



LA CHRONIQUE JURIDIQUE...

L'information juridique communautaire de Prescott et Russell

NOTRE DEVISE: "Luttons pour le droit à la justice!"

Hiver 2018

Activités et informations de votre Clinique

Réforme de l'aide sociale

Le 22 novembre 2018, le gouvernement ontarien a annoncé une réforme de l'aide sociale. Voici les grandes lignes des changements proposés:

Définition d'invalidité

La définition d'invalidité du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) sera modifiée pour l'aligner sur les lignes directrices fédérales. Ce changement exclurait un grand nombre de personnes actuellement admissibles au programme.

Le POSPH utilise actuellement une définition inclusive du handicap qui reconnaît que les personnes dont le handicap peut ne pas être «grave» mais peuvent encore faire face à de sérieux obstacles pour trouver un emploi et participer au sein de la communauté et dans la vie quotidienne.

Ce changement rendrait l'accès aux prestations du POSPH beaucoup plus difficile pour beaucoup de personnes handicapées. Elles seraient ainsi exclues comme celles qui ont une déficience épisodique ou mentale, ce qui les obligerait à se tourner vers les prestations beaucoup moins élevées offertes par Ontario au travail.

La clause «grand-père» des bénéficiaires actuels du POSPH est essentielle pour que la vie des bénéficiaires actuels ne soit pas perturbée. Toutefois, il serait injuste que les nouveaux prestataires aient des taux de prestations beaucoup plus bas offerts par Ontario au travail (OT). La réforme du système ne devrait pas commencer par une réduction de taux pour les nouveaux prestataires.

Compte de dépenses de santé

Un nouveau compte de dépenses de santé sera créé pour les personnes handicapées, qui leur donnerait la possibilité de choisir et de payer les services liés à la santé dont elles ont besoin. Il n'est pas clair si ce nouveau montant remplace les prestations obligatoires et discrétionnaires actuelles liées à la santé qui aident les gens à accéder à des articles tels que des fournitures pour diabétiques, des fournitures pour incontinence, des voyages pour raisons médicales et d'autres nécessités. Aucune information n'est disponible sur le montant de cette prestation ni sur la manière dont les personnes y auront accès.

Exemptions de gains

L'annonce comprend également des modifications aux revenus que les personnes d'OT et du POSPH peuvent conserver lorsqu'elles travaillent. Malheureusement, ces changements profitent aux personnes qui travaillent moins que plus. Aucune chronologie n'a été donnée pour le début de ces changements.

En fait, les montants mensuels que les prestataires d'OT pourront conserver vont passer de 200 \$ à 300 \$. Toutefois, les taux de déduction des gains supérieurs à ce montant passeront de 50% à 75%. Cela signifie que plus les prestataires d'OT gagnent au travail, moins ils en bénéficieront. Par exemple, une personne célibataire sur OT qui gagne 300 \$ comme revenu peut conserver 250 \$ actuellement, mais conservera 300 \$ dans le nouveau système. Par contre, une personne seule sur OT gagnant 1 000 \$ comme revenu peut conserver 600 \$ actuellement, mais avec le nouveau système, elle ne conservera que 475 \$. Donc, les prestataires gagneront plus d'argent, mais il en restera moins dans leur poche.

Pour les personnes recevant du POSPH, le montant de l'exonération des gains passera de 200 \$ par mois à 6 000 \$ par année. Le passage à un montant annuel offrira beaucoup plus de flexibilité aux personnes handicapées, dont les revenus peuvent fluctuer d'un mois à l'autre.

Cependant, en plus du taux de déduction plus élevé de 75% sur les gains supplémentaires, les personnes handicapées

seront également affectées négativement sur les revenus qu'elles peuvent gagner, même si les gains seront plus élevés.

En fait, ces personnes qui travaillent vont devenir financièrement inadmissibles plus tôt, perdant ainsi des prestations essentielles comme la couverture des médicaments.

Soutien à l'emploi

Il y aura également un certain nombre de changements dans la manière dont les services seront fournis pour permettre aux personnes d'obtenir un emploi, comme des améliorations à l'accès à de l'aide importante en santé mentale, en toxicomanie, pour la garde d'enfants, pour le logement et obtenir des compétences. Ces changements tiennent compte du fait que les assistés sociaux ne sont pas nécessairement «aptes au travail» et peuvent avoir besoin de toute une gamme de services pour se stabiliser avant d'envisager un emploi.

Site Web

Le gouvernement lancera un site pour faciliter la recherche d'emploi des prestataires.

Plus de détails seront émis par le gouvernement. En fait, les changements proposés, si adoptés, ne prendront effet que dans les 6 à 18 mois.



