Les travailleuses et les travailleurs au pourboire dans la restauration et la loi fiscale

Les travailleuses et les travailleurs au pourboire dans la restauration et la loi fiscale. Avril 1983.

Date de publication : 1983-04-07

Auteur : Conseil du statut de la femme

Notez que le contenu de ce document n'est pas conforme aux standards d'accessibilité.

29379

Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

N/Réf.: 3130-01-20

ceré
A11S7
L4t
1983
QCSF

LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS AU POURBOIRE DANS LA RESTAURATION ET LA LOI FISCALE

Francine Lepage
Service de la recherche
1983-04-07

Adopté à l'assemblée du Conseil du statut de la femme des 7 et 8 avril 1983.

<u>Dactylographie et mise en page</u>

Francine Laplante

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708,
Montréal H3B 3G1

Dépôt légal - 2e trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10135-9

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION ---------- 1

CHAPITRE PREMIER LA SITUATION EN BREF ---------- 3

CHAPITRE 2 ANALYSE DES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LE MINISTERE DU REVENU ---------- 5

2.1 L'équité fiscale ---------- 5

2.2 L'équité sociale ---------- 7

2.3 L'essor de l'industrie touristique ---------- 9

CHAPITRE 3 UN STATUT A CLARIFIER ---------- 13

CONCLUSION ---------- 17

- Points saillants de l'analyse ---------- 17
- Recommandations du Conseil du statut de la femme ---------- 18

INTRODUCTION

Durant l'année 1982, la situation des travailleuses et des travailleurs au pourboire a été sous les feux de l'actualité par suite des démêlés que certaines et certains ont eus avec le fisc. Ce fut l'occasion, pour une partie de la population, de jeter un regard plus attentif sur la situation particulière et parfois difficile de ces employés(es), aidée en cela par les gens à pourboire eux-mêmes. Réunis en associations, ceux-ci ont en effet su exposer avec clarté leurs doléances et leurs revendications.

Après avoir étudié le problème et entendu les groupes concernés, le Ministre du Revenu du Québec s'apprête à déposer un projet de loi. N'étant pas intervenu en commission parlementaire, le Conseil du statut de la femme croit important d'émettre maintenant son opinion sur la question. En effet, même si elles n'étaient pas toutes rémunérées au pourboire, soixante-dix mille (70 000) femmes[1] travaillaient dans le domaine de l'hébergement et de la restauration au Québec, en 1982, ce qui représentait 53% des personnes employées dans le secteur et 7% des femmes en emploi cette année-là.

Le présent texte dresse un tableau rapide de la situation. Il analyse ensuite la portée des trois objectifs que poursuit le gouvernement dans sa recherche de solution. Les principales questions qui ressortent sont: Comment l'équité fiscale peut-elle être atteinte? Les employés(es) au pourboire sont-ils ou non des travailleurs et des travailleuses autonomes? Comment alors peut être corrigée l'injustice sociale dont ce groupe est victime? L'essor de l'industrie touristique risque-t-il d'être compromis selon les solutions choisies? Finalement, ce texte traite du statut particulier

---

1. Il s'agit d'une moyenne établie à partir de données mensuelles recueillies par enquête. Il est certain que le nombre de femmes ayant travaillé dans ce secteur à un moment ou à un autre au cours de l'année 1982 était plus élevé: Statistique Canada, Division de l'enquête sur la population active.

qui a jusqu'ici prévalu pour les employés(es) au pourboire dans le domaine de la restauration, statut qui les a souvent desservis(es).

La conclusion fait un rappel des points saillants de l'analyse et présente les recommandations que le Conseil formule.

CHAPITRE PREMIER

LA SITUATION EN BREF

Estimant que les employés(es) au pourboire dans le domaine de la restauration[1] ne déclarent pas leurs pourboires en totalité lors de la production de leur rapport d'impôt, le ministère du Revenu du Québec et son homologue fédéral ont fait parvenir à certains et certaines des réclamations d'impôt, ces dernières années.

Le fisc connaissant et tolérant cette pratique depuis toujours, les travailleuses et travailleurs concernés s'insurgent contre cette façon de faire. Plusieurs se disent disposés à verser des impôts sur leur revenu en entier à la condition, toutefois, que le pourboire soit inscrit obligatoirement sur la facture (un pourcentage de 15% de la note est suggéré) et que leurs avantages sociaux et leurs prestations d'assurances sociales soient calculés sur leur rémunération globale (salaire-horaire et pourboires).

