

Concours: trouvez-moi un nom!

Printemps 2006
Volume 7, numéro 2

SPÉCIAL FÊTE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

En cette période commémorative de la Fête internationale des travailleurs et des travailleuses du 1^{er} mai, il est réjouissant de constater que la flamme est toujours allumée chez certainEs et a réussi à éteindre un feu...

La forte mobilisation qui a eu lieu en France, contre l'instauration du CPE, a atteint son apogée lors d'une mobilisation historique réunissant plus de 3 millions de personnes. Mais, la mobilisation a été présente à tous les jours, en plus de nombreuses grèves qui ont paralysé les services durant plus de 10 semaines.

Le premier ministre Villepin n'avait pas réussi à convaincre la population concernant le contrat de première embauche (CPE) pour les jeunes de moins de 26 ans.

Les opposantEs étaient fermes et déterminéEs. Les syndicats, les partis d'opposition et les associations étudiantes ne voulaient pas de négociations à la pièce ou d'aménagements possibles et demandaient le retrait du CPE.

Le gouvernement ne savait plus comment gérer ce qui était en train de devenir une véritable crise nationale et politique et a retiré le CPE malgré

son adoption...

Précisons que le contrat de première embauche permettait à l'employeur de congédier un jeune pendant 2 ans sans devoir verser de pénalité ou justifier cette décision. De plus, les conditions à l'embauche étaient différentes.

Cela représentait un net recul et une discrimination des conditions en emploi pour les jeunes qui nous rappelle nos fameuses «clauses orphelin » favorisant la disparité de traitement.

Le CPE sera remisé sur une tablette...

Sommaire

Les syndicats sous attaque	2
Une année bien remplie	3
La Wal-Martisation des conditions de travail	4
Le FDNS et ses revendications	5
Nouvelles, nouvelles	6
Hausse du salaire minimum	7
Harcèlement psychologique, déjà 2 ans	8

10 ans... VRAIMENT!!!

La Loi sur l'équité salariale a été adopté en 1996. Les employeurs avaient jusqu'en 2001 pour procéder à son application...

En 2006, donc 5 ans après la date butoir, plusieurs employeurs (dont le gouvernement qui est le plus gros employeur) n'ont toujours pas apporté les correctifs nécessaires et ne semblent pas pressés de le faire. Aucune amende ou pénalité, le bonheur quoi!!!

De temps en temps, la Commission de la Loi sur l'équité salariale se rappelle qu'elle existe et émet quelques commentaires. Les syndicats s'indignent eux aussi, mais les employeurs rient en coin.

Cette loi n'impose pas le respect et la rigueur qu'elle mérite. Si on arrive à l'appliquer, auprès des employeurs contrevenants, avant la semaine des quatre jeudi, il faudra surveiller les dérapages dans son application.

Ce que le CA en pense...

Les syndicats sous attaque

Par Mélissa Gaouette

Les conventions des travailleurs du réseau public sont échues depuis juin 2003. Historiquement, toutes les conditions pour l'ensemble des syndicats étaient négociées au niveau national. Le gouvernement libéral a toutefois modifié les règles de jeu en décentralisant une grande partie de la convention collective. De fait, les clauses non-normatives (qui n'impliquent pas de coût financier) se voient maintenant négociées au niveau local, diminuant ainsi le rapport de force des syndicats. De plus, cette décentralisation crée des disparités entre les établissements qui ont une même mission. Ces négociations sont présentement en cours dans l'ensemble du réseau et il est encore difficile d'en prévoir l'issue.

Pour ce qui est des clauses normatives, elles furent décrétées le 16 décembre 2005 par le gouvernement, au terme d'une non-négociation avec les syndicats sous la menace d'un décret. Tout au long de la négociation, le gouvernement a refusé de revoir son offre salariale de 8 % en 6 ans qui comprenait 2 ans de gel de salaire en retirant toutefois l'équité de ce cadre budgétaire. Historiquement, les syndicats ont toujours eut les mêmes clauses normatives, mais encore une fois, le gouvernement en a décidé autrement.

De fait, il a octroyé des conditions

normatives différentes entre les syndicats. La FSSS (fédération de la santé et des services sociaux-CSN) s'est vu imposer des conditions moindres que les autres syndicats, ayant refusé de signer une offre du gouvernement qui représentait un recul important pour ses membres, et ce, quelques heures avant l'adoption de la Loi 142. Par exemple, la FSSS ne bénéficie pas des mesures additionnelles pour prévenir la pénurie de main d'œuvre comme l'ajout d'une semaine de vacance, un budget de formation plus important, de l'encadrement pour les nouveaux employés, etc. De plus, la contribution de l'employeur au régime d'assu-



rance fluctue selon le syndicat d'appartenance.

