

LA DÉROUTE!

ÉTÉ 2009
Volume 10, numéro 2

QUELQUES ACTIVITÉS DU PRINTEMPS...



0 Sommaire

La hausse du salaire minimum de mai 2009	2
La plupart des assistés sociaux refuseraient un emploi au salaire minimum	3
La protection sociale est insuffisante	4
5e anniversaire du Harcèlement Psychologique	5
C'est le temps des vacances	6
Mieux comprendre la génération Y au travail	7
La fermeture du bureau et notre retour	8



LA HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM DE MAI 2009 par Manon Brunelle

Le taux horaire est maintenant à 9,00 \$ pour les personnes payées au taux régulier, ainsi que pour les personnes qui travaillent dans l'industrie du vêtement.

Pour les personnes salariées avec pourboire, le taux est passé de 7,75 \$ à 8,00 \$. Les cueilleuses et cueilleurs de petits fruits continuent d'être exclus du versement du taux horaire en étant rémunérés au rendement.

2^e hausse de 0,50 \$

Il s'agit de la deuxième hausse consécutive de 0,50 \$. Lors du dépôt de notre pétition à l'Assemblée nationale en décembre 2007, le ministre Whissell avait annoncé un montant de 0,50 \$ effectif au 1^{er} mai 2008. La lutte menée durant notre campagne de l'automne 2007 n'aura pas été vaine...

Dans les mois qui ont suivi, nous avons interpellé le ministre pour connaître ses intentions. Nous avons obtenu un engagement du parti libéral, lors de la dernière campagne électorale pour une nouvelle augmentation de 0,50 \$ effective au 1^{er} mai 2009.

Nous soulignons donc, avec joie, la hausse du salaire minimum de 0,50 \$, mais notre joie est mitigée... Cette hausse *«devait servir à accroître le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs à faible revenu, à lutter contre la pauvreté et à stimuler l'économie»* selon le ministre Whissell.

Une hausse insuffisante...

Loin d'être négligeable, la hausse n'aura pas les effets escomptés lorsqu'on comptabilise toutes les hausses de tarification annoncées et les prochaines à venir.

Les quelques 300 000 personnes (comparativement à 120 000 en 2005) au salaire minimum seront toujours en mode survie.



En appliquant la hausse des prix à la consommation au seuil de faible revenu de Statistique Canada de 2008, le revenu annuel devrait se situer à 22 164,00 \$.

Concrètement, une personne travaillant au salaire minimum 40 heures/semaine (ce qui est loin d'être la norme) bénéficie d'un revenu annuel de 18 720 \$. Une différence de près de 4 000,00 \$ et de 15,5% du seuil de faible revenu. A la fin des années 70, l'écart entre le salaire minimum et le seuil de faible revenu se situait à 1 %...

Pour sortir de la pauvreté, le taux du salaire minimum en mai 2009 devrait donc se situer à 10,66 \$

pour une personne qui travaille 40 heures/semaine. Si nous n'avions pas été victime de plusieurs gels successifs du taux horaire du salaire minimum (mais pas de gel pour l'inflation), nous ne serions pas loin du compte...

Le gouvernement ne cesse de nous parler de problème de pénurie de la main-d'œuvre pour les prochaines années. Dans un tel contexte, il faudra des incitatifs considérables pour trouver preneur. Le salaire est un élément déterminant, dont on doit tenir compte.

Évolution du taux du salaire minimum entre 1999-2009

Une récente étude de l'Institut de la Statistique du Québec a permis de mettre en lumière certaines données et de nuancer le discours du ministre Whissell concernant le pouvoir d'achat des bas salariés.

On parle d'un rattrapage du pouvoir d'achat et d'une augmentation de 30,4 % du taux du salaire minimum, soit 2,10 \$ depuis 1999.

Ces augmentations suivent-elles l'évolution de l'inflation? À cinq reprises entre 1999 et 2009, on constate une perte du pouvoir d'achat par rapport à l'inflation et plusieurs années du gel du salaire minimum.

Lorsqu'on tient compte de ces facteurs le taux réel d'augmentation du salaire minimum est de 0,09 \$ au Québec sur cette période.

«La plupart des assistés sociaux refuseraient un emploi au salaire minimum à cause des avantages qu'ils perdraient» par Manon Brunelle

Tel est le titre provocateur d'un article paru au printemps dernier, mais de quoi est-il question?

