

LA DÉROUTE!

PRINTEMPS 2010
Volume 11, numéro 2



Centre
de l'Éducation
municipale

Une série de manifestations de l'hiver (LES, 23 février)	1
Le calendrier de nos activités	2
Un salaire minimum vital à Ottawa	3
Victoire juridique pour les domestiques	4
75 bottines, 30 souliers et notre mémoire	5-6
Hausse du salaire minimum	6
Les agences de placement	7-8

LE CALENDRIER DE NOS ACTIVITÉS...

Théâtre-Forum. Nous poursuivons la présentation de nos scènes.

Pour les personnes n'ayant pas encore eu la chance de voir notre Théâtre forum interactif, vous êtes invitéEs à venir:

Le 1 mai 2010

Dans le cadre de la Fête Internationale des travailleuses et travailleurs, nous allons présenter la scène sur la syndicalisation.

Le 23 mai 2010

Nous allons présenter la même scène au congrès de la CSN. Il s'agit d'une belle occasion de vous divertir tout en apprenant des choses des plus intéressantes.



Venez voir les dernières représentations de notre Théâtre-forum interactif!

Au cours des prochains mois, nous allons donner un deuxième souffle à notre Théâtre forum par le biais d'un montage vidéo qui pourra servir pour de l'animation ou des discussions de groupes. Il sera disponible sur demande.

Emission de radio à CFLX tous les derniers mardi du mois.

Nous avons décidé de poursuivre notre émission de radio à CFLX, toutefois à cause de notre équipe de travail réduit à une personne, nous avons modifié la programmation.

L'émission a lieu à tous les derniers mardi du mois. Il vous est possible de réécouter nos émissions en allant sur notre site Web.

Si vous avez le goût de participer à l'expérience d'une émission de radio comme animateur ou animatrice ou encore si vous avez des idées ou des sujets que vous aimeriez que l'on aborde, faites-nous signe!!!



Formation sur la Loi sur les normes du travail

Nos formations dans les écoles ont diminuées par rapport aux autres années.

En effet, nous avons donné quelques formations depuis l'automne (22) cependant, notre période de pointe est habituellement au printemps. Nous avons fait un envoi auprès des écoles en décembre, sans faire une relance.

La Commission des normes du travail a décidé d'offrir des formations en milieu scolaire année. C'est est un autre facteur qui explique la baisse de cette année. Nous allons réévaluer la pertinence de continuer à offrir la formation...

Jeu amusant sur les lois du travail.

Au cours de l'automne dernier, nous avons produit un outil pour vulgariser les lois du travail sous forme d'un jeu de «serpents et échelles».

Ce jeu peut servir lors d'une activité avec vos amiEs, collègues, membres de C.A, d'un comité de travail ou autre. Vous pourrez mesurer vos connaissances sur certains éléments de la Loi sur les normes du travail, la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'assurance-emploi, etc. Vous n'avez qu'à nous contacter et il nous fera plaisir de vous prêter tout à fait gratuitement cet outil d'information et de sensibilisation sur différents éléments des lois.

Dîner-causerie, le 27 avril à 11h45. Apportez votre lunch!

Notre prochain dîner causerie portera sur les difficultés d'intégration en emploi des personnes ayant un trouble ou un problème de santé mentale.

La conférencière invitée sera Myriam Chiasson de l'APPAM-Estrie.

S.V.P. Confirmez votre présence!



UN SALAIRE MINIMUM VITAL par Manon Brunelle

Le conseil municipal de la ville d'Ottawa a approuvé une «Stratégie de réduction de la pauvreté» comportant 16 recommandations pour améliorer les conditions de travail et de vie des personnes plus démunies.

Une de ces recommandations, consiste en l'adoption d'une politique sur le *salair minimum vital*, qui ferait grimper à un taux horaire de 13,25 \$ le salaire des employéEs travaillant à contrat avec la municipalité. La décision finale sera prise par le conseil municipal par un vote au printemps 2010.

Selon M. Bédard, un des conseillers municipaux, qui a travaillé avec le groupe ayant rédigé la stratégie, l'adoption intégrale des 16 recommandations déposées par le comité de travail est un pas important visant la réduction de la pauvreté. Il a mentionné «C'est une honte de voir la pauvreté qui existe dans cette ville».

Contrairement à certains de ces collègues, qui préfèrent construire des ponts et des routes, M. Bédard, souhaite ardemment que la ville passe du discours à l'action et mette en place des mesures concrètes et investisse dans le capital humain.

Le *salair minimum vital* va tout à fait dans ce sens. Certains élus municipaux se sont opposés à cette hausse et allèguent qu'il revient au gouvernement de fixer le salaire.

Cependant, le directeur municipal a tenu à préciser que d'autres municipalités avaient adopté une telle politique sur les salaires.

