



Alerte
à la précarité





Syndicat des Métallos

565, boulevard Crémazie Est, bureau 5100
Montréal (Québec) H2M 2V8

514 382-9596 ou 1 800 361-5756
Télécopieur : 514 382-2290

info@metallos.ca

Sélection photos: Daniel Mallette

Photos: Clairandrée Cauchy, Jocelyn Desjardins, Steve Dietz,
Daniel Mallette, Christian Leduc, Luc Laberge, SL 9599,
SL 8897, SL 1138L, SL 4796, SL 8922, Mouvement pour
une démocratie nouvelle, Bloc québécois, Sylvie Tremblay,
SL 9414, SL 7065, SL 3953, SL 9344, SL 1976, SL 6839,
SL 8396, SL 9291, David Cantatore, FTQ, Marc Maltais,
SL 6818, SL 9595.

Recherche et rédaction: Clairandrée Cauchy

Révision: Maxime Collins inc.

Mise en page: Anne Brissette

Impression: Atelier Québécois Offset

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CHAPITRE 1 / PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)	5
UNE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE SANS PRÉCÉDENT.....	5
La pénurie en chiffres.....	6
Personnes au chômage surqualifiées et postes vacants	6
La «gourmandise» en main-d'œuvre, une exception québécoise?	7
La solution de la facilité	7
LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES: SOLUTION OU PROBLÈME?.....	8
Forte augmentation.....	8
Évolution du PTET	9
Projet-pilote du Québec	10
QUELQUES PROBLÈMES AVEC LE PTET	10
Le «permis fermé»: une source de précarité	11
Accès difficile à l'immigration permanente	14
Répercussions sur le marché du travail et l'économie	18
LES SOLUTIONS.....	20
Dans nos milieux de travail.....	20
Revendications auprès des gouvernements	22
VOICI LES RÉFORMES INCONTOURNABLES POUR AMÉLIORER LE PTET:	22
Accès réel à l'immigration permanente.....	22
Fin des permis fermés	22
Plafond par milieu de travail.....	22
Recrutement local	23
Des exigences en francisation	23
Transparence avec le syndicat.....	23
CONCLUSION	22
CHAPITRE 2 / FIERS ET FIÈRES DE NOS LUTTES ET DE NOTRE ACTION	25
POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL	26
Conflits de travail.....	26
Négociations.....	28
POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ.....	30
Droit de refus collectif.....	30
Protéger les victimes de violence conjugale	30
Pour que les entreprises soient tenues responsables.....	30
Forum SST	31
Suivi de la nouvelle LSST.....	31
POUR AIDER DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS ET DE NOUVELLES TRAVAILLEUSES	32
POUR NOS EMPLOIS.....	33
Caribou forestier: faire partie de la solution.....	33
TELUS: cesser de financer l'abolition des emplois	34
POUR CHANGER LES LOIS EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES.....	34
Un décret dans la signalisation routière.....	34
Entrée en vigueur du décret de la sécurité privée.....	35
Protection des retraites en cas de faillite d'entreprise	35
Prochaine cible: une loi anti-briseurs de grève.....	36
CONCLUSION	39
VOTRE ÉQUIPE EN 2023-2024	42

INTRODUCTION

Avec ses dizaines de milliers de membres dans 600 milieux de travail différents du secteur privé, le Syndicat des Métallos est bien placé pour percevoir les tendances de fond sur le marché du travail.

C'est ainsi qu'on a vu venir l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre émerger vers la fin de la pandémie, lorsque les employeurs cognaient à nos portes pour renégocier les salaires à la hausse. Ces derniers ont été contraints de rajuster les salaires devant l'inflation galopante et le manque de personnel.

Toujours en réponse à la pénurie de main-d'œuvre, une autre tendance de fond s'est dégagée: le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Cette réalité existe depuis plus d'une quarantaine d'années du côté du travail agricole saisonnier. Mais au cours des dernières années, cette tendance a pris un nouveau tournant. On a rapidement constaté l'augmentation du nombre d'entreprises qui avaient recours aux travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires (TET) ainsi que la proportion de ces dernier.ère.s dans un même milieu de travail, que ce soit dans les secteurs manufacturier, de la transformation du bois, de la transformation alimentaire ou encore dans ceux de l'hôtellerie ou des soins.

Alors qu'au départ, on considérait le PTET comme une réalité marginale, on compte à présent plusieurs milieux de travail où une part importante de la main-d'œuvre, parfois même la moitié, est constituée de travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.

Dans notre travail au quotidien, on est parfois confronté à la précarité qui caractérise ces statuts d'immigration temporaire. C'est la raison pour laquelle on a décidé de consacrer une part importante de l'assemblée annuelle et de ce rapport au PTET.



Nicolas Lapierre travaille maintenant en tandem avec le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, comme adjoint. Il succède à Donald Noël qui a pris sa retraite en avril. Originaire de Natashquan, il a commencé sa carrière à la minière Cliffs, à l'usine de bouletage de Pointe-Noire. Représentant syndical depuis 2009, il a occupé la fonction de coordonnateur pour la Côte-Nord, le Bas-Saint-Laurent, la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine de 2016 à 2023. Au cours de cette période, il a piloté la mobilisation pour une loi protégeant mieux les retraites en cas de faillite d'entreprise, qui a finalement été adoptée en 2023.