Outre ces disparités, les droits syndicaux ont été grandement attaqués par la diminution du nombre de libérations syndicales défrayées par l'employeur. De plus, les syndicats se voient entravés dans leur pouvoir de représentation par un changement im-

portant au niveau des arbitrages. De fait, le gouvernement a statué que le principe de qui perd paie balisera les arbitrages entre les syndicats et les parties patronales. Ainsi, les syndicats n'auront plus la même latitude pour défendre leurs membres vu leurs moyens financiers moins importants. D'autres modifications ont aussi été apportées au niveau de la notion de maladie et d'invalidité. Avant la Loi 142, le médecin traitant du travailleur déterminait s'il était apte ou l'inapte au travail. Dorénavant, se sera le médecin de l'employeur qui déterminera cette aptitude du travailleur.

Ces éléments ne sont que quelques exemples des modifications apportées par la Loi 142 aux conditions de travail pour le réseau. Il est important de noter que le décret empêche aussi, par des sanctions importantes, toute possibilité de grève ou même de perturbation à l'intérieur des établissements. Les syndicats du réseau sont affaiblis par ces attaques répétées du gouvernement libéral. Ce dernier, par ce décret, s'attaque directement aux syndicats au niveau de leurs droits et de leurs devoirs de représentation. En plus, il risque d'augmenter la pénurie de main d'œuvre dans certains établissements vu les conditions différentes pour les mêmes titres d'emploi. Mais n'est-ce pas là le but visé? Détruire et affaiblir les syndicats pour permettre éventuellement une privatisation de notre réseau de santé et de services sociaux. Ce ne sont là que d'autres effets de la mondialisation !!!

I llusion-Emploi

Une année remplie et des outils intéressants

Volet information

Nous voilà au printemps et nous sommes à quelques mois de la fin de nos activités pour la présente année. Quel bilan pouvons-nous en faire? Nous pouvons dire que nous avons eu une année passablement remplie avec de nouveaux défis.

L'obtention d'une subvention du SEE (Syndicat de l'enseignement de l'Estrie) nous aide grandement dans nos objectifs de sensibilisation, de formation dans la défense et la promotion des droits des travailleurs et des travailleuses.

Une tournée de formation a lieu présentement portant sur la Loi sur les normes du travail dans différentes écoles et organisations communautaires. Cette tournée va bon train et nous en sommes très heureux. Lors de chacune des formations, il y a toujours une personne (souvent plus) qui réalise que son employeur ne connaît pas ou ne respecte pas la Loi.

Les gens intéressés à recevoir cette formation n'ont qu'à communiquer avec notre organisme. Il nous fera plaisir de nous rendre dans votre milieu. Cette formation s'adapte selon la demande et varie de 1 heure à 3 heures. N'hésitez pas et communiquer avec nous.

Nous avons aussi produit 2 nouveaux dépliants dans des secteurs ciblés c'est-à-dire la vente au détail et la restauration. Ces dépliants sont distribués sur les lieux de travail, lors nos formations et dans plusieurs bureaux. Nous en remettrons également aux CLSC et aux Carrefour Jeunesse Emploi (CJE) de l'Estrie.

Un troisième dépliant est en cours de production concernant le travail agricole. Une tournée des fermes est prévue pour le début de l'été.

Cette tournée et la production de notre dépliant (qui sera traduit en espagnol) visent à mieux informer les travailleurs agricoles saisonniers qui travaillent ici en raison d'entente entre le fédéral et leur pays d'origine. Ces employés protégés en vertu de la Loi sur les normes du travail, ne connaissent pas nos lois.

Volet protection

Nous avons effectué la mise à jour de notre convention de travail type pour l'harmoniser avec les modifications apportées à la législation québécoise. Nous y retrouvons aussi une politique pour contrer le harcèlement psychologique au travail.

Au fil des ans, notre service conseil nous a permis de vérifier à quel point les conditions en emploi pouvaient être sources de litige, d'abus, d'arbitraire, d'injustice et qu'un mécanisme, aussi simple que l'adoption d'une convention, pouvait éviter et solutionner beaucoup de problèmes.