L'expérience américaine

A la fin des années 90, il y avait eu un précédent avec l'expérience américaine «Living Wage». Plusieurs villes américaines avaient adopté un décret visant l'augmentation du taux horaire du salaire des employés à contrat avec leur ville au dessus du taux horaire fédéral.

Le projet pilote d'une durée de 2 ans avait fait l'objet d'évaluation. Au terme du projet, le bilan avait été concluant. La hausse des salaires des employés avait permis une revitalisation économique des villes ayant participé au projet et les retombées étaient très positives. Cela pourrait sûrement s'avérer profitable pour la Ville d'Ottawa...



Les autres mesures

D'autres mesures font parties de la «Stratégie de réduction de la pauvreté» comme un accès plus facile pour les services municipaux, l'accès aux loisirs pour les personnes à faible revenu, l'intégration des personnes immigrantes et des nouveaux arrivants dans le personnel de la Ville, etc.

Cette stratégie contient des mesures intéressantes.

Il ne reste plus qu'à surveiller les résultats tangibles qui découleront de la Stratégie pour en faire une expérience transférable à d'autres villes qui décideraient d'aller de l'avant et de faire plus pour les personnes moins bien nanties...

En ce qui nous concerne, nous surveillons davantage les prochains développements concernant l'adoption et l'implantation d'un *salair minimum vital* à Ottawa.

VICTOIRE JURIDIQUE POUR LES DOMESTIQUES

(Article de Lisa-Marie Gervais parue dans le Devoir du 2 février 2010)

Les travailleuses domestiques crient victoire.

Pour la première fois à la Cour du Québec, un jugement imposant une peine punitive a été prononcé contre un employeur, donnant ainsi raison à une travailleuse domestique philippine qui s'était courageusement engagée dans un procès à l'issue incertaine.

Soumis à une ordonnance de non-divulgence des parties impliquées, le jugement de Me Alain Brault vient rappeler que la diffamation et le mépris des droits fondamentaux de la personne ne peuvent être tolérés et il impose une peine compensatoire totalisant 8 000 \$ à verser à la victime.

«L'élément «neuf», ce n'est pas tant les droits reconnus, mais c'est qu'une travailleuse domestique ait osé faire le recours et ait effectivement gagné», a dit Me Alain Tremblay, avocat ayant défendu la cause. «Les travailleurs immigrés n'osent pas prendre ce genre de recours», a-t-il ajouté.

Soupçonnée d'avoir la tuberculose, une travailleuse domestique, venue au Canada comme résidente permanente au moyen d'un programme qui la contraignait à travailler 24 mois sur 36 mois pour un seul et même employeur, a été renvoyée sous prétexte qu'elle allait contaminer les enfants de son patron.

Celui-ci a par la suite déposée une plainte à Immigration Canada qui s'est soldée par l'arrestation arbitraire de la travailleuse domestique en question.

Constatant que le mal dont elle souffrait n'avait rien à voir avec la tuberculose, les autorités de l'immigration l'ont relâchée après qu'elle eut passé une nuit en détention.



David contre Goliath

L'Organisation des femmes philippines du Québec (PINAY) l'a ensuite soutenue et guidée pour entamer un procès contre son employeur, lutte s'apparentant à celle de David contre Goliath. Se voyant accusé de diffamation, l'employeur a d'ailleurs répondu par une poursuite de 30 000 \$ contre la travailleuse.

«Essentiellement, le juge n'a pas reproché à l'employeur l'arrestation de son employée même si la dame avait l'objet d'une manifestation calomnieuse. Mais il donne des dommages punitifs,

soit 3 000 \$ pour le fait que l'employeur ait contacté Immigration Canada pour donner des informations erronées sur l'état de santé de la travailleuses et 5 000 \$ pour le fait que l'employeur a répondu par une poursuite pour l'intimider» a expliqué Me Tremblay.

Evelyn Calugay, porte-parole de l'organisme PINAY, salue le courage de la travailleuse domestique en souhaitant qu'il donne l'exemple. «On l'a arrêté comme une criminelle. Elle était très démoralisée, mais sa peur s'est transformée en colère, puis en courage», a noté Mme Calugay.

Elle croit que ce jugement permettra aussi de remettre en question le programme du ministère canadien de l'Immigration d'aide familiale en résidence pour faire venir de la main-d'œuvre domestique au pays. «Donner un permis de travail en obligeant à rester avec le même employeur, c'est de l'esclavage» a-t-elle affirmé.



Vous pouvez en savoir plus sur les aides familiales en allant voir les sites de L'Organisation des femmes philippines, L'Association des aides familiales du Québec, le Centre des travailleurs immigrants

75 BOTTINES, 30 SOULIERS ET NOTRE MÉMOIRE

par Denis Poudrier du Mouvement des chômeurs et des chômeuses de l'Estrie

L'année 2010 rappelle quelques éléments importants de notre histoire collective.

