

L'HOMOPHOBIE AU TRAVAIL...

Lors de la troisième conférence internationale «Workers out» trois centrales syndicales (CSQ, FTQ, CSN) ont dressé le portrait de la situation du respect des droits des lesbiennes, des gais, des bisexuels et des transexuels (LGBT) dans le monde du travail.

Il semblerait que beaucoup de personnes soient victimes de discrimination, de préjugés et de violence à leur égard...

Un travail de sensibilisation devra être envisagé pour lutter contre l'homophobie et ses ravages dans tous les milieux de travail.

Un des secteurs les plus à risque est l'enseignement, selon le président de la CSQ.

De façon générale, les enseignantEs sont parfois déjà aux prises avec un problème de violence dans les écoles. Plusieurs élèves ont des préjugés à l'endroit de l'homosexualité et des «fifis ou gouines». De plus, certains parents associent homosexualité et pédophilie et leur attitude n'aide en rien à enrayer l'homophobie.

La CSQ se donne le double mandat de faire de l'éducation auprès de ces personnes et désirent aussi améliorer les conditions des travailleuses et des travailleurs LGBT.

Pour leur part, la FTQ et la CSN ont dressé le bilan dans leur milieu respectif et mentionné que des gains avaient été effectués, mais qu'il restait beaucoup de chemin à faire (surtout dans certains milieux plutôt machos).

Selon la CSN, l'égalité juridique est acquise, mais pas l'égalité sociale. La centrale se propose de faire une campagne de sensibilisation pour cesser cette forme de discrimination au cours des prochains mois.

Les syndicats ont présenté un plan d'action et désirent présenter leur travail à l'Organisation internationale du travail.

Sommaire

Déposez une plainte sans se faire congédier	2
Le harcèlement psychologique L'équité salariale et la Commission	3
Le salaire minimum pourrait être augmenté de 0,25 \$	4
L'argumentaire sur le salaire minimum Les travailleurs migrants et le syndicat	5
Immigration, aide familiale Initiative ciblée pour les 55 ans et plus	6
Spécial Santé	7
Méli-mélo sur l'emploi	8

La loi anti-briseurs de grève, enfin!

Le Bloc a enfin réussi à faire adopter une loi anti-briseurs de grève à la Chambre des communes... après 10 fois!

Le projet de loi a été adopté à 167 voix contre 101 par tous les députéEs bloquistes, néo-démocrates, plusieurs libéraux et même des conservateurs. Ce projet doit encore passer l'étape du Sénat et du comité parlementaire qui étudie présentement ce projet de loi.

Selon le ministre du Travail, une telle législation serait

«une menace à l'économie canadienne et mettrait celle-ci en péril».

Pourtant le Québec dispose d'une telle loi. Selon les statistiques du ministère du Travail, il s'est perdu plus de journées de travail à cause d'un conflit dans le champ du fédéral qu'au provincial...

La loi fait en sorte que les employeurs veulent régler plus rapidement les conflits.

Alors, monsieur le ministre revoyez vos arguments!!!

Réflexion d'un membre

Déposer une plainte sans se faire congédier...

par Alexandre Lavallée

Il est difficile de déposer une plainte quelconque (congé, harcèlement, etc.) aux normes du travail contre un employeur quand on a craint un congédiement ou des représailles...

Il faut savoir que votre employeur ne peut prendre aucune mesure de représailles contre vous si vous faites valoir un de vos droits reconnus par la Loi sur les normes du travail. Par contre, cela n'empêche pas votre employeur de vous congédier ou de vous licencier pour une autre raison, mais sachez que vous avez des protections.

Si vous pensez que votre employeur, s'est vengé en coupant vos heures ou en modifiant votre horaire de travail habituel, vous pouvez déposer une plainte, car il n'en a pas le droit à des mesures de représailles. Dans ce cas, votre employeur devra prouver qu'il a fait ces changements pour une autre raison que votre plainte et vous, vous devrez prouver qu'il a fait cela en raison de votre plainte. Pour ce faire, il existe quelques trucs pour protéger vos arrières et mettre plus de chance sur votre côté.