Nous nous sommes donc attelés à cette tâche. Nous avons rédigé une convention type, conscients qu'il fallait intervenir pour faciliter les rapports entre les parties et que très peu d'employeurs et d'employés possédaient ce type de contrat.

Pour que notre démarche s'inscrive dans un processus démocratique, qu'elle soit éducative et représentative des besoins et attentes de la population, nous nous sommes associés à différents partenaires à toutes les étapes de notre démarche.

La rédaction de notre convention a été l'aboutissement d'un long processus de réflexion, de discussion effectué par un comité de rédaction composé de membres de notre organisme et d'un représentant syndical.

Nous avons présenté à 2 reprises notre travail à un comité aviseur qui nous a permis de bonifier notre convention et d'apporter les correctifs demandés pour qu'elle soit réaliste et réalisable...

Cette année, nous avons décidé de procéder à une campagne de promotion auprès d'organismes. Notre convention est disponible pour les organismes intéressés à y adhérer. Vous pouvez communiquer avec nous si vous voulez plus d'informations et nous sommes disponibles pour la présenter à votre conseil d'administration.

L'opinion d'Ilusion-Emploi

La Wal-Martisation des conditions de travail

La transnationale Wal-Mart est souvent critiquée pour ses agissements envers ses employéEs aussi bien au Québec qu'ailleurs dans le monde. Le désir du profit grandissant passe prioritairement sur les conditions de travail. Pour l'année 2005-2006, Wal-Mart a fait des profits de 11,2 milliards \$US.

Aux États-Unis, la compagnie a payé une somme de plus de 13 millions pour éviter une enquête et une poursuite concernant des employéEs sans papier, donc des immigrants illégaux.

Pourquoi une grande compagnie qui fait tant de profit aurait-elle embauché des travailleuses et travailleurs illégaux ? Pour économiser et avoir de plus gros profit, bien sûr!!! Ces personnes travaillent sous le salaire minimum, sept jours par semaine et n'ont aucun recours en cas d'injustice, de traitement abusif, etc.

Anti-syndicalisme

La compagnie est également reconnue pour son anti-syndicalisme, au point où elle préfère fermer des succursales plutôt qu'avoir des magasins syndiqués. C'est ce qui est arrivé à Jonquière dernièrement et dans quelques autres villes. Elle investit des milliards annuellement pour contrer le syndicalisme : déplacement de personnel, congédiement,

déplacement de production.

Un autre exemple, lorsque Wal-Mart s'est installé au Canada, la compagnie a acheté 120 des 144 Woolco. Pourquoi ne pas avoir acheté toutes les succursales ? La vingtaine d'autres étaient syndiquées.



Photo aérienne : Manifestation dénonçant la fermeture du Wal-Mart de Jonquière

Aux États-Unis, Wal-Mart dit donner des bonnes conditions de travail à ses associéEs. Cependant, les gérants de magasin doivent remettre des listes des services de dépannage, de banques alimentaires et autres pour les AIDER À ARRIVER FINANCIÈREMENT!!!

Wal-Mart dans les pays en voie développement

Ce qu'il faut également savoir c'est que Wal-Mart n'applique pas les mêmes règles partout. Dans les pays

développés, elle traite ses employés en fonction des normes minimales en vigueur dans le pays, mais dans les pays pauvres qui ont peu ou pas de normes du travail, les employés ont des conditions exécrables. Des journées allant jusqu'à 14 h, de 6 à 7 jours semaines, pas de pauses-café, repas sur le pouce, etc. Des congédiements abusifs, pour le plaisir ou parce que la personne parle trop ou parce que les cadres ont des soupçons qu'elle est favorable au syndicat. Bref, elle installe un climat de terreur, car quand les gens ont peur, ils n'osent pas se rebeller ou revendiquer, ils sauvent leur peau !

Dans plusieurs pays d'Amérique latine, Wal-Mart effectue des pressions politiques pour rendre plus ardu le processus pour se syndiquer, ainsi que pour faire diminuer la protection des employéEs et les charges des employeurs.

La philosophie Wal-Martienne influence d'autres employeurs, qui à leur tour amputent sur les conditions de travail de leurs employéEs. C'est aussi ça qui est dangereux.

Pouvons-nous faire quelque chose pour que ça change ? Quel est notre poids dans tout ça ? Comment rejoindre les personnes qui vont magasiner chez Wal-Mart pour les sensibiliser ?

