

LA DÉROUTE!

PRINTEMPS 2008
Volume 9 , numéro 2

FÊTE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS, NOUS Y ÉTIIONS!!!



Sommaire

La Commission livre son rapport 2007 Le respect de la loi, pour tout le monde!	2
L'application de la loi, toujours! Vous perdez peut-être de l'argent	3
EmployéEs à pourboire, Revenu Québec- vous surveille	4
Le salaire minimum , un minimum Le salaire minimum peut augmenter	5
Nouvelles	6
Spécial salaire	7
Méli-mélo...	8



La Commission livre son rapport 2007

Le respect de la loi, c'est pour tout le monde! par Manon Brunelle

Dans le dernier bilan de la Commission des normes du travail, rendue publique en décembre 2007, il est mentionné que la Commission a mené des activités de surveillance du respect de la Loi sur les normes au cours de l'exercice 2006-2007.

Pendant cette période, la CNT aurait réalisé 3 348 visites surprises dans différents lieux de travail. Diverses infractions ont été constatées dans les 1 145 entreprises visitées. Ce chiffre nous est apparu très préoccupant.



Est-ce que les employeurs manquent d'information ou de formation, sont-ils négligents et/ou de mauvaise foi? Depuis que notre organisme existe, nous avons eu à défendre et à accompagner beaucoup de travailleuses et de travailleurs dans leurs démarches auprès de la CNT.

Ces personnes sont prises avec différents problèmes de conformité par rapport à la Loi sur les normes du tra-

vail (congé férié, vacances annuelles, le temps supplémentaire, etc.) ou sont victimes de situations abusives (congétiement sans cause juste et suffisante, congétiement déguisé, harcèlement psychologue, etc.).

Irresponsabilité

Il est d'autant plus choquant de constater l'attitude de certains employeurs, directeurs, et membres de C.A, qui même après avoir été avisé de la situation, continuent de fermer les yeux sur des pratiques tolérées, mais intolérables...

Il y a aussi ceux qui se disent intègres en reconnaissant le problème, mais qui trouvent toutes sortes d'excuses. Il faut savoir que les contraintes financières et le manque de ressources humaines n'accordent pas l'immunité et ne permettent pas de déroger à ses obligations.

La disponibilité a un prix

De récentes plaintes nous démontrent que plusieurs employeurs demandent à leurs employéEs d'être disponibles à leur poste plusieurs minutes avant ou après de leur quart de travail de 7 heures ou 8 heures pour effectuer certaines tâches.

En vertu de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail, tout temps de travail doit être rémunéré. Il y a des personnes travaillant comme commis sur des caisses enregistreuses qui doivent se présenter à leur travail quelques minutes auparavant pour préparer et compter leur caisse et faire la même chose à la fin de leur quart de travail

Le personnel infirmier est souvent te-

nu d'arriver plus tôt pour lire les rapports et préparer les médicaments. On leur demande aussi de rester à la fin de son horaire de travail pour assurer le suivi des patientEs auprès de l'autre équipe de travail qui débute son quart.

Une pratique illégale

Bien qu'il s'agisse d'un usage courant dans les milieux concernés, cette demande des employeurs contrevient à la Loi et est illégale. L'employeur est tenu de verser le salaire correspondant aux heures de travail effectuées par les employéEs sans aucune exception ou dérogation. Ces minutes volées par un employeur peuvent représenter de jolies sommes au bout d'une année.

Dans notre organisme, certaines personnes ayant déposé des plaintes à la CNT recevront jusqu'à 5 000 \$ pour des heures de travail effectuées, mais non rémunérées...

Et les autres

Le récent bilan de la CNT parle des entreprises visées par une intervention surprise qui transgressaient de différentes manières la Loi sur les normes du travail, mais qu'en est-il des autres?

Il est bon de rappeler qu'un employeur ou son représentant se doit d'agir de manière responsable, en toute connaissance de cause, et ne peut invoquer différents motifs ou des procédés internes pour justifier des irrégularités.

Le respect de la loi, c'est pour tout le monde!

L'APPLICATION DE LA LOI, TOUJOURS!

Vous perdez peut-être de l'argent, par Sandy Tremblay

Il se peut que vous perdiez de l'argent par une entourloupette ou une méconnaissance de la Loi sur les normes du travail de la part de votre employeur.

