

Les employeurs abusent du Programme des travailleurs étrangers temporaires et la gravité de leurs abus est attestée du seul fait que deux serveuses de Weyburn (Saskatchewan) qui ont perdu leur emploi sont aujourd'hui assises devant vous à cette table.

Je m'appelle Sandy Nelson et ma compagne est Shaunna Jennison-Yung. Depuis le 29 mars 2014, nous avons toutes les deux perdu notre emploi après avoir travaillé pour la même compagnie pendant 28 ans, pour ma part, et 14 ans, dans le cas de Shaunna. Nous avons été remplacées par une travailleuse étrangère temporaire (TET) et une immigrante reçue de fraîche date. Je vais vous donner un bref aperçu des événements qui ont conduit à cet état de choses.

Le 4 mars 2014, lors d'une réunion du personnel, des lettres de congédiement ont été remises à tous les employés présents, canadiens et immigrants reçus (voir ci-joint copie de ces lettres). Notre patron a dit que les employés à contrat recevraient une autre lettre un peu plus tard. Shaunna a reçu sa lettre le 11 mars, après son retour de vacances. Le lendemain, 12 mars, elle a demandé des explications à l'un des patrons. Elle ne comprenait pas le sens de cette lettre. Elle s'est alors fait insulter devant tout le monde et, poussée à bout, elle a claqué la porte après s'être fait dire qu'il était temps qu'elle aille voir ailleurs. Moi, j'ai décidé de rester au travail jusqu'à la dernière journée, ce qui, dans mon cas, voulait dire le 28 mars. Le 18 mars, tout de même, j'ai eu une rencontre avec mon patron Harry (voir document ci-joint) à laquelle je me suis présentée avec un témoin. Quand j'ai demandé si je travaillerais encore après le 29 mars, la réponse a été NON. Quand j'ai demandé ce qui serait inscrit sur mon relevé d'emploi, Harry a dit « mise à pied », ce qui n'est pas le cas comme vous pouvez le constater sur le document ci-joint. Il est plutôt inscrit « congédiement », ce qui se répercute sur mes possibilités de toucher l'assurance-emploi.

Comme la lettre de congédiement l'indique clairement, TOUS les employés ont été congédiés. Service Canada aurait dû être avisé, conformément aux directives fédérales, et des relevés d'emploi auraient dû être émis à tous les employés. Nous aimerions avoir la confirmation que tel a été le cas et si non, les employeurs ne sont-ils pas en infraction par rapport aux instructions de Service Canada lorsqu'ils mettent à pied des travailleurs visés par un AMT ou des TET en période de pénurie de travail? Nous avons appris entre temps que les employés à contrat n'ont pas reçu de lettre de congédiement. N'est-ce pas là une infraction indéniable par rapport aux lignes directrices fédérales? Et cela n'est qu'une des questions auxquelles nous aimerions que Jason Kenney réponde.

À notre connaissance, et Dieu sait que Weyburn n'est pas une métropole, trois Canadiens travaillent maintenant à temps partiel au restaurant, dont l'un travaillait

auparavant au comptoir d'accueil de l'hôtel/motel adjacent, et un deuxième avait à l'origine été embauché comme barman. Une employée est une immigrante reçue depuis peu qui travaille à temps complet et dont les horaires n'ont pas beaucoup changé depuis la restructuration. Nous tenons à préciser que cette personne a eu son statut d'immigrante reçue environ un mois avant que les lettres de congédiement soient émises et une semaine avant que je parte pour deux semaines de vacances. Cette personne a aussi eu droit à une courte entrevue avec le patron tout de suite après la réunion du personnel du 4 mars et nous pensons qu'elle a alors dû se faire dire que la lettre de congédiement n'était qu'une formalité. L'autre employé à temps complet du restaurant est un TET qui n'est au Canada que depuis neuf mois environ. Parmi les employés de la cuisine, deux Canadiens sont à temps partiel, un immigrant reçu est à temps presque complet et trois TET sont à temps plein. Le cuisinier, qui a maintenant un statut d'immigrant reçu, avait été notre premier TET venu d'Ukraine. Il a été congédié et on ne lui a pas offert d'autre emploi depuis la restructuration. Lui aussi, il avait pris la décision de continuer de travailler jusqu'au dernier jour. Le 29 mars, les patrons lui ont payé un verre, lui ont dit merci et ç'a été la fin. Dans son cas aussi, le relevé d'emploi portait la mention « congédiement », mais on lui en a produit un autre avec la mention « pénurie de travail/fin de contrat » car il n'y avait aucun motif valable pour justifier un congédiement. Voilà donc la toile de fond des circonstances entourant notre situation.