D'abord, nous devons nous souvenir que des milliers de sans-emploi, il y a 75 ans, ont déserté les camps de travail du gouvernement canadien pour entreprendre une grande marche vers Ottawa. On doit à ce vaste mouvement social, la création de l'assurance-chômage au Canada.

Plus près de nous, il y a 30 ans, une poignée de militants et militantes créaient le Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie (MCCE).

Les estriens ont donc deux raisons de célébrer les efforts d'hommes et de femmes qui ont contribué à l'amélioration des conditions de vie des victimes du chômage.

Notre devoir: ne jamais oublier...

Afin de souligner la «Grande Marche des chômeurs de 1935», des activités éducatives seront organisées en Estrie au cours des prochains mois.

De plus, plusieurs groupes de défense des chômeurs et des chômeuses du Québec, membres du Mouvement Autonome et Solidaire des Sans-Emploi(MASSE), souligneront ce 75^e anniversaire à Montréal en mai prochain.

Chaussures recherchées

Nous allons accumuler une grande quantité de vieilles chaussures et les déposer à un endroit stra-

tégique afin de commémorer l'importance historique de ce mouvement de 1935.



Nous vous invitons donc, lectrices et lecteurs à apporter vos vieilles chaussures, espadrilles, bottines à notre local. Si vous ne pouvez vous joindre à nous lors de la commémoration à Montréal, un peu de votre vécu fera le voyage en solidarité avec les défunts marcheurs de l'époque.

Le gouvernement fédéral n'a jamais décrété de «jour du souvenir» pour ces pionniers du filet de sécurité

canadien. Je doute même que le gouvernement actuel cherche à passer sous silence cette page de notre histoire que les conservateurs de l'époque ont réfréné dans le sang par la force policière en pleine célébration du 1er juillet 1935 à Régina.



Archives de la Coalition des Sans-Chemises. 14 juin 2005, 70e anniversaire

C'est donc notre devoir de se souvenir et de souligner cette lutte historique pour la justice et la dignité. (suite page 6)

HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM

Le 1^{er} mai 2010, le **taux horaire du salaire minimum sera augmenté de 0,50 \$ pour quelques 320 000 personnes.**

Le taux régulier sera à 9,50 \$. Les employés à pourboire recevront 8,25 \$.



La hausse du salaire minimum ne signifie pas une hausse automatique pour tout le monde. Cette hausse vise uniquement les personnes *salariées au salaire minimum*. Un employeur n'a aucune obligation de hausser le salaire de ses autres employés, sauf si une convention, un contrat ou une entente le stipule.

Le secteur de la confection

Pendant de nombreuses années, les personnes travaillant dans l'industrie de la confection étaient régies par des décrets.

Les décrets ont été abolis et ces personnes se sont retrouvées incluses dans la Loi sur les normes du travail avec de meilleures conditions au niveau des congés, salaires (un salaire horaire plus élevé).



Le gouvernement n'applique plus de hausse du taux horaire pour cette catégorie de travailleuses et de travailleurs. Ces personnes travaillent au même taux horaire. C'est un important recul imposé!

Les petits fruits...

Cette année, il y aura d'importants changements pour le calcul du salaire des personnes affectées à la cueillette des fruits.

Pour la cueillette de framboises ou de fraises, il y a eu des modifications. Il sera payé 2,98 \$ du kilogramme pour la cueillette de framboises et 0,79 \$ du kilogramme pour la cueillette des fraises.

Pour ce qui est de la cueillette des pommes, le salaire ne sera plus établi au rendement.

En effet, à compter du 1^{er} mai 2010, les personnes seront dorénavant assujetties au taux régulier du salaire minimum.



75 BOTTINES...(SUITE)

30 ans à votre défense

Depuis 30 ans, le Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie défend les intérêts des victimes du chômage.

Le MCCE sensibilise la population de la région en dénonçant les lacunes du régime d'assurance-chômage et presse les élu-e-s d'y apporter les améliorations nécessaires.

Nos luttes, telle que celle des disparités de traitement selon le lieu

de résidence, visent le retour à l'universalité de cette protection sociale. De plus, notre service d'information et de défense individuelle permet, chaque année, à des centaines de personnes et leur famille de mettre du beurre sur leur pain et de vivre dignement ce passage à vide entre deux emplois.

Dans la préparation des célébrations de notre 30^e anniversaire, l'équipe du MCCE cherche à re-

prendre contact avec l'équipe fondatrice et l'ensemble des membres des 30 dernières années.

Une section spéciale de notre site Internet (www.lemcce.org) leur est dédié et nous espérons que les personnes répondront en grand nombre à l'appel. Les célébrations auront lieu l'automne prochain et nous travaillons actuellement à la publication d'un recueil de témoignages.