L'article 57 de la loi sur les normes du travail est clair et précis en ce qui concerne la notion de disponibilité au travail

L'employé est réputé être au travail et doit être payé :

- lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux de travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ;
- durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;
- durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Pas d'exception ou d'exclusion

Il ne doit pas y avoir d'exception sous prétexte que vous êtes une personne aux études ou une personne employée à temps partiel.

Lorsque votre employeur vous oblige à être disponible à votre poste de travail, il doit s'assurer que vous recevez au moins l'équivalent du salaire minimum.

Application

Vous êtes un moniteur ou une monitrice de ski et vous avez l'obligation d'être à la station de 8 h 00 à 17 h 00 afin de pouvoir donner des formations à des personnes inscrites pour un cours de ski.

Lorsque ces personnes participent à une formation vous recevez un montant forfaitaire. Cependant, les journées où il n'y a aucune formation, votre employeur décide de ne pas vous payer. Sachez que cela est illégal...

Des exemples courants

Les stations de ski ont l'habitude d'embaucher des moniteurs ou des monitrices de ski et de les payer au cours.

L'été s'en vient, si vous pensez travailler dans un centre de villégiatures et donner des cours de ski nautique ou autres cours et que votre employeur agisse de cette manière, la loi s'applique pour vous aussi.



N'oubliez pas que ces sommes et les heures travaillées peuvent avoir un impact important lorsque vous déposez une demande pour obtenir de prestations d'assurance-emploi, pour une demande de prestations au Régime d'assurance parental du Québec, votre cotisation versée à la Régie des rentes, etc.

Plainte

Pour les personnes qui souhaitent obtenir le remboursement des sommes correspondant à des heures travaillées non rémunérées, il vous faut déposer une plainte pécuniaire à la Commission des normes du travail.

Rappelez-vous que vous avez un délai d'un an pour déposer une plainte pécuniaire à la Commission des normes du travail.

Vous pouvez aussi déposer une plainte au civil.

POUR SAVOIR CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE, CONSULTEZ LE SITE DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL OU APPELEZ À NOTRE BUREAU

EmployéEs à pourboire, Revenu Québec vous surveille par Sandy Tremblay

En décembre 2007, nous apprenions que le ministère Revenu Québec avait visité de nombreux établissements en restauration afin d'obtenir les factures payées avec une carte de crédit et ainsi vérifier les pourboires versés aux travailleuses et travailleurs.



Près du tiers des factures acquittées par les clientEs sont payées avec une carte de crédit. De cette manière, la personne, en signant sa facture, inscrit le montant qu'elle laisse en pourboire, ce qui laisse des preuves faciles à retracer.

Les enquêteurs du ministère ont ainsi pu vérifier que la majorité des employéEs ne déclaraient pas la totalité de leurs gains reçus en pourboire.

Près de la moitié des employéEs visées lors de cette enquête ont dû rembourser des sommes qui allaient jusqu'à 1 000\$ au FISC.

Déclaration obligatoire

Il faut être clair, la loi oblige les travailleurs et travailleuses à pourboires, à déclarer *l'ensemble* de leur revenu.

Puisque ces personnes ont accès aux différentes protections sociales, elles

doivent payer leur juste part d'impôts et de cotisations, au même titre que les autres salariéEs.

Pour ce faire, l'employeur doit calculer le taux d'imposition des employéEs à pourboire en ajoutant 8 % de leurs ventes à leur salaire.

Sur leur déclaration d'impôt, les employéEs doivent déclarer leur revenu en incluant tout leur pourboire. Si ces personnes ont gagné moins que 8 % de leurs ventes en pourboire, elles devraient recevoir la différence (ce qu'elles ont payé en trop) lorsqu'elles feront leur déclaration d'impôt.

Si elles gagnent plus que 8 % de leurs ventes en pourboire, elles peuvent demander à leur employeur d'augmenter leur taux d'imposition. Elles seront ainsi assurées de ne pas devoir de l'argent aux différents paliers de gouvernement lors de leur déclaration de revenu.

Avantageux

Il est vrai que de devoir déclarer la totalité des pourboires peut sembler

pénalisant. Considérons plutôt ce que les personnes perdent en protection sociale en ne déclarant qu'une partie de leurs gains.

Si elles perdent leur emploi, leur prestation d'assurance-emploi sera calculée, entre autres, en fonction de leur déclaration de revenu. Même chose pour les prestations du Régime québécois d'assurance parentale offertes aux nouveaux parents qui prennent un congé parental.