Depuis que nous avons perdu notre emploi, nous scrutons les sites Web du gouvernement fédéral dans l'espoir d'y trouver des renseignements sur les droits des Canadiens applicables à une telle situation. Nous avons trouvé des choses intéressantes, ce qui nous amène à nos prochaines questions.

Premièrement, il semble que les Canadiens ne sont pas censés perdre des heures de travail en raison de l'embauche de TET. Pourtant, en janvier 2014, j'ai perdu une heure de travail par jour et quand j'ai demandé des explications, on m'a dit qu'il n'y avait pas assez de travail pour deux employés et que la TET avait **BESOIN** de travailler 40 heures par semaine. Est-ce légal, ça? Les employeurs ont-ils le droit de prendre des décisions de ce genre dans le cadre des lignes directrices fédérales?

Deuxièmement, les TET sont embauchés pour effectuer des tâches bien précises. Comment est-il alors possible d'engager quelqu'un comme serveuse et de lui confier des tâches d'entretien à temps complet pendant cinq mois, en 2012, alors que l'hôtel/restaurant était en construction? De la même façon, comment un TET embauché comme cuisinier peut-il faire de la construction à temps plein pendant la même

période? Et dans le moment, une TET embauchée comme cuisinière travaille comme plongeuse à temps partiel pour garder ses 40 heures par semaine.

Ce qui nous amène du côté de l'hôtel où les TET embauchées comme femmes de chambre doivent régulièrement, comme l'indique leur bon de travail, aller à la maison des patrons faire du jardinage, du ménage, de la peinture, etc. Nous pensons que ces personnes font abuser d'elles et ne disent rien par peur de représailles.

Notre dernière question se rapporte aux Canadiens qui font des demandes d'emploi. Shaunna peut vous parler d'un cas où, personnellement, elle a vu une personne attendre une heure pour parler à un patron d'un poste de commis de cuisine. Après avoir remis son c-v, qui faisait état de compétences suffisantes, elle a vu le patron écarter le c-v et dire que le poste serait sans doute comblé par un TET dont on avait fait la demande. Le patron a alors dit que l'emploi avait été affiché uniquement pour se conformer aux exigences de l'AMT. Encore une fois, je pose la question : est-ce que tout ça est légal?

En conclusion, nous tenons à dire que ce programme est taré, et si on en juge par ce qu'on entend dans les médias depuis quelque temps, il semble toucher un plus grand nombre de Canadiens qu'on aurait cru. Ce programme ne sert pas les intérêts des employés, mais il semble faire l'affaire des employeurs peu scrupuleux qui ne se gênent pas pour profiter du système.

Nous aimerions aussi signaler que dans nos efforts pour trouver des solutions et faire valoir nos droits, nous avons communiqué avec les Normes du travail et avec les Droits de la personne. Les deux ministères nous ont dit que la question ne relevait pas d'eux mais d'un programme fédéral régi et contrôlé par le gouvernement fédéral. Mais où sont les mesures de contrôle, je vous le demande? Notre député local a dit qu'il communiquerait l'information aux bonnes personnes. Le programme Intégrité des services du Canada nous a donné l'adresse de courriel du bureau de Jason Kenney et nous avons adressé un courriel à cette adresse le 7 avril 2014. Nous attendons toujours une réponse. Nous avons attendu deux semaines que quelqu'un nous réponde et quand personne ne s'est manifesté nous en avons conclu qu'il n'y avait rien d'autre à faire que de nous adresser aux médias. Nous vivons une aventure extrêmement frustrante, une véritable catastrophe à laquelle nous ne nous attendions pas à notre âge. Ce programme est avantageux pour les TET et les employeurs, mais ne fait absolument rien pour protéger les Canadiens contre les employeurs peu scrupuleux.