Optant pour le maintien du caractère volontaire du pourboire, les restaurateurs croient que les gens à pourboire devraient plutôt être considérés comme des travailleurs et des travailleuses autonomes pour la partie de leur revenu correspondant à leurs pourboires. Alors que l'employeur continuerait de verser sa part de cotisations aux assurances sociales sur la base du salaire-horaire de l'employé(e), les travailleuses et travailleurs devraient, s'il y a lieu, acquitter eux-mêmes la quote-part de l'employeur et de l'employé(e) aux assurances sociales sur la partie "pourboires" de leur rémunération[2].

Selon les propriétaires, la solution préconisée par les employés(es) au pourboire est susceptible d'entraîner un accroissement des coûts

---

1. Nous avons limité notre réflexion à ce secteur, tout en étant conscientes que des problèmes similaires peuvent se poser ailleurs.

2. L'employeur n'aurait pas non plus à verser des avantages sociaux sur la partie "pourboires" de la rémunération.

qui se traduira par une réduction de leur marge bénéficiaire ou par une hausse de prix, ces deux situations risquant de mettre en péril l'industrie de la restauration.

Dans un livre vert[1], le ministre du Revenu du Québec M. Raynald Fréchette et, par la suite, son successeur M. Alain Marcoux, en commission parlementaire[2], se sont montrés favorables à une solution qui, tout en rétablissant l'équité fiscale et en corrigeant l'injustice sociale vécue par ces employés(es), ne nuirait pas à l'essor de l'industrie touristique.

En gardant à l'esprit ces objectifs, nous essayons de voir dans les sections subséquentes quelles solutions il faudrait privilégier.

---

1. Ministère du Revenu, Livre vert sur la situation au Québec des travailleurs et travailleuses au pourboire, Gouvernement du Québec, août 1982, p. 17.

2. Tenue les 9, 10 et 11 novembre 1982, à Québec.

CHAPITRE 2

ANALYSE DES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LE MINISTERE DU REVENU

2.1 L'équité fiscale

Il nous semble que les solutions hypothétiques envisagées dans le livre vert pour régler le problème de la sous-estimation des pourboires ne satisfont pas toutes à l'objectif d'équité fiscale.

Si l'équité fiscale commande que tous les revenus touchés soient imposés, elle exige aussi que tous les revenus qui sont imposés aient réellement été touchés. Or, ce n'est pas une estimation des pourboires, établie approximativement par le fisc, qui rendra justice aux serveurs et serveuses, surtout dans un contexte où le pourboire est volontaire, donc variable, et souvent partagé avec d'autres employés(es).

On pourra y arriver seulement si l'on peut déterminer, avec certitude, le niveau des revenus perçus. Or, trois des suggestions contenues dans le livre vert ne semblent pas répondre à cette exigence. L'inscription du pourboire sur la facture par le client ou la cliente se révèlera bien souvent inopérante dans les faits. Rien ne garantit en effet que la clientèle s'astreindrait volontiers à cette démarche particulière. Les deux autres mesures, la déclaration périodique des pourboires par l'employé(e) (l'employeur devant payer les cotisations et les avantages sociaux sur cette partie de la rémunération également) ou le pourboire considéré comme un revenu de travail autonome et déclaré par l'employé(e) (l'employeur opérant des prélèvements à la source sur les pourboires, mais les charges sociales en découlant étant à la charge de l'employé(e)) reposent encore sur la bonne foi de l'employé(e) et ne risque pas de satisfaire à l'objectif d'équité fiscale recherché par le ministère du Revenu.

Si, pour parer à ce problème, le fisc devait statuer que tout(e) employé(e) sera désormais obligé(e) de déclarer comme revenu de pourboire un pourcentage donné de la somme de ses factures, sans égard aux pourboires réellement réalisés, l'équité fiscale risque également d'être compromise. Rien n'assure en effet qu'un(e) employé(e) particulier(ère) aura reçu effectivement le montant de pourboire qu'on lui impute.

Seule la première suggestion du livre vert, l'inscription obligatoire d'un pourboire représentant un pourcentage déterminé de la note, offre la garantie que l'individu ne sera pas sur ou sous-taxé. Pour atteindre ce but, il faut de plus qu'on encadre et limite la pratique du partage du pourboire qui a cours dans nombre d'établissements actuellement[1].

L'abolition du pourboire et son remplacement par une hausse de salaire correspondante est un moyen qui pourrait théoriquement atteindre le même objectif. Toutefois, cette solution ne paraît pas recueillir l'adhésion d'un nombre important d'intervenants(es), propriétaires comme employés(es). D'un côté comme de l'autre, on semble avoir peur de faire les frais de l'abolition de cette pratique traditionnelle.