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale avait mandaté Léger Marketing à l'hiver 2008 afin de réaliser une étude qualitative auprès d'une *infime minorité de prestataires* qui présentent des obstacles plus importants pour leur insertion en emploi.

La Presse a rendu public des données tirées de cette enquête. Le titre, choisi parmi un des nombreux énoncés de l'enquête, permet de renforcer la mauvaise réputation des personnes prestataires de l'aide sociale. L'attention que l'on devrait porter au résultat de l'étude, focalise sur cet élément placé hors du contexte de l'ensemble de l'enquête.

Un échantillon non représentatif

L'enquête visait à documenter le ministère sur la perception et l'opinion des personnes à l'égard des diverses mesures d'Emploi-Québec.

Cette enquête a été réalisée *sur un échantillon aléatoire de 67 personnes* provenant de 3 régions du Québec et divisé en trois groupes. Ce qui représente un maigre 0,02% des personnes prestataires.

Les groupes représentaient trois catégories de prestataires

- 1) ceux qui ont participé à des mesures au cours des six derniers mois;
- 2) ceux qui ont participé à des activités d'aide à l'emploi au cours des deux dernières années;
- 3) Ceux qui n'ont pas participé au cours des deux dernières années .

Commentaires recueillis

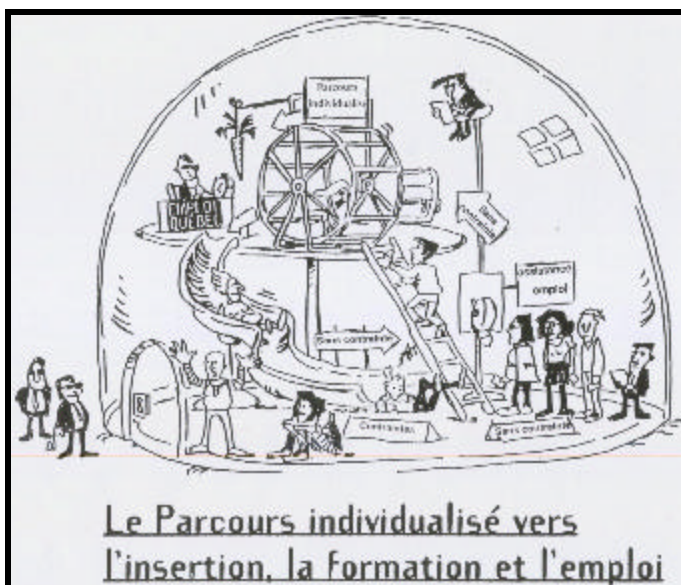
Nous avons pris connaissance des résultats de l'étude. Plusieurs constats ressortent de ce sondage, comme les problèmes d'accessibilité et d'admissibilité (manque de place et de financement), les critères d'exclusion en raison de l'âge, de la scolarité, ou d'un emploi récent, l'insuffisance de fonds (rémunération insuffisante en terme d'allocation de participation ou de salaire), les acquis, l'expérience et la formation qui sont non transférables et non reconnus, la non pérennité de l'emploi (à la fin de la mesure ou du programme, l'employeur n'a pas d'obligation ou les moyens financiers pour le faire), le manque de protection sociale, l'exclusion aux lois du travail, la formation qui est offerte ne tient pas compte des intérêts, habilités, aptitudes mais est une réponse aux besoins de main-d'œuvre .

Des véritables emplois

Cela nous démontre comme il est facile, par un simple titre, de perpétuer des préjugés tenaces plutôt que de mettre de l'avant les autres propos des personnes contenues dans le document.

Le résultat global parle d'un faible taux de satisfaction sur le long terme. Les mesures et les programmes sont décrits comme occupationnels, à court terme avec un retour à la case départ.

Les personnes participantes à l'étude souhaitent autre chose et ont bien exprimé leur attente dans le document, car on retrouve ce commentaire: «*Les gens veulent un emploi et non un programme*». Ce commentaire aurait pu être le titre de l'article...



LA PROTECTION SOCIALE EST INSUFFISANTE

par Manon Brunelle

En 2007, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi 58 modifiant la Loi sur les normes du travail relativement aux absences et aux congés.