Lors d'un accident de travail, l'indemnisation correspond à un pourcentage des revenus déclarés. Finalement le montant que nous recevons de la Régie des rentes du Québec à notre retraite sera établi en fonction de ce que nous aurons cotisé au cours de notre carrière.

Lorsque les travailleurs et travailleuses à pourboire doivent bénéficier de l'une ou l'autre de ces mesures, il est beaucoup plus avantageux pour ces personnes d'avoir déclaré la totalité de leur revenu.



LETTRE D'OPINION PARUE DANS LA TRIBUNE

Le salaire minimum, un mimimum...

Le taux horaire régulier du salaire minimum est passé de 8,00\$ à 8,50\$, le jeudi 1er mai, et le taux horaire pour les personnes à pourboire de 7,25\$ à 7,75\$ au Québec.

Cette hausse représente 20,00\$ de plus par semaine. Pour une personne qui travaille 40 heures par semaine au taux régulier, le salaire annuel est de 17 680\$. Cette personne reçoit un salaire inférieur de près de 20% du seuil de faible revenu qui est établi à 21 668\$, avant impôt, pour une personne seule.

Cette augmentation est peut-être favorable pour les plus bas salariés, mais ne représente pas un salaire qui leur permet de sortir de la pauvreté. Cet effort politique doit se poursuivre dans les années à venir. L'Ontario, la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse ont déjà prévu des mécanismes de redressement important de leur salaire minimum. Nous devons convaincre nos élus de leur emboîter le pas.

Nous tenons à rappeler au gouvernement notre demande. Il est essentiel que le salaire minimum procure à une personne qui travaille 40 heures par semaine, un revenu annuel équivalent au seuil de faible revenu de Statistique Canada. En 2008, cela correspond à un taux horaire de 10,43\$.

Le Front de défense des non-syndiqués a mené une campagne sur cette revendication l'automne dernier.

Le salaire minimum peut augmenter, sans nous mettre en péril!

L'économiste Pierre Fortin a produit un texte dans le journal *Le Devoir* dans lequel il reconnaît que la hausse du salaire minimum est une bonne chose.

Monsieur Fortin prétend même que le gouvernement pourrait envisager d'appliquer une bonne hausse du taux du salaire minimum chaque année sans mettre en péril notre économie et nous diriger tout droit vers la faillite.

Sa voix a trouvé écho auprès de plus de 160 organisations, groupes populaires et syndicats qui ont donné leur appui. La population a lancé un message clair avec le dépôt de plus de 28 000 signatures à l'Assemblée nationale. Le Collectif pour un Québec sans pauvreté, la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes reprennent cette revendication dans leur campagne respective présentement en cours.

Une hausse du salaire minimum à un niveau qui permet l'atteinte du seuil de faible revenu s'inscrit dans l'esprit de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cette loi a été votée à l'unanimité par les trois partis politiques. Il ne faut pas oublier que la hausse du salaire minimum peut également contribuer à l'atteinte de l'équité salariale. En effet, les femmes forment un peu moins de la moitié de l'ensemble de la main-d'œuvre salariée et elle constituent 60% des personnes rémunérées au salaire minimum.

Les personnes rémunérées au salaire minimum n'ont pas de réel rapport de force face à l'employeur et dépendent essentiellement du gouvernement pour l'amélioration de leur situation. Un tel geste refléterait, l'importance accordée par notre société au travail et à la dignité de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec.

Manon Brunelle, Illusion Emploi
Carole Guérard, Concertation femmes Estrie
Normand Gilbert, Table des organismes volontaires d'éducation populaire de l'Estrie
Suzanne Labbé, Solidarité populaire Estrie
Lyne Marcoux, Table d'action contre l'appauvrissement en Estrie

Tout un changement de discours pour l'ardent défenseur d'un salaire minimum qui se démarque du salaire moyen

Il faut savoir qu'à la fin des années 70, le salaire minimum équivalait à 60 % du salaire moyen au Québec. Depuis une dizaine d'années il se situe à 46% du salaire moyen.

Le pouvoir d'achat a considérablement diminué et il y a eu de nombreuses augmentations du coût des biens, services et produits. Il doit y avoir une juste adéquation...

Les régimes d'assurance collective et la protection

Les régimes d'assurance collective semblent ne plus offrir la même protection qu'auparavant.

