de sa politique.

La première ville à se doter d'une politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes a poursuivi son habitude de faire participer la population à l'évaluation des avancées et tracer des perspectives. Malheureusement, les personnes immigrantes étaient sous représentées!

### Le racisme, inexistant...

Lors de cette journée, il a été mentionné qu'à Sherbrooke, nous n'avons pas à se préoccuper de la consultation de la Commission sur le racisme, sous l'égide de la Commission des droits de la personne, car ce fléau n'est pas présent à Sherbrooke...

Pourtant, lors des ateliers, il était unanime et même conseillé d'écrire son nom de famille *en petit* et le prénom en *grand*, car un CV qui comporte un nom qui sonne différent est bon pour la poubelle! Ce n'est pas raciste! Surtout à Sherbrooke! Voyons donc!

### Prêcher par l'exemple...

Comme à chaque année, on nous a mentionné que l'intégration passe par l'emploi. Mais alors, il faudrait que Sherbrooke prêche par l'exemple!!!

Dans au moins un des ateliers, il a été souligné que la ville ne considère pas la réalité des personnes immigrantes, surtout celles provenant des minorités visibles. Elle a encore bien de la réticence à embaucher ces personnes comme cols bleus et encore plus comme cols blancs!

Malgré qu'ils sont hautement représentés à Sherbrooke, les noirs, les latinos sont quasi absents des emplois municipaux. Eux qui apprennent à travailler à la pioche depuis leur pays d'origine, pourquoi cette expérience ne leur donne pas accès au travail d'embellir la ville? Planter, sarcler les fleurs, cela demande quelle expertise? Exécuter les consignes! Ils sont capables d'apprendre sur le champ... Vous parlez de la limite des langues! C'est un bon moment de pratiquer le français!

### Les emplois chez les jeunes

On retrouve plutôt les personnes immigrantes dans les fermes, dans les usines pour celles qui restent à Sherbrooke, car le phénomène de l'exode est très préoccupant.

En effet, les jeunes quittent la région abandonnant ainsi l'école pour un travail dans les abattoirs (67 % des jeunes noirs qui travaillent à Brooks proviennent de Sherbrooke). Cela devient un problème de décrochage scolaire. L'autre point d'attrait important est le travail dans

le secteur forestier en Alberta pour bien de ressortissants africains qui sont installés à Sherbrooke.

Dans quelles conditions travaillent ces immigrants? Qu'est-ce qui les pousse à s'exiler de leur ville d'adop-

tion, sinon les rêves d'un emploi et d'un avenir meilleur qui ne se sont pas concrétisés. L'avenir de nos jeunes est difficile et ils sont peu, pas ou mal renseignés...

### Des ressources

J'aimerais toutefois leur lancer un clin d'œil! Ils devraient passer au CCLCS et se renseigner auprès d'organismes de défense des droits.

Le MCCE peut les informer, les conseiller sur toutes questions relatives à l'assurance-chômage.

Illusion Emploi intervient au niveau de la Loi sur les normes du travail qui pourraient aider les jeunes qui sont très présents dans les emplois saisonniers. Des emplois qui comportent beaucoup de risques et d'abus!

La Ligue des droits et libertés peut intervenir lorsque les personnes vivent un problème de discrimination.

Quant au CTTAE, son travail se situe au niveau des accidents en milieu de travail et les maladies professionnelles.

Il faut développer le réflexe de se renseigner et faire valoir ses droits, mais il faut aussi développer la culture de l'implication. Le Spot, la Maison des Jeunes vous attendent...



## LA PÉRIODE DES VACANCES

**L**a période des vacances estivales est arrivée...

Avant de prendre vos congés grandement mérités, il serait important d'être renseigné sur vos droits en tant que personne salariée.

Vous avez droit à 1 journée par mois de travail, si vous avez moins d'un an de service continu.

Vous avez droit à 2 semaines payées et consécutives, lorsque vous avez de 1 an à 5 ans de service continu

Vous avez droit à 3 semaines payées dont 2 semaines consécutives, après 5 ans de service continu. Ce nombre reste le même après 5, 15 ou 25 ans.

L'employeur peut décider de la date de vos vacances, mais vous devez connaître la date, 4 semaines avant le début de vos vacances.

L'employeur est tenu de vous verser votre indemnité (4% ou 6 %) de votre revenu annuel dès le début de vos vacances en un seul versement.

**L**e bureau sera fermé durant le mois d'août.

La rentrée sera bien occupée avec notre AGA (nous avons des postes vacants au C.A.), notre campagne sur le HP, le travail migrant et la recherche sur les jeunes...

**AMUSEZ-VOUS!  
REPOSEZ-VOUS!  
DÉTENTEZ-VOUS!  
POUR UN RETOUR  
EN FORME...**



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

Pour nous rejoindre :  
187 rue Laurier #216  
Sherbrooke, Qc  
J1H 4Z4  
(819) 569-9993  
[www.illusionemploi.org](http://www.illusionemploi.org)  
[illusion@aide-internet.org](mailto:illusion@aide-internet.org)

**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  
vos droits, protection et les recours

Vous aimeriez vous impliquer:

- ? Devenez membre
- ? Participez aux activités, aux rencontres, aux comités, au C.A.

**CONTACTEZ-NOUS SANS TARDER!**