Voici quelques trucs

Avant de déposer une plainte, poser des questions à son employeur: « Boss, est-ce que c'est vrai que... ? » Plutôt que de lui dire : « Boss, j'ai appelé aux normes hier, puis tu es illégal... » Les questions sont moins agressives et vous permettent de vérifier si votre employeur connaît mal les normes du travail ou s'il tente de vous en faire accroire pour vous en passer une petite vite.

Une autre façon est de ne pas être seule à faire la démarche de plainte. Si vous êtes quatre employéEs à faire la démarche en même temps et que vous subissez tous des représailles, le lien sera relativement facile à faire pour la Commission des normes du travail.

Je vous conseille personnellement de tenir un registre d'heures dans lequel vous notez toutes informations. Les infractions que vous constatez et les montants qui vous sont dus, s'il y en a, ainsi que les commentaires positifs que les clients, les collègues et votre employeur disent à votre sujet

Si vous voulez connaître l'opinion de votre employeur, je vous conseille fortement d'aller le voir et de lui demander comment il trouve votre travail (et si possible, avoir un collègue qui écoute, sans en avoir l'air, bien entendu). Si jamais ce qu'il vous dit n'est pas tout à fait positif et que vous avez des points à améliorer, notez ces remarques. Faites encore plus votre maximum que d'habitude et retourner le voir deux ou trois semaines plus tard pour lui demander si ces points ont été améliorés. Notez sa réponse et si elle vous est favorable, mais que les mesures de représailles continuent allez déposer votre plainte

Bref ce qu'il faut comprendre c'est qu'il faut que vous soyez en mesure de prouver que vous êtes unE bonNE employéE, que vos collègues et même votre patron vous aimaient, avant le dépôt de votre plainte. Il faut démontrer le lien entre votre plainte et le changement dans ses agissements de puis le dépôt de votre plainte

Respectez vos délais !!!

N'oubliez JAMAIS les délais. Vous avez un temps limite pour déposer une plainte. Si vous dépassez ce délai, vous perdez votre recours. Certains délais sont courts (45 jours). Cela vous laisse peu de temps, pour faire tout le cheminement décrit plus tôt, alors prenez de l'avance. De plus, le fait de rencontrer votre employeur pour savoir ce que vous pouvez améliorer démontre votre bonne foi et devrait vous être favorable.

Si vous gagnez

Lors de la procédure de plainte, vous pourriez vous retrouver devant un tribunal administratif. Vous aurez droit à un avocat qui sera payé par les normes du travail. Si le « juge » administratif vous donne raison, il pourrait condamner votre employeur à vous verser toutes les sommes que vous avez perdues en raison des représailles plus des dommages punitifs et moraux.

Il pourrait aussi obliger votre employeur à vous redonner votre horaire régulier ou vos tâches habituels, ou à vous reprendre dans son entreprise. Si tel est le cas, et que vous n'avez pas le goût de retourner à cet endroit, n'oubliez pas que cela peut vous permettre d'avoir un revenu tout en cherchant un autre emploi. Vous devrez réfléchir calmement à la meilleure décision à prendre pour vous.

Il est également possible que vous subissiez de la pression de la part de votre employeur afin que vous démissionniez. Cela s'appelle un congédiement déguisé et c'est aussi illégal!

Vie Associative

Le harcèlement psychologique, une priorité...

Lors de notre Assemblée générale annuelle de novembre dernier, nous avons décidé de précéder notre Assemblée d'un brunch-discussion portant sur le résultat d'une étude-enquête sur le harcèlement psychologique en milieu de travail.

La formatrice du CANOS (Comité d'Action des non-syndiqués) de Trois-Rivières nous a dressé un portrait des personnes victimes de harcèlement, le nombre de plaintes, la législation actuelle et les recours possibles qui existent pour les cas d'harcèlement.

Lors de la tenue de notre AGA, le harcèlement psychologique a été retenu parmi les propositions déposées par le Conseil d'administration pour être un de nos dossiers prioritaires.