Front de défense des non-syndiqués

Révision de nos revendications...

Les membres du FDNS procèdent présentement à la mise à jour des revendications contenues dans l'avis rédigé par l'équipe d'Au bas de l'échelle en 1999. Les 26 revendications contenues dans cet avis avaient été adoptées en assemblée générale par les membres du FDNS et nous servent, depuis ce temps, de plate-forme de revendications.

Nous sommes à bonifier nos demandes initiales pour tenir compte de plusieurs avis et les ajuster de la réalité de 2006

Lors de la vaste campagne de sensibilisation, de formation et d'action menée par les membres du FDNS entourant la réforme de la Loi sur les normes du travail menée en 2001, nous avons ciblé 6 des 26 revendications de notre plate-forme. Ces revendications nous semblaient prioritaires.

Notre stratégie visait à nous permettre d'obtenir des gains plutôt que de pousser intégralement sur nos 26 revendications et de passer à côté...

Le ministre du Travail de l'époque, Monsieur Rochon avait été le seul ministre du travail à admettre que la Loi sur les normes devait être révisée et avait eu une bonne écoute face à nos demandes lors des consultations.

Cette campagne de sensibilisation, nous aura permis d'obtenir des gains importants, des gains mitigés et des refus lors de l'adoption de la Loi 142 (loi modifiant la LNT)

1- *Un recours dans la LNT contre le harcèlement psychologique au travail(gain important)*

Nous sommes les premiers en Amérique du nord à avoir obtenu ce recours dans la loi

2- *L'inclusion des domestiques et gardiennes dans la LNT (gain mitigé)*

Malgré l'inclusion des gardiennes dans la loi, les personnes travaillant dans le programme « chèque emploi service » sont exclues de certains droits. Les instances concernées refusent d'apporter les corrections nécessaires...

3- *L'interdiction aux entreprises de forcer une personnes à devenir travailleur autonome(gain)*

Nous avons obtenu un article interdisant de modifier le statut en emploi

4- *Un droit de recours contre les congédiements après 1 an de service continu(gain mitigé)*

Nous demandions 1 an, la loi précédente accordait 3 ans à un employeur et le gouvernement à abaisser le délai à 2 ans.

5- *L'adoption de mesures pour aider à concilier travail et famille(aucun gain, mais des promesses)*

Nous attendons toujours la politique de conciliation travail famille

6- *L'égalité de traitement quel que soit leur statut d'emploi pour lutter contre la précarité et éliminer les discriminations (aucun gain).*

Des arguments revampés

Depuis plusieurs années nous avons pu constater l'appauvrissement des travailleuses et travailleurs bas salariés (des jeunes, des femmes, des personnes peu scolarisés, des personnes immigrantes ou victimes de pertes d'emploi).

Ce phénomène grandissant fait parti des axes prioritaires du FDNS. La revendication d'une hausse substantielle du salaire minimum est primordiale et nous avons décidé de développer un argumentaire pour pousser nos demandes.

Dans le cadre de l'assemblée générale d'orientation il y a eu débat autour de 3 points principaux: qui sont les personnes qui travaillent à bas salaire; le salaire minimum et la pauvreté; le salaire minimum et l'emploi.

Au Bas de l'échelle (membre et coordonnateur du FDNS) complète les dernières étapes de cette recherche avec François Aubry (économiste de la CSN) qui supervise la rédaction de ce document. Elle sera disponible bientôt.

Gain important pour le GAPES

La municipalité de Sherbrooke devra verser 1,2 million \$ en rétroaction salariale aux jeunes policiers et policières et près de 600 000 \$ aux jeunes pompiers et pompières touchés par des clauses de disparité de traitement dites « clauses orphelins ».

Le GAPES (Groupe d'action pour l'équité salariale) des policiers et le GAPES des pompiers ont travaillé afin de faire reconnaître leurs droits et corriger cette injustice.

Rappelons que les syndicats avaient consenti à une double échelle salariale (on parle de différence importante au niveau du salaire en plus d'autres concessions) pour éponger une coupure dans la masse salariale appliquée lors de la convention collective négociée entre la Ville et les syndicats en 1998.

Plusieurs villes ont utilisé cette pratique, qui fut dénoncée par plusieurs groupes de pression, dont Force Jeunesse. Les jeunes de

plusieurs régions du Québec, victimes de cette clause, avaient déposé de nombreuses plaintes et ont obtenu gain de cause de auprès de leur employeur. La Ville de Sherbrooke a été plus tardive...