Cela permet aux personnes de pouvoir s'absenter de leur travail, sans salaire, mais sans risque de congédiement pour une période pouvant aller de 52 à 104 semaines selon le cas :

- lorsque la personne est victime d'un acte criminel;
- Lorsque l'enfant ou le conjoint décède à la suite d'un acte criminel;
- lorsque l'enfant mineur est victime d'un acte criminel et a subi un grave préjudice;
- Lorsque l'enfant ou le conjoint s'est suicidé;
- lorsque l'enfant mineur est porté disparu;

Cette loi est un grand pas pour les personnes vivant un tel drame. *«Lorsque des personnes sont plongées dans un état de souffrance ou de détresse qui les empêche de vaquer à leurs activités normales, il est légitime qu'elles puissent avoir l'assurance de conserver leur emploi. Le geste que nous avons posé en est un de compassion qui pourra donner, et je le souhaite, un peu de répit aux personnes éprouvées par de tels événements»* a conclu le ministre dans son communiqué de presse...

Il faut se réjouir des modifications à la Loi sur les normes du travail pour les personnes concernées, afin de les aider à traverser cette pénible épreuve qui les afflige.

Toutefois, il est déplorable que la compassion du ministre n'ait pas touché les personnes atteintes de maladie de longue durée et qu'il n'ait pas profité de ce moment privilégié pour revoir le droit d'absence en cas de maladie.

Un délai insuffisant

La loi permet une absence pour un congé de maladie d'un maximum de 26 semaines dans 12 mois. Ce qui veut dire qu'une personne atteinte d'une maladie, comme une personne atteinte de cancer, peut s'absenter 26 semaines pour recevoir des traitements, se rétablir et s'organiser. Au-delà de ce délai, elle n'aura plus aucun recours en cas de congédiement.

Les limites d'un revenu

Récemment, le cas de Madame Dubé a été diffusé dans plusieurs médias. Son combat, visant à modifier les règles de l'assurance emploi afin d'augmenter le nombre de semaines en prestation de maladie, a reçu de nombreux appuis, dont celui de la Coalition contre le Cancer. Une pétition circule actuellement et sera déposée à l'automne.

Cela a permis de mettre en lumière un autre phénomène.



Marie-Hélène Dubé

L'assurance emploi verse un maximum de 15 semaines en prestation de maladie et la Régie des rentes verse un montant uniquement s'il y a un diagnostic de mort éminente, ce qui est une véritable aberration.

La personne devrait pouvoir bénéficier de temps pour guérir et se rétablir en toute quiétude. Elle vit des événements traumatisants, ses capacités sont considérablement réduites.

Les personnes malades se battent pour vivre et doivent en plus se battre pour conserver leur emploi et le droit à un revenu, cela est inadmissible...

5^{ième} anniversaire du harcèlement psychologique

par **Sandy Tremblay**

En juin dernier, nous fêtons le cinquième anniversaire de l'inclusion des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail.

Ces dispositions obligent les employeurs à doter leur entreprise de mesures préventives, afin d'offrir à leurs salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

En vertu de cette obligation, lorsqu'une personne est victime de harcèlement psychologique, c'est à l'endroit de son employeur que la plainte doit être déposée et ce, même si l'employeur n'est pas la personne harcelante. Évidemment, s'il s'agit d'un acte criminel, telle une agression à caractère sexuelle, la victime devrait porter plainte à la police, afin de ne pas banaliser les gestes posés.



Après cinq ans, l'heure est au bilan. Selon la commission des normes du travail (CNT), plus de 78 % des gens n'auraient pas peur de porter plainte contre leur employeur, s'ils se croyaient victimes de harcèlement psychologique.

Beau bilan, mais très incomplet.

Plusieurs groupes de défense qui accompagnent des victimes de harcèlement psychologique, dont le CANOS de Trois-Rivières, Au bas de l'Échelle à Montréal et Illusion Emploi en Estrie ont eux aussi profité de cet anniversaire pour faire leur propre bilan. Le CANOS nous a d'ailleurs offert une formation sur le sujet.

Premier constat partagé par tous : la médiation est offerte très rapidement aux salariés. Une fois la plainte déposée, la CNT met beaucoup de pression sur les victimes pour qu'elles acceptent de rencontrer leur employeur, parfois harceleur.

L'objectif est de trouver une entente à l'amiable. Malheureusement, les victimes n'ont aucune idée de ce qui les attend en médiation. Elles ont rarement les moyens de s'offrir les services d'un avocat contrairement à l'employeur. Le rapport de force est inégal.