L'application de cette nouvelle disposition dans la Loi sur les normes du travail est le résultat d'une lutte acharnée qui a été menée par les groupes de pression, mais ce gain d'envergure nous laisse morose. Le constat est peu réjouissant sur les modalités d'application.

Par le biais de notre service d'information et d'accompagnement, nous avons pu constater que les délais sont beaucoup trop longs, il manque d'effectif à la Commission des normes et beaucoup de confusion existe dans le traitement des plaintes.

Les personnes victimes de harcèlement ont peur de dénoncer, peur de représailles et se sentent peu et/ou pas supportées dans leur démarche. Nous avons remarqué le manque de sérieux de la part des employeurs qui préfèrent traiter cela comme un conflit de personnalité, fermer les yeux et se désresponsabiliser. Il y a un travail de sensibilisation et d'éducation à faire à ce niveau. Nous devons rappeler aux employeurs récalcitrants leur obligation, implicite dans la Loi, de garantir un lieu de travail exempt d'harcèlement psychologique.

La Commission des normes doit faire son travail d'information et utiliser son pouvoir auprès du gouvernement en déposant des recommandations pour améliorer les dispositions de la loi. Nous allons exercer de la pression au cours des prochains mois pour l'amélioration des dispositions.

Nos axes prioritaires sont inclus dans notre plan d'action, mais nous serons aussi actifs et vigilants au niveau de la politique de conciliation travail-famille; le suivi du comité sur les agences de placement temporaires; la situation des travailleuses et travailleurs migrants et immigrants et d'autres dossiers ponctuels. Nous continuerons aussi à donner des formations dans des écoles, maison de jeunes et autres.

Bref, une autre bonne année en perspective...

L'équité salariale, la Commission a rendu son verdict

Le gouvernement provincial libéral avait déposé une requête auprès de la Commission de l'équité salariale. L'employeur souhaitait obtenir une prolongation pour l'étalement du versement des sommes dues aux employées de l'État.

Les syndicats s'y étaient opposés, en dénonçant l'importante perte de revenus pour ces employées.

La Commission a finalement rendu un verdict attendu en accordant un délai de 6 ans plutôt que 7 ans.

Triste trahison ou judicieuse astuce?

On se souvient que le gouvernement a été l'objet de réprimandes lorsqu'il a voulu outrepasser les obligations qui sont prévues dans la Loi et qu'il s'est fait rappeler à l'ordre. Cela avait irrité la présidente du Conseil du Trésor.

Des scénarios inquiétants semblaient se profiler à la CES. D'une part, le rapport Geoffrion prônait l'abolition de la Commission et d'autre part, le gouvernement devait déposer un rapport et parlait d'une éventuelle révision de la Loi sur l'équité salariale...

Les enjeux étaient d'une grande importance. Il fallait préserver le rôle de la Commission comme chien de garde chargé de surveiller l'application de la Loi, et conserver, l'intégralité de la Loi pour garantir un rempart contre la discrimination faite aux femmes.

Lors du dépôt du rapport en novembre dernier, le ministre a annoncé que les entreprises contrevenantes à la Loi (plus de 23 000) se verraient forcer la main et que la Commission pourrait imposer des amendes. Enfin, qu'on lui donne un pouvoir!!!

L'opinion d'Illusion-Emploi

Le salaire minimum sera augmenté de 0,25 \$ quel beau cadeau...

Par Manon Brunelle

Le gouvernement provincial a confirmé la rumeur d'avant les Fêtes pour une augmentation de 0,25 \$ du taux horaire du salaire minimum applicable le 1er mai prochain

Quel beau cadeau de la part d'un premier ministre qui s'opposait à toutes les augmentations lorsqu'il chef de l'opposition. Ça commence à sentir l'opportunisme d'une campagne pré-électorale!!!

Serait-il tout à coup sensible au sort des travailleuses et des travailleurs pauvres, ou est-ce que le gouvernement a décidé de prendre des résolutions à la veille de la nouvelle année?

Nous ne pouvons être contre la vertu. L'annonce de cette hausse est tout de même mieux qu'un statu quo, comme nous l'avons déjà connu à quelques reprises.