Illégale depuis 1999, cette pratique démontrait un manque de solidarité des membres plus âgés, qui désiraient garantir leurs acquis, au détriment de leurs collègues plus jeunes. Les syndicats ont été vivement critiqué pour cette mesure et leur attitude...

La situation de l'emploi ne s'améliore pas...

La qualité des emplois se détériorent au Québec. En effet, il y a une baisse des emplois dans plusieurs régions notre belle province et ceux créés sont précaires et à bas salaires.

Notre région n'y échappe pas...

Les récentes données de l'actualité économique nous apprend une perte d'emploi à temps plein pour le onzième mois consécutif à Sherbrooke en et le sixième mois pour l'Estrie.

De plus, il y a eu augmentation de chômage autant en Estrie qu'à Sherbrooke. Nous sommes une région qui tire de la patte et qui en ressent les durs coups.

Un paradis

Malgré ses tristes constats concernant les emplois perdus, une autre étude révèle que la Ville de Sherbrooke est une des meilleurs villes pour y installer une entreprise. Devinez pourquoi???

Rien dans le budget provincial:

Réunis pour une écoute collective du budget, les représentants du monde économique, syndical et manufacturier de la région avaient des attentes espérant l'annonce de mesures significatives ou de stratégie pour aider les entreprises à se reconvertir afin d'affronter la concurrence et relancer le secteur manufacturier. On estime à plus de 10 000 le nombre d'emplois perdus en 2 ans dans notre région. Ce coup de pouce était espéré, mais il n'y a pas eu d'écoute.

Québec blâmé par un organisme de l'ONU

Le Bureau international du travail (BIT) estime que le gouvernement du Québec contrevient au droit international en matière de liberté syndicale empêchant la syndicalisation de 13 000 éducatrices de service de garde en milieu familial (loi 7) et de

11 000 ressources intermédiaires d'hébergement (loi 8) en leur conférant le statut de travailleur autonome. Le BIT presse le gouvernement d'amender les lois 7 et 8.

L'adoption de ces 2 lois, sous le baïllon, en 2003 fut un coup bas

Les syndicats ont aussitôt sollicité une rencontre avec le gouvernement et les ministères concernés pour les convaincre de se soumettre à la décision du BIT (même si cette décision n'est pas contraignante en soi). D'autres recours juridiques sont en attente...

Une hausse du salaire minimum le 1er mai

Le seuil de faible revenu de Statistiques Canada est de 20 800\$

Le gouvernement s'est finalement décidé à annoncer la hausse du salaire minimum de 0,15 \$ effective à partir du 1er mai. Les groupes de défense de droits des travailleuses et travailleurs non-syndiqués ont eu vraiment peur qu'elle soit reporté à l'automne, car elle a été annoncée officiellement seulement le 18 avril 2006.

Cette hausse de 2 % est inférieure à celle du coût de la vie pour l'année 2005, qui a augmenté de 2,3 %. Ce qui veut dire que malgré la hausse du salaire minimum, les travailleuses et les travailleurs sont plus pauvres.

Depuis 1997, les hausses du taux du salaire minimum représentent une



augmentation de 11,7 %, soit 8 % inférieure à celle du coût de la vie pour la même période.

pour une personne seule. Une personne qui travail au salaire minimum 40 heures par semaine, recevra un salaire annuel de 16 120 \$. Soit presque 5 000 \$ sous le seuil de pauvreté. Est-ce normal qu'au Québec une personne qui travaille à temps plein ne puisse pas sortir de la pauvreté ? Pour ne pas être pauvre, il faut travailler au moins 52 h. par semaine.

Le gouvernement tient constamment le discours : si tu veux sortir de la pauvreté, trouve-toi un emploi. Cependant, il ne met pas en place un salaire suffisant pour atteindre cet objectif.

Une mesure volontaire ne sera pas suffisante...

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail a reconnu lors de la commission parlementaire chargé de faire le bilan de la loi de 1%, que cette loi avait grandement favorisée la formation.

Cette loi, qui date des années 90, obligeait les employeurs à consacrer 1% de leur masse salariale à la formation de la main-d'œuvre lorsque la masse salariale était supérieure à plus de 250 000 \$.

Le gouvernement Charest a fait un beau cadeau à « ses p'Tits n'amis » du patronat en portant à 1 million le seuil réglementaire en 2004 et se questionne sur le maintien de

cette mesure.