Réforme des normes du travail de l'Ontario

Dans sa nouvelle *Loi de 2018 pour un Ontario ouvert*, le nouveau gouvernement a révoqué les nombreuses modifications faites aux normes du travail en Ontario figurant dans *La Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)*. Entre autres :

Salaire minimum : le salaire minimum restera à 14 \$; aucune hausse n'est prévue avant le 1er octobre 2020.

Règles relatives à l'établissement des horaires de travail : toutes les règles relatives à l'établissement des horaires de travail, sauf une, qui auraient dû prendre effet le 1er janvier 2019, ont été abrogées. À compter du 1er janvier 2019, la « règle des trois heures » dans le projet de loi 148 est maintenue. Donc, si un employé qui travaille normalement plus de trois heures par jour est tenu de se présenter au travail, mais travaille moins de trois heures, l'employé sera payé pour trois heures de travail.

Congés d'urgence personnelle : les dispositions existantes concernant les congés d'urgence personnelle seront remplacées par trois nouvelles dispositions prévoyant des congés non payés :

- trois jours de congé de maladie pour cause « de maladie, de blessure ou d'urgence médicale »;
- deux jours de congé de deuil pour le décès de membres de la famille désignés par la loi;
- trois jours de congé pour responsabilités familiales dans les cas suivants : maladie, blessure, urgence médicale ou une affaire urgente

relativement à un membre de la famille désigné par la loi.

Les employeurs pourront continuer de demander un billet médical comme justificatif de la demande de tels congés.

Classification erronée : La modification fut abrogée. Donc, lorsqu'il existe un différend sur la question de savoir si une personne est « employée » et non « travailleur indépendant », le fardeau reviendra au travailleur de prouver qu'il est en fait un employé.

À travail égal, salaire égal : Le principe à travail égal pour un salaire égal fondé sur la situation d'emploi (temps partiel, occasionnel et temporaire) et les employés ponctuels (agences de placement temporaire) a été abrogé. Par contre, l'exigence de verser un salaire égal en fonction du sexe fut maintenue dans la nouvelle loi.

Retour au travail : Rétablir la limite de six mois au droit d'un employé de retourner au travail après le début d'une grève ou d'un lock-out.

Il y a plusieurs autres changements. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre Clinique juridique.

Source : Ministère du Travail



Les services en français en Ontario

La communauté s'est mobilisée le samedi 1^{er} décembre 2018 afin de manifester contre les coupures au niveau des services en français par le gouvernement Ford. Il est inconcevable qu'un gouvernement qui se dit «Ontario Ouvert» agisse ainsi. En coupant dans les services en français, ceci vient brimer les droits fondamentaux des Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens. Depuis que la Clinique juridique fut fondée en 1984, elle se bat constamment contre les paliers gouvernementaux, cours et tribunaux administratifs, et autres, afin que les droits des francophones soient respectés au même titre que ceux des anglophones. Lorsque la *Loi sur les services en français* fut proclamée en 1994, ceci fut un pas vers l'égalité. Le gouvernement Ford vient défaire le travail acharné des Franco-Ontariennes et Franco-Ontariens sans justification autre qu'il doit faire des coupures budgétaires. Par contre, il n'y a pas de coupures pour les services en

anglais ! Notamment, le français étant une langue officielle des tribunaux en Ontario, cela n'est que justice que nos droits soient reconnus et égaux. Nous tenons à féliciter tous et chacun qui revendiquent leurs droits. Malgré les décisions du 6 décembre 2018, nous espérons que le gouvernement Ford réinstaura le Commissariat des services en français comme il était et financera une université francophone de qualité. Il doit également s'assurer que les services gouvernementaux soient complètement bilingues dans les régions désignées. De plus les tribunaux doivent également être entièrement bilingues, pas seulement le personnel, mais également la documentation destinée à la clientèle. Il n'y a rien de plus frustrant que de demander un service en français, mais de recevoir la documentation en anglais, faute de budget pour traduire les documents. L'avenir appartient à ceux et celles qui luttent !



?? Questions et Réponses ??

Je suis hospitalisé – Qu’arrivera-t-il à mes prestations d’Ontario au travail ?

Si votre séjour à l’hôpital dure plus de 3 mois, vos prestations pourraient être réduites. Entre-temps, vous devriez avoir vos prestations mensuelles. Puisque chaque situation est différente, il est préférable de communiquer avec votre clinique juridique pour un avis plus spécifique.

Quel est le taux d’augmentation du loyer pour 2019 ?

Pour 2019, le taux légal admissible pour l’augmentation des loyers sera de 1.8 %. Mais, votre locateur doit vous remettre le formulaire N1 (Avis d’augmentation de loyer) dans les délais prescrits, soit 90 jours avant. Par contre, il y a des exceptions qui pourraient hausser le taux admissible.