Certains médiateurs invitent les personnes à accepter une offre en deçà de ce qu'elles pourraient demander et recevoir, supposément pour éviter des démarches judiciaires longues et éprouvantes.

La CNT est bien fière de son bilan, mais sur les 10 000 plaintes déposées en cinq ans seulement une douzaine ont été judiciairisées. Plusieurs d'entre elles ont été jugées frivoles ou irrecevables.

Toutefois, le taux très élevé d'ententes en médiation laisse croire que la complexité des démarches décourage les victimes.

Pour les organismes de défense, il est clair

que les dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail constituent une avancée majeure. Toutefois, il faut revoir les modalités concernant le traitement des plaintes, les interminables délais, prévoir des pénalités aux employeurs fautifs. Avoir un comportement visant la prévention plutôt que la réparation.

En cinq ans, peu d'entreprise se sont doté d'une politique en matière de harcèlement psychologique. La CNT s'était engagée à faire des visites surprises dans les entreprises, afin de s'assurer que les employeurs soient conformes à la loi, ce qui n'a pas été fait.

Il nous faudra être prudent, car la CNT insiste fortement pour que les victimes déposent une plainte par Internet. Ce qui n'est pas à l'avantage de la victime.

(suite à la page 6).

C'EST LE TEMPS DES VACANCES...

Souvenez-vous que la Loi sur les normes du travail contient des dispositions concernant les congés annuels.

Les vacances sont payables à la fin de l'année de référence.

L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours (article 66 de la LNT).

L'année de référence peut varier soit par convention, décret ou contrat. Il est important de connaître l'année de référence de votre employeur, car celle-ci détermine votre paie de vacances et le nombre de jours auxquels vous avez droit.

Lorsqu'un employeur détermine une période pour l'année de référence autre que celle de la Loi sur les normes du travail, celle-ci doit être la même pour tous les employés.

Service continu

Le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit dépend de votre service continu.

Vous avez moins d'un an de service continu? Vous accumulez une journée de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de 2 semaines de vacances continues. Votre paie de vacances doit correspondre à 4 % de votre salaire brut.

Vous avez entre 1 an et moins de 5 ans de service continu? Vous avez droit à 2 semaines de vacances continues. Votre paie de vacances doit correspondre à un taux de 4 % de votre salaire brut.

Vous pouvez aussi demander une 3e semaine de vacances à votre employeur qui est dans l'obligation de vous l'accorder. Cette semaine ne sera pas payée et peut ne pas être continue.

Vous avez 5 ans et plus de service continu? Vous avez droit à 3 semaines de vacances continues. Votre paie de vacances doit correspondre à 6 % de votre salaire brut.

Votre employeur peut vous accorder plus de temps que la loi prévoit (tant mieux pour vous!), mais il ne peut vous en accorder moins...

Versement

Votre paie de vacances doit vous être versée en un seul versement au début de vos vacances.

Votre paie de vacances est calculée en fonction de votre revenu de travail brut (avant impôt) comprenant le salaire versé et les indemnités (jours fériés, congé annuel, congés divers, heures supplémentaires, primes, commissions, pourboires déclarés et attribués).

Date

La date de la période des vacances est déterminée par l'employeur, mais il doit vous en aviser 4 semaines à l'avance.



Harcèlement Psychologique (suite)

Dans la plupart des cas, les victimes sont confuses et très désorganisées. Les victimes oublient souvent des détails.

Elles sont émotives, peuvent mal décrire la situation en rajoutant leurs perceptions au lieu de s'en tenir aux faits. Leurs requêtes risquent d'être rejetées avant même

d'être analysées en profondeur.

En collaboration avec le Front de défense des non-syndiqués, Illusion Emploi espère mener une campagne de sensibilisation sur cette question dans la prochaine année. Nous aurons besoin de vous...

Le sujet vous intéresse!

Nous avons à nos bureaux les documents d'analyses du CANOS et d'AU BAS DE L'ÉCHELLE, incluant leurs revendications. Ces documents pourront vous être prêtés si vous le désirez.

Mieux comprendre la génération Y au travail...

par Marie Courtemanche

Au fil des générations, la réalité des jeunes change. Les 60 dernières années sont synonymes de grandes modifications au niveau social, familial et du travail. Modifications ayant un impact fort considérable sur l'éducation des jeunes et ainsi sur leurs caractéristiques générationnelles.