Cependant, nous sommes loin des demandes des groupes de pression, des syndicats et du parti politique qui revendiquent un salaire qui se situe au dessus du seuil de faible revenu établi par Statistique Canada, ainsi que des correctifs notables demandés dans différents rapports accablants qui dénoncent la faiblesse du taux du salaire minimum.

Lors de la publication de son rapport, le Comité des droits sociaux, économiques et culturels de l'ONU a rendu son verdict sur les politiques de nos gouvernements en lien avec le Pacte international relatif aux droits écono-

miques, sociaux et culturels auquel que nos gouvernements ont adhéré. Il a dénoncé, entre autre, la faiblesse du taux actuel du salaire en notant qu'il était inférieur au seuil de faible revenu. Le comité presse le gouvernement provincial d'adopter toutes les mesures nécessaires pour que le salaire minimum soit haussé partout de sorte que tous les travailleurs et leur famille puissent jouir d'un niveau de vie décent.

Le rapport social de la Ligue des droits et libertés va dans le même sens concernant la pauvreté, l'emploi et le salaire minimum et les améliorations à apporter pour corriger la situation.

Le Forum régional sur le développement social de la Conférence des élus de Montréal (ou l'on retrouve la Chambre de commerce et d'autres élus sociaux-économiques) a produit un document «Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre» démontrant que 40 % des travailleurs et travailleuses reçoivent un salaire sous le seuil de faible revenu.

Tout ce monde ne peut être qualifié d'illuminé ou de «pelleteux de nuages» de gauche. Leurs voix doivent être entendues.

Bien sûr le patronat, ou encore certains économistes et éditorialistes s'opposeront à toute hausse du taux du salaire minimum alléguant le départ de nombreuses entreprises et une faillite pour la province. Encore faut-il savoir qu'avec cette hausse nous sommes au niveau de l'Ontario, du Manitoba, la Colombie-Britannique.

Une récente étude de l'Institut économique de Montréal mentionne qu'un salaire plus élevé augmente l'exclusion et réduit l'emploi de 2,5% chez les adolescents!!! Le problème est que l'on retrouve d'autres personnes que des adolescents au bas de l'échelle. On y retrouve des soutiens de famille, des familles monoparentales, des personnes immigrantes et même des personnes ayant perdu un emploi bien rémunéré qui se retrouvent à occuper un nouvel emploi au salaire minimum.

L'augmentation des demandes de paniers de nourriture, des repas servis dans les soupes populaires et autres services de gestion de la pauvreté nous démontrent qu'il y a de plus en plus de travailleuses et travailleurs qui s'appauvrissent. La charité et l'aide de la population n'a pas à se substituer à un revenu décent garantissant sa pleine autonomie à une personne salariée.

Il est bon de se rappeler que le gouvernement du Québec a adopté une loi le contraignant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Des gestes réalistes et concrets doivent être portés pour être conforme aux articles contenus dans cette loi. Il ne peut pas se cacher derrière son paravent de plan de lutte gouvernementale en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale avec les miettes qu'il a octroyé jusqu'ici...

Front de défense des non-syndiqués

L'argumentaire sur le salaire minimum

Le 28 novembre dernier, le Front de défense des non-syndiqués a organisé une rencontre d'information sur la question de la pauvreté, de l'emploi et du salaire minimum.

La journée a débuté par une présentation de François Aubry (ancien économiste de la CSN) qui a été le rédacteur principal avec l'équipe d'Au Bas de l'Échelle (membre du FDNS) et d'autres collaborateurs et collaboratrices d'un important argumentaire pour une hausse du salaire minimum.

La présidente de la Ligue des droits et libertés de Montréal nous a présenté le rapport du Comité des droits sociaux, économiques et culturels qui nous explique que nos gouvernements sont contrevenants en regard de leurs obligations prévus dans le PIDESC.

Le coordonnateur du Forum régional sur le développement social de la Conférence des élus de Montréal a dressé les grandes lignes du rapport «Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre» démontrant le phénomène grandissant des travailleurs et travailleuses pauvres (environ 40% à Montréal) et les démarches qui découleront de ce document.