En commission parlementaire, le Conseil du patronat a demandé plus d'assouplissement (ce qui n'est pas une surprise en soi, lorsqu'on connaît leur discours...)

La possibilité d'un retour à une *mesure volontaire* ramènerait le Québec des années en arrière.

Un sondage récent indique que deux employeurs sur trois manquent de travailleurs suffisamment formés. La pertinence de la formation n'est donc pas à remettre en question, mais quelles seront les intentions réelles du gouvernement ???

Le nombre de décès reliés au travail augmente...

Il y a eu 224 décès l'an dernier reliés au travail. Cela représente une importante augmentation de 20% par rapport à 2004. C'est énorme...

Ce triste constat a fait réagir les groupes de pression et les syndicats qui demandent au gouvernement de prendre des mesures en conséquence.

Quant à elle, la CSST semble diviser sur les modalités pour enrayer ce fléau.

Certains pensent que les amendes devraient être haussées afin d'avoir un effet dissuasif et responsabiliser les employeurs (le coût des amendes n'a pas augmenté depuis 1979).

L'amende maximale au Québec est de 20 000 \$ comparativement à 500 000 \$ et 250 000 \$ dans 2 provinces.

Le nombre d'inspecteurs devraient aussi être augmentés afin que la Loi sur la santé et la sécurité soit mieux respecté. Des beaux vœux qui doivent trouver preneur pour que le nombre de décès diminuent considérablement.

Harcèlement psychologique, 2 ans après : où en sommes-nous ?

La loi sur le harcèlement psychologique est en vigueur depuis bientôt 2 ans, il est temps de faire un bon bilan afin de mieux comprendre cette loi.

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ?

Afin de faciliter la compréhension et l'évaluation d'une situation, le gouvernement a établi quatre critères d'une conduite vexatoire, donc de harcèlement :

- ? Être répété (une seule conduite grave peut aussi être acceptée)
- ? Être hostile ou non désiré
- ? Porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique
- ? Entraîner un milieu de travail néfaste

Toutes personnes en lien avec le milieu de travail peut faire du harcèlement psychologique : votre

employeur ou votre supérieur, vos collègues, un employé sous votre responsabilité, vous-même ou un tiers (client ou livreur, etc.).

Bilan deuxième anniversaire

En Estrie, 150 plaintes ont été déposées (4000 au Québec) depuis le 1er juin 2004. La moitié de ces plaintes ont été réglées durant le processus de médiation. Seulement trois ont été référés à l'instance décisionnelle : la Commission des relations de travail (CRT). Ce qui veut dire que les autres plaintes sont en cours de traitement ou ont été abandonnées.

En date de janvier 2006, le CRT n'a rendu qu'un seul jugement concernant le harcèlement psychologique au Québec. Ce dernier ne peut pas servir de jurisprudence et il n'y a aucune somme d'argent reliée à cette décision, donc il ne nous est pas encore possible de savoir combien

d'argent en dommage et intérêt il est possible de réclamer.

Démarche trop longue

Un triste constat nous apparaît évident. Les démarches avant d'arriver à un règlement sont beaucoup trop longues et ardues pour une personne qui vit du harcèlement. Cette personne est déjà dans une situation de vulnérabilité et il est inacceptable de prolonger de deux ans l'attente d'un règlement.

Ce que nous pouvons aussi remarquer c'est que les règlements sont plus rapides lorsque l'employéE est syndiquéE. Les démarches étant différentes, ils n'ont pas l'étape de médiation préalable.

La Commission des normes du travail devait émettre ses recommandations après 1 an d'application et ce n'est toujours pas fait. Il semble donc que le temps presse, les victimes en ont besoin !!!



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 !

Concours : trouvez un nom au journal

À l'automne dernier nous avons fait un mini-sondage auprès de nos membres, organismes et amiEs, qui font partis de notre liste d'envoi, concernant notre journal. Nous avons tenu compte de vos commentaires. Celui-ci sera modifié au niveau de sa fréquence (4 fois par année), du contenu et du look...

Cependant, il nous reste à lui trouver un nouveau nom. Alors nous vous invitons à soumettre vos suggestions de noms (accompagnés d'une brève explication) et vos commentaires sur le nouveau contenu et l'apparence.

Un prix sera remis à la personne qui aura trouver le nom qui charmera le plus les membres du conseil d'administration.