Le questionnement qui résonne suite à l'observation de comportements dissemblables se situe au niveau de l'arrimage de tous ces gens dans un même milieu de travail. Josée Garceau, professeure de l'Université de Sherbrooke et conférencière, a exposé les résultats de ses recherches face à cette problématique lors d'une conférence au Cégep de Sherbrooke.

Traditionnalistes (1900-1945)

Naître au début du siècle, dans un climat de guerre, de pauvreté et de soumission à la religion catholique, entraîne une vision de respect envers l'autorité, d'importance face à l'emploi. Le travail est en tête des valeurs, peu importe les conditions.

Baby-boomers (1946-1964)

Dans la période de l'après-guerre, les offres d'emploi abondent, les jeunes ont le choix. Les Baby-boomers revendiquent, veulent être heureux, profiter de la vie, le travail comme priorité avec plusieurs possibilités.

Génération X (1965-1980)

Ils arrivent plutôt dans une période où les emplois sont rares et les conditions précaires. Ces jeunes sceptiques ne font pas confiance aux institutions. Les divorces commencent à se faire nombreux, les X recherchent le sens familial et l'équilibre. Le travail leur sert à se démarquer.

Millénaires Y (1980-2000)

Ils reviennent dans un climat de choix et d'abondance. Face au travail, ils aiment les défis variés en permanence, ils imposent leurs conditions, mais présentent une faiblesse au niveau de l'éthique.

Pourquoi cette dernière génération du millénaire représente-t-elle une dissonance avec les plus vieux?

L'apparition de la contraception amène la planification de naissances désirées. Les parents mettent au monde des princesses et des princes qu'ils protègent en permanence. Ils nourrissent l'estime de soi de leurs enfants et l'opinion de ces jeunes compte pour beaucoup. Les Y sont hyper encadrés et protégés et s'attendent à l'être partout, même au travail.



Qu'est-ce qui les caractérise?

Dans un contexte économique, politique et environnemental très incertain, la génération Y veut vivre l'instant présent et priorise la famille et les amis au détriment du travail. Ils s'engagent pour les causes qui leur tiennent à cœur, des causes différentes des générations précédentes, comme l'environnement et l'aide au développement. La loyauté s'accorde davantage à l'équipe qu'à l'entreprise. Ils acceptent bien l'autorité et les règles bien expliquées, sans toutefois connaître les règles de politesse. Tout doit avoir un sens, ils cherchent à comprendre le fonctionnement, veulent savoir pourquoi. Ils veulent un travail stimulant et utile peu importe le salaire proposé. Bref, ils priorisent les notions d'équité, de temps, d'engagement et de sens. (suite page 8)

Génération Y (suite)

Comment parvenir à bien intégrer les Y dans votre milieu de travail ?

Josée Garceau propose de les accueillir avec un plan structuré, une définition accrue des tâches et des règles de conduite. Un programme de mentorat fonctionne à merveille avec cette génération qui désire partager de l'information et contribuer aux solutions.

Il faut également utiliser une communication directe et franche tout en expliquant pourquoi il en est ainsi. Les millénaires Y apprécieront les mesures de conciliation travail-famille et la possibilité d'avoir du temps pour s'engager.

Avec cette meilleure compréhension et les quelques trucs, partager le travail avec cette génération enthousiaste deviendra des plus bénéfiques!

LA FERMETURE DU BUREAU ET NOTRE RETOUR...

L'équipe de travail vous avise que nos bureaux seront fermés du 2 au 8 août.

Après les vacances, l'équipe reviendra graduellement au travail avec la présence de Manon Brunelle, Sandy Tremblay et Marie Courtemanche. Par la suite, il y aura le départ de Sandy et Marie en congé de maternité

Roxanne Deniger, étudiante en service social à l'UdeS, effectuera un stage chez nous. Maryse Précour, étudiante en droit à l'UdS, sera aussi des nôtres. Nous aurons une équipe de femmes dynamiques...

D'ici là, nous vous souhaitons un été agréable et ensoleillé!!!

Revenez-nous en forme pour la rentrée et notre prochaine assemblée (PSSST! des postes sont disponibles au Conseil d'administration).



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

www.illusionemploi.org

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!