Ces présentations nous ont permis d'échanger sur les trois documents et d'amorcer une réflexion sur l'utilisation de ces outils qui nous serviront à interpeller les gouvernements et à leur rappeler leurs obligations.

Les membres du FDNS ont décidé de faire une campagne de sensibilisation, d'information et d'action en lien avec le salaire minimum. Notre organisme a aussi adopté le salaire minimum comme un des ces axes prioritaires pour la prochaine année. Différentes actions auront lieu au cours des prochains mois.

Des fuites dans différents journaux ont laissé miroiter l'intention du gouvernement d'appliquer une hausse du salaire minimum de 0,25\$

Les groupes seront invités à réagir à cette annonce lors de la publication dans la Gazette officielle par le biais d'une lettre d'appui à notre revendication d'une hausse du salaire minimum au dessus du seuil de faible revenu.

Dans un esprit d'être mieux outillé, notre organisme a décidé d'inviter Monsieur François Aubry pour faire une présentation du document «Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi; des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum»

La population est invitée à cette formation

Date: 6 février 2007
Heure: 13h30 à 16h00
Lieu: 187, rue Laurier, salle Alphonse-Desjardins

Des travailleurs mexicains veulent se syndiquer

Nous avons déjà parlé des conditions déplorables de travail et de vie que vivent les travailleurs migrants saisonniers qui viennent travailler au Canada, par le biais du Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Ce programme, qui date de 1966, n'a jamais été révisé...

Voilà que nous apprenions que la Commission des relations du travail traite de trois requêtes en accréditation syndicale déposées par des travailleurs agricoles saisonniers (avec l'aide des TUAC-FTQ) dans trois fermes du Québec, au grand désespoir des employeurs!!!

Il y a plus de 4 000 personnes qui sont à l'emploi des fermes du Québec et 20 000 au Canada annuellement.

Au début du programme, le Canada avait reçu 1 300 personnes. Ce nombre a augmenté considérablement dans les dernières années. Cette démarche auprès de la CRT est très importante pour le respect et la reconnaissance des droits de ces personnes qui demandent des améliorations de leurs conditions depuis des années, d'autant plus, que le gouvernement songe à ouvrir ce type de programme à d'autres secteurs.

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

ICTA ne fait pas l'unanimité...

Le nouveau programme fédéral «Initiative ciblée pour les travailleuses et les travailleurs âgés» de plus de 55 ans qui ont perdu leur emploi est loin de faire l'unanimité.

Ce projet pilote sera disponible uniquement dans des régions vulnérables où le taux de chômage est très élevé et dans les secteurs ciblés de la forêt, de la pêche et du textile (mais pas le meuble et le vêtement!).

Il ne sera d'aucun secours pour les personnes des régions métropolitaines de plus de 250 000 habitants, qui en seront explicitement exclues. Il ne s'agit pas non plus de soutien au revenu jusqu'à l'âge de la retraite, sur-tout pas!

On est loin d'un programme qui soit universel, accessible et sans discrimination dans toutes les régions et à tous les types d'industries.

Le gouvernement mettra sur pied des mesures de recyclage des travailleuses et des travailleurs pour se trouver rapidement un autre emploi.

Esclaves à domicile

Entre 20 000 et 40 000 femmes immigrantes travaillent au Québec comme aides familiales.

Environ 10% sont arrivées au Canada par la voie d'un programme fédéral. Les autres sont en situation illégale totalement vulnérables et victimes de surexploitation dans des conditions qui ressemblent à l'esclavagisme.

Il faut revoir notre législation ...

L'Association des aides familiales du Québec et Amnesty Internationale réclament du gouvernement des modifications à la loi afin que ces femmes puissent porter plainte en toute sécurité. Ottawa devrait aussi signer la convention pour les travailleurs migrants de l'ONU qui étend la protection des droits de l'homme à tous les travailleurs que leur situation soit régulière ou non...

Immigration sélective et emploi...

Le gouvernement a adopté, par décret, un nouveau règlement pour la sélection des personnes immigrantes.