Cette solution serait également en mesure de faciliter la correction de l'injustice sociale dont sont victimes les employés(es) au pourboire, sujet abordé au point suivant.

---

1. Cela est du ressort de la Loi sur les normes du travail. Cette loi pourrait stipuler que le pourboire appartient en propre aux personnes qui servent les aliments et boissons uniquement.

2.2 L'équité sociale

Sur le marché du travail actuel, le salaire indirect, formé des avantages sociaux et des cotisations sociales de l'employeur, constitue une part importante de la rémunération. La pratique du pourboire fait figure d'anachronisme et contribue à faire des gens à pourboire des employés(es) de seconde zone puisque aucun de ces avantages n'est actuellement versé par l'employeur sur le pourboire.

On sait, par exemple, que les maigres avantages sociaux qu'ils touchent généralement (pensons à la paie de vacances et à la compensation des jours fériés) sont établis uniquement en fonction de leur salaire-horaire. Il en va de même des prestations en cas de chômage, de maladie ou de maternité (Régime d'assurance-chômage) et, le plus souvent, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Régime des accidents du travail).

Dans le cas du Régime de rentes du Québec, les employés(es) peuvent, s'ils le désirent, acquitter la quote-part de l'employeur et celle de l'employé(e) sur leur revenu de pourboire, l'employeur prenant naturellement à sa charge la cotisation patronale versée sur le salaire-horaire. S'ils s'abstiennent de le faire, les prestations touchées en cas d'invalidité, de retraite ou de décès risquent d'être faibles.

Dans sa recherche de solution, le gouvernement du Québec dit vouloir corriger cette injustice sociale.

La disparition du pourboire et son remplacement par une hausse correspondante du salaire serait en mesure de lever l'ambiguïté qui flotte sur le statut des travailleuses et travailleurs au

pourboire. Ces personnes deviendraient des employés(es) comme les autres, devant acquitter leur part des cotisations sociales sur leur revenu total d'emploi et bénéficiant d'avantages sociaux et de prestations sociales établis sur cette même base.

L'inscription obligatoire du pourboire, si elle règle une partie de l'ambiguïté en précisant leur niveau de revenu réel, laisse une question en suspens. Est-ce que les employés(es) au pourboire sont des travailleurs et travailleuses autonomes sur la portion de leur rémunération correspondant aux pourboires, comme le prétendent leurs employeurs?

Si certaines personnes éprouvent des doutes dans la situation actuelle, il nous semble que l'instauration du pourboire obligatoire ferait disparaître totalement toute apparence de statut autonome chez cette catégorie d'employés(es).

Le travailleur ou la travailleuse autonome est habituellement une sorte d'entrepreneur(e) qui est en situation de créer son propre chiffre d'affaire. Or, il est reconnu que la serveuse et le serveur n'ont qu'un pouvoir limité de susciter les pourboires, ceux-ci dépendant largement de l'atmosphère générale du restaurant, de la qualité de la cuisine, de la célérité avec laquelle les plats sont fournis, etc. Les sommes laissées en pourboire ne sont pas indépendantes, non plus, de la perception qu'a la clientèle du pourboire. Alors que certaines personnes le font varier selon leur évaluation du service général reçu, d'autres le versent automatiquement, le considérant comme une partie intégrante de la rémunération d'un corps d'emploi qui serait autrement sous-rémunéré.

Si le pourboire devient obligatoire, il n'a plus rien de l'appréciation volontaire du service laissée à la clientèle. Il constitue plutôt un élément de la facture, au même titre que le prix du repas et la taxe provinciale.

Son inscription comme item indépendant sur la note représenterait cependant plus que le vestige d'une pratique ancienne. Le pourboire continuerait en effet d'agir comme un mécanisme faisant partager à l'employé(e) et à l'employeur les risques de la variation de l'achalandage[1]. En ce sens, c'est aux enployés(es) à commission dans le commerce du détail auxquels(les) il faudrait maintenant les comparer et non aux travailleurs autonomes. En effet, les employés(es) au pourboire comme les employés(es) à commission recevraient une partie de leur rémunération sous forme de salaire-horaire et une autre sous forme de pourcentage des ventes effectuées.