Les personnes qui reçoivent des prestations de maladie ou d'invalidité ont tout intérêt à surveiller de près leur couverture.

Dans des cas rapportés, les salariés étaient en congé de maladie ou d'invalidité temporaire et recevaient une indemnité de remplacement de revenu et le remboursement de leurs médicaments.

Tout le temps du congé, l'employeur, les compagnies d'assurance et dans certains cas, les syndicats laissaient les salariés sous l'impression que le retour au travail se fera au moment opportun et qu'il ne faut pas s'inquiéter, ni se presser.

Cependant, dans les faits, cette protection s'inscrit dans le temps. Les personnes se retrouvent sans aucune protection après un certain temps. Cette nouvelle pratique est dans le but de faire économiser des sous. Ni l'employeur, ni la compagnie d'assurance

ni le syndicat ne trouvent à redire. La personne malade est abandonnée à son sort, sans revenu et sans recours.

L'employeur met fin à l'emploi et le lien en emploi étant rompu la protection ne s'applique plus.

Il faut être vigilant, lire attentivement toutes les clauses de sa police d'assurance, poser les questions pertinentes aux instances concernées *et surtout* vérifier les délais dont dispose l'employeur pour mettre fin au lien d'emploi.

L'Estrie est «championne» des accidents de travail

L'Estrie déteint un autre triste record. Notre région est proportionnellement, l'une des régions du Québec où l'on déplore le plus de décès reliés au travail.

En 2007, selon les données les plus récentes compilées par le bureau régional de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) 24 décès ont été déplorés sur le territoire de l'Estrie, à la suite d'accidents ou de maladies professionnelles. Pour l'ensemble du Québec, on a enregistré 207 décès. L'Estrie est

donc responsable de 11,5 % d'entre eux, soit un pourcentage deux fois plus élevés que son poids démographique.

Si on compare avec l'année précédente, ces 24 décès représentent une hausse de 60 % par rapport aux 15 décès survenus en 2006. Il s'agit d'un nombre élevé. La Loi n'est pas très contraignante de l'avis de plusieurs.

La publication de ces données est survenue à quelques jours de la tenue de la Journée de deuil du 28 avril

Le CTTAE et la FTQ, CSN et CSD ont organisé un défilé de 24 cercueils pour souligner la journée et revendiquer des amendements à la Loi concernant des mesures de prévention, des amendes plus élevées et plus d'inspecteurs.

Les congés pour épuisement professionnel monte en flèche

Le nombre d'ordonnance d'antidépresseurs remboursées par la Régie a plus que doublé depuis l'an 2000.

En 2000, il y avait eu 2,4 millions d'ordonnance d'antidépresseurs. En 2007 il y a eu 5,9 millions de prescriptions. La croissance vertigineuse du

recours à ces médicaments se reflète aussi du côté des assureurs privés.

«Il y a une augmentation faramineuse de l'absentéisme pour des problèmes de santé mentale, on parle de 150 % en 10 ans,» dit Jean Pierre Brun, de la chaire de gestion en santé-sécurité de l'Université de Laval.

Les gens sont de plus en plus surchargés, obligés de se surpasser. Cela a des conséquences sur leur capacité physique et mentale. On prévoit que d'ici 2010, ce sera la seconde cause d'invalidité majeure. Où est donc passée cette société de loisirs qu'on nous promettait??

SPÉCIAL SALAIRE

La retraite avec salaire

Le travail pourrait être plus attrayant que la «Liberté 55» selon les nouvelles dispositions du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le ministre Sam Hamad a déposé un projet de loi qui vise à encourager les personnes de plus de 55 ans à travailler le plus longtemps possible en prenant une retraite progressive sans pénalité.

«Ça va être payant et attrayant de continuer de travailler» a indiqué le

ministre, qui s'inquiète de la pénurie anticipée de main-d'œuvre.

En vertu de ce projet de loi, les personnes de 55 ans et plus pourraient continuer à travailler à temps plein ou à temps partiel et recevoir jusqu'à 60 % des prestations de leur régime de retraite. Cela aura également pour effet de bonifier le montant des prestations une fois à la retraite.

La retraite progressive n'est pas un droit et devra être conclue entre les

deux parties. Les modifications devraient entrer en vigueur en janvier 2009 si le projet de loi est adopté.



La rareté de la main-d'œuvre va créer de la pression

La rareté de la main-d'œuvre, au cours des prochaines années, risque d'être un élément qui jouera en faveur des travailleuses et des travailleurs pour négocier leurs conditions de travail et leur salaire.