Le gouvernement vise «une meilleure adéquation entre la sélection des candidats et les besoins exprimés par les employeurs» a mentionné la ministre de l'Immigration.

Une grille d'évaluation avec un système de points déterminera l'acceptation des personnes qui auront bientôt le privilège de pouvoir immigrer au Québec en fonction de leur diplôme.

Toutefois le diplôme ne sera pas le seul critère. On tiendra compte de la connaissance du français, le groupe d'âge et l'état de santé...

Le gouvernement estime que l'entrée en vigueur de ce nouveau règlement permettra de hausser le nombre de personnes immigrantes actives sur le marché de l'emploi. On ne peut en douter avec de pareilles critères qui visent davantage une élite ciblée qu'une approche humanitaire face à des demandes d'immigration....

L'immigration économique augmente

Dans le cadre d'un projet régional, l'Estrie investira près de 1 500 000 \$ pour améliorer l'intégration des personnes immigrantes et éliminer les obstacles au marché de l'emploi.

Cette stratégie interministérielle s'échelonne sur 3 ans et vise trois objectifs, soit une plus grande cohésion dans l'offre de service du gouverne-

ment et ses partenaires; une augmentation de l'intégration et de la rétention en emploi et la poursuite de la sensibilisation auprès des employeurs et des milieux de travail.

Cette initiative serait nécessaire afin d'améliorer l'intégration de nombre croissant de personnes immigrantes dans la région.

L'intégration dite économique, c'est-à-dire celle des travailleurs spécialisés augmentera considérablement, de l'avis de la ministre des Relations internationales qui a pris la parole lors du lancement officiel de ce beau projet régional.

Le projet est rendu possible en grande partie par la participation du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie.....

SPÉCIAL SANTÉ

Pour la deuxième année consécutive, le nombre de médecins qui reviennent pratiquer au pays a été supérieur à ceux qui ont quitté le pays, révèle un rapport de l'Institut canadien d'information sur la santé.

En 2001, 555 médecins avaient quitté le pays contre 247 qui étaient revenus. En 2005, seulement 187 médecins ont quitté comparativement à 334 qui sont revenus. Le sommet de l'exode médical avait été atteint en 1997 avec le départ de 771 médecins.

La tendance d'un départ vers des pays offrant de meilleures conditions semble vouloir diminuer, mais la situation reste tout de même préoccupante. Cela n'a pas permis non plus d'améliorer la pénurie de main-d'œuvre dans le domaine et le fait que des milliers de personnes n'ont toujours pas accès à un médecin de famille

Le résultat des dernières négociations du gouvernement et des médecins du Québec aura peut-être un impact sur une augmentation des départs dans les mois à venir.

Les déléguées de la FSSS

Les personnes syndiquées de la FSSS-CSN travaillant dans les établissements de santé et services sociaux bénéficieront finalement des mêmes conditions de travail que les autres employéEs du secteur public.

Une entente est intervenue entre le syndicat et le Conseil du trésor, des mois après l'adoption de la loi spéciale.

Quelques semaines avant l'imposition de cette loi spéciale, des ententes étaient intervenues entre la Fédération et le gouvernement.

Il y aurait plus de personnel infirmier au Québec

En effet, il y aurait près de 70 000 infirmiers et infirmières qui ont le droit de pratiquer au Québec. Le nombre ne cesse d'augmenter avec la venue de nouvelles recrues.

Même si le nombre est actuellement en hausse, les nombreux besoins auprès de la population le sont aussi en raison de multiples facteurs et il faudra augmenter le nombre d'effectif au cours des prochaines années.

Premières infirmières praticiennes spécialisées

Grâce à elles, on espère atteindre une plus grande efficacité dans le milieu hospitalier. D'autres sont présentement en formation.

Ces infirmières peuvent prescrire des médicaments et poser des diagnostics dans leur champ d'expertise.

Cette catégorie d'infirmières a été le fruit d'un long processus de négos avec le Collège de médecins qui ne voyait pas d'un très bon œil leur arrivée. Il y a déjà quelque temps que les États-Unis et l'Ontario ont de telles infirmières

Les quelques 100 500 membres avaient acceptés des conditions de travail moins généreuses que celles obtenues par les autres employéEs de l'État.