Selon nous, l'institution du pourboire obligatoire ferait donc des gens à pourboire des employés(es) comme les autres. Les employeurs devraient être tenus de leur verser, sur la base de leur rémunération totale, les avantages que prévoit la Loi sur les normes du travail comme ils devraient acquitter, sur cette même base, la quote-part patronale requise par les assurances sociales.

2.3 L'essor de l'industrie touristique

Le pourboire obligatoire portera-t-il atteinte à l'essor de l'industrie touristique et, finalement, aux emplois qui y sont rattachés? On sait que le ministère du Revenu se préoccupe de cette question dans sa recherche de solution.

---

1. Contrairement à ce qui se passerait si on abolissait le pourboire pour le remplacer par une hausse équivalente du salaire-horaire.

   Alors que le salaire minimum n'est pas automatiquement ajusté à la hausse des salaires ou des prix, le pourboire représentant un pourcentage fixe de la note suit au moins la hausse du prix des repas.

Deux effets risquent de se faire sentir qu'il faut distinguer, selon nous; le premier, provenant de l'inscription automatique du pourboire sur la note et le deuxième, lié à la hausse des coûts salariaux de l'employeur qu'une meilleure couverture sociale des employés(es) est susceptible d'entraîner[1].

Si l'on choisit judicieusement le pourcentage de pourboire qu'il faudra ajouter à la note, les clients(es) versant habituellement un pourboire ne subiront pas de variation du prix de leur repas attribuable à l'inscription obligatoire du pourboire. Seuls les individus qui se montrent peu généreux ou qui n'en laissent aucun verront le changement.

Par contre, une meilleure couverture sociale des employés(es) au pourboire et la fin du partage plus ou moins forcé du pourboire avec l'hôte ou l'hôtesse, le commis-débarrasseur, etc.[2] risquent de hausser, dans un premier temps, les coûts salariaux des employeurs.

Réagiront-ils en réorganisant plus efficacement leur commerce, en réduisant leur marge bénéficiaire ou en accroissant le prix des repas? Dans cette dernière hypothèse, la clientèle absorbera-t-elle sans broncher cette hausse? Diminuera-t-elle sa demande (préférence pour le repas chez soi ou pour le dîner apporté au travail ou lors de déplacement? Modifiera-t-elle sa demande (fréquentation des établissements où n'a pas cours le pourboire tels que cafétérias, casse-croûte, machines distributrices)?

---

1. Il nous est difficile de préciser si le système actuel (pourboire non déclaré) permet une évasion fiscale de la part des restaurateurs qui serait entravée par le pourboire obligatoire, facteur qui contribuerait alors à hausser leurs coûts.

2. Dans le cas des employés(es) de 18 ans et plus, l'employeur devrait désormais verser à l'hôtesse, au commis-débarrasseur, etc. le taux régulier du salaire minimum (4,00 $) et non plus le taux prévu pour les employés(es) au pourboire (3,28 $).

Nous croyons en tout cas que la clientèle étrangère serait peu affectée. Le pourboire, bien que volontaire, est une pratique courante dans les autres provinces canadiennes comme aux Etats-Unis. De plus, plusieurs facteurs autres que le prix des repas au restaurant comptent lors du choix d'une destination de voyage si bien qu'une légère hausse de prix n'est pas susceptible d'affecter sérieusement cette décision.

Il nous semble donc que l'industrie de la restauration peut s'adapter de diverses façons à une hausse légère des coûts salariaux et qu'il n'est pas du tout certain que cette hausse conduirait à une diminution sensible des emplois dans le secteur. Il ne faut pas mésestimer le dynamisme dont peut faire preuve cette industrie à moyen terme.

Le gouvernement du Québec dispose également d'un autre moyen pour ne pas qu'une certaine clientèle soit affectée par la hausse du prix des repas qui découlerait éventuellement de l'imposition du pourboire obligatoire et d'une augmentation des charges salariales de l'employeur. Déjà, il exempte de taxe le repas dont le prix ne dépasse pas 3,25 $, jugeant qu'un tel repas constitue un bien de consommation nécessaire et non un bien de luxe dans une société urbaine où, souvent, les deux conjoints sont en emploi. Le ministère du Revenu pourrait relever le prix maximum du repas exempté, ce qui permettrait de contenir le coût global de la note pour une catégorie de la clientèle.

Pour le ministère du Revenu, le manque à gagner occasionné par cette détaxe serait compensé par l'accroissement des impôts perçus sur des revenus de pourboire désormais déclarés dans leur totalité. Il faut signaler que, de toute façon, cette exonération joue de moins en moins son rôle puisqu'il devient très difficile de se procurer un repas complet exempt de taxe.