Mon locateur est-il obligé de me fournir des reçus pour le loyer ? *Rappel*

Oui. Il doit vous fournir des reçus pour le loyer ou tout paiement ou toute avance si vous en faites la demande. Cela inclut le paiement d’arriérés de loyer. Les locateurs sont obligés également de fournir des reçus de loyer aux anciens locataires durant l’année qui suit la fin de leur location. Le reçu pour le loyer doit inclure : l’adresse du logement locatif, le nom du ou des locataires, le montant et la date de chaque paiement et pourquoi le versement a été

effectué (c.-à-d. loyer, avance de loyer, arriérés de loyer), le nom du locateur et la signature du locateur ou de son agent. Ces informations sont très importantes sur les reçus de loyer. Pourquoi ? Vous en aurez besoin pour votre déclaration de revenus. Si vous n’avez pas de reçu conforme, l’Agence de revenu Canada pourrait vous refuser le crédit d’impôt pour votre logement.

Mon employeur m’a congédié. Ai-je droit à une indemnité de licenciement?

L’employé qui ne reçoit pas le préavis écrit requis par la Loi doit recevoir une indemnité de licenciement. L’indemnité de licenciement est un montant forfaitaire équivalent au salaire normal pour une semaine de travail normale auquel l’employé aurait eu droit s’il avait travaillé pendant le délai du préavis écrit. L’employé a droit à une indemnité de congés payés applicable à l’indemnité de licenciement. L’employeur doit continuer à verser les cotisations requises pour maintenir les régimes d’avantages sociaux auxquels l’employé aurait eu droit s’il avait continué à travailler durant la période de préavis.

L’indemnité de licenciement doit être versée soit sept jours après le licenciement, soit au prochain jour de paie, selon la dernière de ces deux dates.

(source : ministère du Travail)

LES ACTIVITÉS DE LA CLINIQUE

Activités du conseil d'administration

La Clinique est choyée de pouvoir compter sur un conseil d'administration bénévole ayant à cœur les services de la Clinique dans sa communauté. Celui-ci est composé de Louise Myner, présidente, Jean-Pierre Mayer, trésorier, Carole Chartrand, secrétaire, Ginette Bray, Benoit Crête, Micheline Duval, Cynthia Malouin, Michel Morin et Pierre Vanasse. En général, le conseil se rencontre mensuellement afin de veiller au bon fonctionnement de la Clinique.

Lors de l'assemblée générale du 18 septembre 2018, il fut décidé de changer le nom de la Clinique pour *Clinique juridique de Prescott et Russell Inc.* La nouvelle devise sera : *Le droit à la justice !* Les modifications se feront durant les prochains mois.

Quelques statistiques sur les demandes de services à la Clinique

Au 30 novembre 2018, la Clinique a donné 2 146 conseils sommaires légaux, avait 87 dossiers actifs et fait 1 204 références aux organismes locaux et/ou gouvernementaux. Notre clientèle est à 75 % francophone.

Nous vous remercions de votre appui durant la dernière année. Prenez note que la Clinique juridique sera fermée du 21 décembre 2018 au 3 janvier 2019 inclusivement.

Quelques témoignages de notre clientèle :

« *Votre aide a fait toute la différence au monde. En plus de m'aider avec vos connaissances légales, vous m'avez aussi beaucoup aidé en accomplissant des tâches simples pour moi, comme envoyer des lettres, qui auraient été très pénibles pour moi en raison de mes problèmes de santé.* »

« *J'ai été très satisfaite de l'aide que j'ai reçue. J'en suis très reconnaissante.* »

Nos services

Pour des renseignements gratuits et confidentiels concernant :

- Droit au maintien du revenu (Ontario au travail, prestations d'invalidité du Ministère, Régime de pensions du Canada),
- Droit des locataires,
- Normes d'emploi,
- Refus d'assurance-emploi,
- Contrats d'énergie, et
- Autres domaines.

Pour plus de détails ou des conseils juridiques, appelez-nous au (613) 632-1136 ou 1-800-250-9220.

L'avenir des cliniques juridiques dépend des fonds octroyés annuellement à Aide juridique Ontario par le Procureur général de l'Ontario. Si vous considérez que votre Clinique juridique répond à un besoin essentiel de votre communauté, dites-le à votre Députée provinciale, Mme Amanda Simard. Votre appui est important.



Joyeuses fêtes



Avis : Les renseignements figurant dans la présente Chronique sont offerts à titre d'information uniquement. Ils ne constituent pas des conseils ou déclarations juridiques et ne les remplacent pas. Nous vous invitons à communiquer avec la Clinique pour un avis légal ou autre détail.