Devant cet état de fait, la présidente de la CSN avait demandé, en vain, que l'équité soit rétablie pour tous ses membres et les autres employéEs du secteur public, au nom de la justice.

Le syndicat aura finalement obtenu gain de cause dans ce dossier dans cette bataille.

Les médecins spécialistes du Québec ont retenu l'attention cet automne

En effet, cette saga aura tenue la population en haleine avec les attaques de part et d'autre, les menaces, les moyens de pression, la présence du Conseil des services essentiels qui a du intervenir dans le dossier, le recours à des tribunaux, et la possibilité d'un retrait partiel de la loi 37.

Nul doute que les enjeux sont de taille, mais la réponse ou l'attitude du gouvernement dans ce dossier est aussi primordiale pour bien d'autres.

La présidente de la CSN, Claudette Charbonneau, a parlé de monter un front si jamais le gouvernement Charest s'avise de lever la loi d'exception touchant les médecins spécialistes sans faire de même pour les autres salariéEs de l'État. *«Il ne peut y avoir, dans une société, deux poids deux mesures parce qu'il y a un petit nombre d'un côté et un demi-million de personnes de l'autre»* a-t-elle mentionné et elle a poursuivi en précisant qu'elle n'acceptera jamais que le gouvernement *«donne aux uns, en ignorant les besoins essentiels des autres»*

DERNIÈRE HEURE:

Les spécialistes ont conclu une trêve de leurs moyens de pressions avec le gouvernement et une entente pourrait être imminente. À quelles conditions???

MÉLI - MÉLO

Perte d'emploi

La crise vécue dans le secteur du bois d'œuvre continue à faire des ravages. De nombreuses fermetures d'usines sont annoncées avec une vague de licenciement. Ce secteur est en perte de vitesse depuis plusieurs mois. Plusieurs régions du Québec sont touchées par cette problématique.

Pendant ce temps, les pertes d'emplois continuent de s'accumuler dans d'autres secteurs (secteur du textile et du vêtement, secteur manufacturier et de fabrication).

Les nouveaux emplois qui réussissent à être créés se retrouvent dans les secteurs du commerce au détail, de la restauration, du transport et des services professionnels, mais il y a un recul d'emploi important qui annule l'effet de la création des nouveaux..

Salaires

Selon une enquête de l'Institut de la statistique du Québec, le gouvernement provincial rémunère moins bien son personnel que la moyenne des gros employeurs, des secteurs privés et publics.

La rémunération hebdomadaire moyenne canadienne était de 749,69\$ à l'automne dernier. Avec les pertes d'emploi dans l'année, on constate une anémie à la progression des salaires a indiqué Statistique Canada.

Chômage

Le Québec avait enregistré son plus faible taux de chômage en novembre dernier depuis 30 ans et affichait un taux à 7,7 %.

L'Estrie s'en tire moins bien avec un taux élevé de 8,7% (comparativement à 6,3% en novembre 2005). La ville de Sherbrooke s'en tire avec 7,7%.

Pas de transfert...

Les fonctionnaires municipaux de Montréal se sont opposés au transfert des services d'aide sociale de la ville vers la fonction publique du Québec. Faut dire que leurs conditions sont plus avantageuses que les autres fonctionnaires québécois.

Les autochtones veulent plus que des paroles

Lors de l'ouverture du forum socio-économique autochtone, les représentantEs des Premières Nations ont exigé la création de 10 000 emplois, mais il n'y a eu aucune annonce dans ce sens de la part du gouvernement. Le chef des Premières Nations a mentionné que son peuple ne doit pas laisser la résolution de problèmes sociaux être tributaire de la signature d'ententes politiques et de promesses électorales!



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

Pour nous rejoindre :

187 rue Laurier #216
Sherbrooke, Qc
J1H 4Z4
819 569-9993

illusion@aide-internet.org

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

Vous avez des questions concernant:

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

Contactez-nous sans tarder

**NOUS VOUS SOUHAITONS
DE JOYEUSES FÊTES**