CHAPITRE 3

UN STATUT A CLARIFIER

Jusqu'à aujourd'hui, les employés(es) au pourboire dans le secteur de la restauration ont vécu à plus d'un titre sous un statut particulier.

Plusieurs sont victimes des imprécisions ou des abstentions de la Loi sur les normes du travail. La plupart ne peuvent compter sur un véritable droit d'association, le Code du travail étant sans utilité pour les salariés(es) se retrouvant en très petit nombre sur leur lieu de travail. Le taux de syndicalisation n'était que de 5% chez les femmes employées dans ce secteur en 1976 et n'atteignait pas 10% chez les hommes[1]. Le livre vert énumère plusieurs conditions défavorables qui découlent de cette absence de représentation chez les employés(es):

- "les heures non rémunérées pour un travail effectué en dehors des heures prévues;
- le temps supplémentaire payé au taux régulier;
- le partage des pourboires avec d'autres employés;
- les congédiements arbitraires et injustifiés;
- les jours de congé et de maladie non payés;
- les travaux exigés en plus du service aux clients;
- le paiement de notes de repas égarées;
- les frais d'administration des cartes de crédit"(2).

---

1. Lepage Francine et Gauthier Anne, Syndicalisation: Droit à acquérir, outil à conquérir, Etude sur les travailleuses non syndiquées au Québec, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1981, p. 171.

2. Ministère du Revenu, op. cit., p. 8.

Le choix de solutions ne peut se faire en ignorant ce contexte et nous croyons que seule la perspective d'un effet sérieux sur l'emploi pourrait donc justifier qu'on renonce à accorder un statut normal aux gens à pourboire.

Ces mêmes conditions de travail nous amènent à traiter des démarches entreprises auprès des serveurs et des serveuses dans le but de récupérer de façon rétroactive les impôts jugés non acquittés sur leurs revenus antérieurs de pourboire.

Nous voulons d'abord attirer l'attention sur l'arbitraire des estimations établies par le fisc dans le contexte actuel où le pourboire est volontaire, non consigné sur la facture, souvent partagé entre plusieurs employés(es) et parfois affecté à des frais divers (remplacement de la vaisselle cassée, administration des cartes de crédit, etc.).

Nous sommes frappées ensuite par le rapidité de la volte-face opérée par le ministère du Revenu qui, après avoir toléré cette sous-estimation des pourboires pendant nombre d'années, s'avise soudainement d'expédier des réclamations rétroactives d'impôt. Pourtant, cette tolérance était explicable du fait que le pourboire ne présente pas toutes les caractéristiques d'un revenu net d'emploi[1] et qu'il ne donne pas droit à un traitement fiscal spécial. Rappelons que la travailleuse ou le travailleur au pourboire:

- n'a pas droit aux cotisations sociales et aux avantages sociaux prescrits par la loi sur la partie "pourboire" de son revenu;

---

1. Il est à noter que même le Régime de rentes du Québec ne traite pas le pourboire comme un autre revenu d'emploi puisque l'employé(e) au pourboire n'est pas obligé de verser une cotisation sur ce revenu, mais peut seulement le faire, s'il le désire.

- reçoit un salaire minimum inférieur au tarif s'appliquant pour les autres salariés(es), partage avec l'employeur les risques liés à la variation de l'achalandage, doit assumer seul(e) une large partie des coûts inhérents à l'absence de sécurité d'emploi, à la maladie, à la retraite...

Nous sommes étonnées, enfin, du caractère partiel de cette démarche. Tous les travailleurs et les travailleuses au pourboire dans la restauration n'ont pas été l'objet de réclamation et aucune démarche analogue n'a été entreprise à l'encontre d'autres catégories d'employés(es) recevant des pourboires, ce qui démontre sans doute que tout n'est pas clair dans cette question. On aurait dû régler d'abord les problèmes reliés à la nature du pourboire et au statut de ces employés(es) avant de songer à faire jouer la règle de l'équité fiscale.

CONCLUSION

En conclusion, nous présentons les points saillants de l'analyse ainsi que les recommandations que le Conseil du statut de la femme croit nécessaire de formuler pour que l'on puisse arriver à un règlement satisfaisant du problème.

- Points saillants de l'analyse

L'équité fiscale pour l'ensemble des contribuables, la justice sociale pour les employés(es) au pourboire et l'essor de l'industrie touristique sont des objectifs que le Ministre du Revenu du Québec entend prendre en considération dans sa recherche de solutions.

