

Brisons le silence

Protégeons les travailleurs temporaires

Tous les travailleurs méritent un salaire équitable, la sécurité d'emploi et un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Ensemble, elles élèvent leurs voix pour protéger, défendre et renforcer leurs droits en tant que travailleuses racialisées.

Au cours des 10 dernières années, le monde du travail a pris le virage des emplois précaires et contractuels. Le nombre d'agences de placement temporaire et d'emplois temporaires a rapidement augmenté. Ces agences sont à la fois le moteur et le bénéficiaire des pratiques d'emploi prédatrices qui ciblent les immigrants et les femmes de couleur, comme les membres de la section communautaire d'East Danforth (SCED).

La SCED fait partie d'Unifor, le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, et représente les femmes sud-asiatiques qui travaillent pour des agences de recrutement de travailleurs temporaires à Toronto. Les membres de la SCED et de la South Asian Women's Rights Organisation (SAWRO) ont rédigé ces témoignages afin de raconter leurs expériences et de démontrer pourquoi une réforme du travail s'impose de toute urgence en Ontario.



En tant que travailleuse temporaire, je gagnais un salaire inférieur au salaire minimum: 10\$ l'heure. De plus, je n'étais pas rémunérée pour toutes les heures que je travaillais et je n'avais aucune paie de vacances. Je subissais du

harcèlement au travail. Les autres travailleurs me criaient des noms racistes et disaient que j'étais lente et paresseuse. La situation était difficile, mais j'ai fait le choix de ne pas me plaindre parce que j'avais vraiment besoin de ce revenu. Lorsque j'ai reçu ma permanence, mon salaire a seulement augmenté de 20 cents l'heure.



Je me suis installée au Canada il y a 10 ans. J'ai fini par me trouver un emploi sur appel dans une usine de fabrication. Malgré mon manque de formation et ma lourde charge de travail, j'étais reconnaissante d'avoir un travail rémunéré.

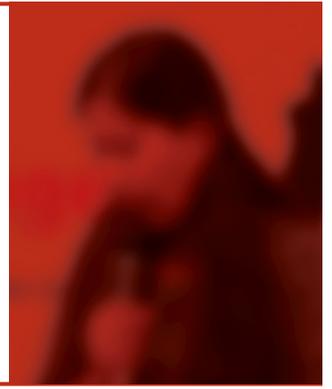
Les quarts de travail étaient imprévisibles. Un moment donné, on m'a même demandé de rentrer au travail dans l'heure! J'ai dû refuser parce qu'il était impossible de trouver une gardienne avec un préavis aussi court. Peu après, on a arrêté de m'appeler pour m'offrir des quarts de travail.



J'ai été renvoyée après avoir été victime d'un accident de travail. Alors que je travaillais dans une entreprise de pressage de linge, je suis tombée entre deux machines et je me suis cogné la tête. J'ai été inconsciente pendant

plus d'une minute. Au lieu de me donner de l'aide médicale, on m'a amenée au bureau, on m'a fait signer des papiers quelconques et on m'a renvoyée à la maison. Le lendemain, j'étais très malade. J'ai consulté mon médecin, qui m'a diagnostiqué un traumatisme crânien et m'a remis un formulaire de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Je n'ai toutefois pas soumis le formulaire parce que mon employeur m'a promis un poste permanent si je gardais mon accident de travail secret. Au bout de deux mois, j'ai été subitement onguédiée, et la CSPAAT n'a pas répondu à ma demande parce que j'avais attendu trop longtemps. Je vis maintenant avec les effets durables de mon traumatisme crânien et j'ai perdu ma source de revenus.

Au Bangladesh, j'ai exercé les fonctions de comptable pendant 10 ans et je détenais une maîtrise. Ici, je ne suis pas parvenue à trouver du travail dans mon domaine. Il m'a fallu plusieurs mois pour me trouver un emploi de travailleuse temporaire dans une firme de cosmétiques par l'intermédiaire d'une agence. On m'a donné un uniforme d'une couleur différente pour m'identifier comme travailleuse temporaire. Mes collègues me balançaient des insultes racistes et me harcelaient. J'ai demandé à mon superviseur, à deux reprises, de prendre des mesures pour mettre fin à l'intimidation dont j'étais victime, mais c'était comme parler à un mur de briques. Peu après, on m'a retirée de l'horaire normal et on m'a punie en réduisant mes heures et en m'attribuant des quarts imprévisibles.



En Ontario, les lieux de travail se métamorphosent, et voici comment le travail peut changer pour le mieux

Unifor propose de modifier en profondeur les lois du travail en Ontario pour mieux refléter la réalité, prévenir la prolifération des emplois à temps partiel précaires et mal payés, et rendre le processus de formation d'un syndicat plus équitable.

La *Loi sur les normes d'emploi* établit les normes minimales ainsi que les droits et les responsabilités des employés et des employeurs en Ontario. Les expériences vécues par les membres de la SCED prouvent que la Loi sur les normes d'emploi et le gouvernement de l'Ontario ne protègent pas les travailleurs précaires, plus particulièrement les femmes racialisées et les immigrants.

Unifor croit que chacun d'entre nous mérite d'avoir accès à un emploi de qualité. Il estime également que chaque emploi peut être un emploi de qualité avec de bons règlements et des pratiques commerciales équitables.

Comment pouvez-vous aider les travailleurs précaires?

Appuyez la campagne pour l'équité et le salaire minimum de 15 \$. Grâce à l'action collective, nous pouvons mettre fin à la discrimination raciale et aux salaires de misère.

Allez à l'adresse 15andfairness.org.

Exprimez-vous et racontez l'histoire des travailleurs précaires à votre député et au gouvernement de l'Ontario. Le temps est venu d'agir. Appelez votre député et le ministre du Travail pour exiger une réforme du travail, afin de protéger et de respecter les travailleurs temporaires.

Six mesures que le gouvernement de l'Ontario peut prendre pour aider les travailleurs précaires

1. Moderniser les normes d'emploi pour qu'elles tiennent compte de la précarité grandissante du travail.
2. Rendre plus équitables la capacité et le droit des travailleurs de former un syndicat et de parler d'une voix commune.
3. Tenir les employeurs conjointement et individuellement responsables, ainsi que les agences de placement temporaire, de toute infraction à la Loi sur les normes d'emploi, sans plafond, et allonger le délai pour le dépôt d'une demande (cinq ans).
4. Exiger que tous les employés temporaires reçoivent les mêmes salaires et avantages sociaux que les employés permanents qui accomplissent un travail comparable et fixer le salaire minimum à 15 \$.
5. Lorsqu'un employeur est reconnu coupable d'avoir enfreint la *Loi sur les normes d'emploi*, par exemple en retenant une prestation de maladie ou une paie de vacances, une enquête doit être obligatoirement menée à l'échelle de l'entreprise pour déterminer si le problème est systémique.
6. Abolir l'obligation, pour l'employé, de communiquer avec l'employeur pour qu'il remédie volontairement à une infraction à la *Loi sur les normes d'emploi* avant de déposer une plainte au ministère du Travail.



Pour obtenir de plus amples renseignements, allez à l'adresse unifor.org/evolutiontravail.