On ne cesse de nous répéter qu'il y aura une grave pénurie de main-d'œuvre attribuable au départ à la retraite de nombreuses personnes du marché du travail.

Actuellement, la moitié des travailleuses et des travailleurs ont plus de 40 ans. Environ 15% de ces personnes sont à moins de 10 ans de prendre leur retraite.

Cette réalité aura des impacts considérables sur le marché de l'emploi et représente un défi de taille pour les employeurs.

Lorsqu'il y a déséquilibre entre l'offre et la demande il y a souvent spéculation.

La concurrence que se livreront les employeurs pour trouver preneur et combler les postes vacants pourraient favoriser les employéEs.

Les employéEs pourront espérer de meilleur salaire, mais les avantages sociaux, la conciliation travail-famille seront d'autres éléments à négocier.

Pour une fois, les employéEs auront un certain pouvoir...

Salaire plus bas, coût de la vie plus élevé

Peut-on prétendre que l'Estrie est encore une région où il fait bon vivre?

Un document d'Emploi-Québec de 2007 démontrait qu'en Estrie «les salaires pour des emplois qualifiés sont plus bas que partout ailleurs au Québec».

Parallèlement, une autre étude récente de la Conférence des élus et d'Emploi-Québec démontre que le panier d'épicerie, le logement et autres denrées coûtent généralement plus cher à Sherbrooke et en Estrie que dans des régions comparatives, comme Trois-Rivières et le Saguenay.

La région est aux prises avec de grands défis. Il y a une longue pente à remonter. Les investisseurs risquent d'y trouver leur compte, mais cela n'est pas intéressant pour des personnes qui entrent sur le marché du travail et qui s'établissent dans la région ou encore pour les personnes immigrantes qui arrivent. Il faudra faire preuve de beaucoup d'imagination et de conviction pour les attirer.

MÉLI-MÉLO, NOUVELLES EN VRAC....

Leur salaire a doublé en 10 ans

Le salaire des 270 juges de la Cour du Québec a doublé au cours de la dernière décennie. Il faut dire que le salaire des magistrats était longtemps resté à la traîne. La Cour suprême avait tranché que les magistrats devraient être mieux rétribués afin de garantir leur totale indépendance du pouvoir politique.

Les magistrats demandaient une nouvelle hausse de 15 % d'ici 2010. Un comité a été mis sur pied afin de tenter de trouver une solution pour rémunérer adéquatement les magistrats en fonction des différents tribunaux.

Ce comité semble d'avis que la demande de 15 % est inacceptable et que les juges doivent, comme l'ensemble des salariés de l'état avoir des augmentations réalistes. Les juges québécois sont mieux payés que ceux des autres provinces.

Universités

Aux prises avec du sous-financement, les universités québécoises ont vu exploser les salaires du personnel de direction.

Parallèlement, l'écart se creuse entre le nombre de professeurs versus le nombre de chargés de cours. Faut dire que les salaires et la protection sociale est nettement inférieur pour les chargés de cours, pas étonnant que leur nombre augmente. Si on faisait vivre le même sort à la direction!!!

Rémunération moyenne

La rémunération hebdomadaire canadienne se situe à 786,80 \$ en mars 2008. Le salaire le plus élevé est dans le secteur de l'extraction minière, le pétrole et le gaz avec une salaire de près de 1 400,00 \$.

À part ce secteur qui se démarque, on retrouve dans les autres secteurs, des salaires qui varient entre 450,00 \$ et

1 000 \$ La queue du peloton est dans le secteur de l'hébergement et la restauration avec un montant de 325 \$

Nouvelle chance pour les médecins étrangers

L'an dernier, 87 postes de médecins résidents n'ont pas été comblés au Québec. Cette situation a profondément choqué les 174 médecins étrangers qualifiés qui avaient postulé ces places en vain.

La première ronde de recrutement pour les résidents 2008 vient de se terminer et 102 postes sont toujours vacants. Les médecins étrangers craignent une répétition de ce qui s'est produit l'année dernière.

La situation est inacceptable, et encore plus, dans un contexte de pénurie de médecins. Le gouvernement qui nous répète que l'accès est plus facile pour les personnes immigrantes. Foutaises!!!



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:

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

Vous aimeriez vous impliquer:

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

CONTACTEZ-NOUS SANS TARDER!