Selon nous, l'équité fiscale, si elle commande que tous les revenus touchés soient imposés, exige aussi que tous les revenus qui sont imposés aient effectivement été touchés. Or, il n'y a que deux façons d'y parvenir, soit l'abolition du pourboire avec un relèvement équivalent du salaire, soit l'inscription obligatoire du pourboire sur la note avec un encadrement serré du partage du pourboire qui a cours actuellement. Les autres moyens évoqués dans le livre vert ne peuvent garantir la connaissance exacte des revenus perçus.

L'abolition du pourboire comme le pourboire obligatoire enlèvent toutefois toute apparence de statut autonome chez les employés(es) concernés(es). N'ayant plus rien de l'appréciation du service, le pourboire obligatoire n'est plus qu'un élément de la rémunération, variable selon le chiffre de ventes effectuées.

Dans ce cas, c'est aux employés(es) à commission dans le commerce de détail qu'il faudrait désormais assimiler les employés(es) au pourboire. Comme ce groupe et comme les autres employés(es) protégés(es)

par la Loi sur les normes du travail et les assurances sociales, ils devraient avoir un droit sans conteste à des prestations sociales et des avantages sociaux établis sur leur rémunération totale (salaire-horaire et pourboires), l'employeur devant prendre à sa charge les coûts qui lui reviennent sur cette même base.

La hausse légère des coûts salariaux qui s'ensuivrait pour les employeurs dans le secteur de la restauration risque-t-elle de nuire à l'essor de cette industrie et aux emplois qu'elle génère? Nous sommes portées à penser que les possibilités d'adaptation de l'industrie à cette hausse sont multiples et qu'il ne devrait pas y avoir de pertes d'emploi sérieuses attribuables à ce facteur, à moyen terme, si l'industrie sait faire montre de dynamisme. Le gouvernement du Québec pourrait aussi y concourir par des politiques appropriées.

Finalement, on ne peut prendre la décision relative au statut de ces employés(es) sans se rappeler que ces personnes sont déjà mal desservies par la Loi sur les normes du travail et que leur droit d'association n'est que théorique, en vertu du Code du travail existant. L'ambiguïté de leur statut actuel nous amène également à remettre sérieusement en question la démarche de récupération des impôts entreprise par le fisc.

- Recommandations du Conseil du statut de la femme

Avec le même esprit qu'il met à dénoncer le travail au rendement ou toute forme de travail précaire, le Conseil du statut de la femme ne peut s'empêcher de souligner le caractère moyenâgeux du pourboire, cette sorte de rémunération fondée sur une appréciation subjective du service rendu qui ne subsiste plus que dans certains emplois. Il souhaiterait donc que les employés(es) de la restauration touchent un salaire dégagé de cet élément vétuste et basé sur un taux horaire décent, en rapport avec la valeur de leur travail.

Toutefois, dans un contexte où la majorité de ces travailleuses et travailleurs ne bénéficient pas, à l'heure actuelle, d'un véritable droit d'association et comme le salaire minimum régulier ne s'élève qu'à 4,00 $ l'heure, la simple abolition du pourboire risquerait de se traduire chez plusieurs par une détérioration de leur situation financière.

Dans cette perspective, nous désirons appuyer les revendications des principales associations des employés(es) au pourboire et, à court terme, nous demandons:

- que le pourboire devienne obligatoire dans le domaine de la restauration;

- qu'il représente un pourcentage déterminé de la note;

- qu'on en réglemente le partage pour qu'il revienne en propre aux seules personnes qui servent les aliments et boissons aux clients;

- qu'il soit considéré comme une partie intégrante de la rémunération et, qu'à ce titre, il donne droit aux prestations sociales et avantages sociaux prescrits par la loi;

- que l'employeur assume le coût des avantages sociaux et des assurances sociales qui lui revient sur les pourboires comme sur le salaire-horaire;

- que l'on mette fin aux démarches entreprises auprès des travailleuses et travailleurs au pourboire dans le but de récupérer l'impôt jugé non acquitté sur les revenus de pourboire passés et que l'on recherche, avec ces personnes et leurs associations, une solution satisfaisante à ce problème;

- que l'on resserre les dispositions de la Loi sur les normes du travail pour que l'on ne puisse en contourner l'esprit dans le secteur de la restauration;

- que l'on amende le Code du travail afin que les travailleuses et les travailleurs du secteur de la restauration disposent, quelle que soit la taille de leur établissement, d'un droit réel à la syndicalisation.