LES AGENCES DE PLACEMENT

Par Carole Henry d'Au bas de l'échelle

Dans le cadre de son plan de lutte contre la pauvreté, le gouvernement ontarien met de l'avant des protections spécifiques pour les personnes employées par des agences de placement.

Au cœur de cette nouvelle réglementation, la volonté de mettre un terme aux clauses des contrats d'agence qui freinent l'accès à un emploi permanent dans les entreprises clientes des agences.

L'Ontario est la province canadienne qui détient le plus grand nombre d'agences de placement sur son territoire. Bon an, mal an, 60% des revenus de l'industrie du placement au Canada proviennent de l'Ontario (plus de 5 milliards en 2007)¹.

Le Workers Action Centre, un organisme de défense des droits du travail (cousin ontarien d'Au bas de l'échelle), mène la bataille depuis de nombreuses années dans ce dossier. Même si ce qui est obtenu ne résout qu'une partie des problèmes, c'est tout de même un pas dans la bonne direction.

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PORTENT SUR TROIS ASPECTS:

Information obligatoires à fournir à tout travailleur d'agence

Toute personne employée par une agence de placement devra recevoir des informations complètes sur l'agence qui l'embauche. Le nom de l'agence, ses coordonnées et aussi le nom de tous les dirigeants de l'agence. Elle doit recevoir aussi, dans la langue appropriée, le fascicule qui l'informe de ses droits au travail.

De plus, pour chacune des affectations que l'agence lui trouve, celle-ci doit lui fournir le nom du client, les coordonnées complètes, le nom de plusieurs personnes-ressources, le taux horaire ou autre taux de salaire et les avantages sociaux prévus (s'il y en a...), l'horaire de travail, une description générale des tâches à effectuer et la durée prévue de l'affectation.

¹ Le Québec occupe la 3e place (après l'Alberta) avec 1,217 milliard de dollars en 2007

Cela semble peu, mais bon nombre de travailleuses et travailleurs d'agence n'ont pas accès à ces informations, et cela rend difficile l'exercice de leurs droits lorsque ceux-ci ne sont pas respectés.

Interdiction de demander des frais à un employé intérimaire et de lui imposer des restrictions visant à l'empêcher d'accepter un emploi chez un client de l'agence

Une agence de placement temporaire ne peut demander des frais à un employé intérimaire pour l'aide que celle-ci apporte dans la recherche d'emploi. Que ce soit pour la rédaction de curriculum vitae ou la préparation à des entrevues d'emploi ou pour tout autre motif. L'agence est déjà payée par les clients qui utilisent ses services.

Mais encore plus important, la loi interdit à l'agence d'imposer toutes restrictions à un employé pour l'empêcher d'accepter un emploi offert par un client de l'agence. Il lui est également interdit de demander des frais à l'employé qui accepte un emploi offert par un client de l'agence.

Les clauses de contrats des agences de placement sont vraiment abusives à cet égard, elles menacent de poursuites les employés d'agence qui accepteraient un poste au sein de l'entreprise cliente. C'est un frein à l'embauche permanente que le plan de lutte contre la pauvreté en Ontario a voulu éliminer.



LES AGENCES (SUITE)

Interdiction de demander des frais à un client et de lui imposer des restrictions pour l'empêcher d'embaucher un employé ponctuel.

De la même façon une agence de placement temporaire ne peut demander des frais à un de ses clients relativement à l'établissement d'une relation d'emploi avec un employé ponctuel de l'agence, sauf pendant la période de six mois qui débute le jour où l'employé s'engage à exécuter un travail pour le client par l'entremise de l'agence.

de ses clients de fournir des références à un employé ponctuel.

La législation ontarienne, qui a

Cette invitation venait du comité consultatif jeune de la Commission des partenaires du travail dans le cadre d'un colloque sur les jeunes et l'emploi².



Au bas de l'échelle a encore une fois profité de cette tribune pour dénoncer l'absence d'encadrement des pratiques des agences de placement au Québec et l'inertie du gouvernement québécois à protéger les travailleuses et travailleurs parmi les plus vulnérables.

Une agence ne peut imposer des restrictions à un client pour l'empêcher d'établir une relation d'emploi avec un employé ponctuel. Une agence de placement temporaire ne peut empêcher un

été adoptée au printemps 2009, entrant en vigueur le 6 novembre dernier. Ironiquement, à cette même date, Au bas de l'échelle participait à une table ronde sur les agences de placement.

² Participait à cette table ronde: Jean Bernier, professeur émérite (Commission Bernier, Anne Pineau, avocate de la CSN, un avocat de ACCESS (regroupement d'agences de placement) et Carole Henry pour Au bas de l'échelle.



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!