Le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, s'adressant aux manifestant.e.s lors de la marche de solidarité pour les grévistes d'Owens Illinois qui s'est tenue le 16 juin dernier à Pointe-Saint-Charles.

Comment le PTET fonctionne-t-il? Quelles sont les réalités des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires embauché.e.s par l'entremise de ce programme? Quels en sont les effets sur les milieux de travail? Voilà autant de questions qu'il convient de se poser alors que le PTET prend de l'ampleur.

Mais avant toute chose, gardons à l'esprit que les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires font aussi partie de nos membres. On doit les accueillir comme on sait le faire, avec une poignée de main franche, puis leur montrer la portée de l'action syndicale et d'une convention collective. On est là pour ces membres, à l'écoute de leurs préoccupations ainsi que de leurs revendications, prêt.e.s à leur venir en aide.

Le fonctionnement même du PTET suscite plusieurs questionnements et s'avère hautement critiquable. Il confine les travailleur.euse.s ainsi embauché.e.s dans une situation de précarité en raison de leur statut d'immigration temporaire. C'est pourquoi il faut sonner l'ALERTE À LA PRÉCARITÉ!

Ces travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires ont plus que jamais besoin de leur syndicat. Comme on le fait souvent, on répond: LES MÉTALLOS SONT LÀ!

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET): ATTENTION, TRAVAIL PRÉCAIRE!

Ils et elles arrivent du Costa Rica, de la Colombie ou des Philippines, une valise à la main, laissant souvent derrière leur famille et leur vie entière.

Leur présence dans des secteurs clés comme l'industrie manufacturière, les scieries ou la transformation alimentaire soulève des questions cruciales sur l'évolution du marché du travail au Québec. On les retrouve aussi dans les résidences pour personnes âgées, un secteur déjà sous tension.

Depuis des décennies, ces travailleur.euse.s migrant.e.s temporaires ne sont plus seulement des visages saisonniers dans nos champs; ils et elles sont devenu.e.s des piliers de notre économie, travaillant souvent à longueur d'année dans nos serres et nos abattoirs.

Avec la pénurie de main-d'œuvre liée aux changements démographiques, les entreprises ont de plus en plus recours aux travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires (TET), du nom du programme dans le cadre duquel est fait leur recrutement, pour combler des lacunes de plus en plus structurelles sur le marché du travail. Les programmes gouvernementaux ont également été modifiés pour faciliter le recrutement de ces travailleur.euse.s, ce qui a entraîné une explosion de leur nombre depuis le milieu des années 2010.

Dispersé.e.s à travers le Québec, ces travailleur.euse.s sont aujourd'hui de plus en plus nombreux et nombreuses à rejoindre nos rangs. Leur statut précaire, lié à des permis de travail à durée déterminée pour un seul employeur, leur maîtrise inégale du français et leurs difficultés à accéder à l'immigration permanente suscitent des défis pour ces travailleur.euse.s, pour les syndicats ainsi que pour l'ensemble de la société québécoise.



Trois travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires originaires des Philippines qui travaillent chez Chantiers Chibougamau: May Ann Esteban, Nathanel C. Dela Cruz, Jenica Javier.



Le président de la section locale 9400, Guy Gendron, représente plusieurs milliers de travailleur.euse.s dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration. Il s'agit d'un secteur durement touché par la pénurie de main-d'œuvre.

Une pénurie de main-d'œuvre sans précédent

Le Québec est à un tournant sur le plan démographique.

Une statistique de juillet 2022 a produit à elle seule l'effet d'une bombe: pour la première fois, le taux de personnes âgées de plus de 65 ans (20,8%) a dépassé celui des moins de 20 ans (20,6%). C'est un signal d'alarme.

Qui plus est, la population en âge de travailler, pilier de l'économie, est en chute libre. Les projections d'ici 2031 ne sont guère plus rassurantes. Cette partie de la population devrait passer de 58,6% à 54,7%, tandis que la cohorte des plus de 65 ans devrait grimper rapidement pour constituer le quart (25%) de la population¹.

Le «rapport de dépendance démographique», cet indicateur clé qui mesure le nombre de personnes dépendantes (moins de 20 ans et aîné.e.s) par rapport à celles en âge de travailler, affiche une hausse alarmante (de 0,71 à 0,89 d'ici 2066). En termes simples, cela signifie que de moins en moins de personnes seront disponibles pour travailler, alors que le nombre de personnes nécessitant des soins augmentera².

Dans ce contexte, on ne peut s'étonner que de plus en plus d'entreprises se tournent vers les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires pour combler ce vide grandissant et structurel. Mais cette solution pose ses propres défis, notamment en matière de précarité d'emploi,

1. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Le bilan démographique du Québec*, Édition 2023, p. 11, PDF en ligne: <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-quebec-edition-2023.pdf> (consulté le 13 octobre 2023).
2. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 1, p. 34.



Une belle délégation de la section locale composée 9153 en Beauce, dont son président Éric Fillion avec le t-shirt gris à l'avant, lors de la rencontre régionale à Saint-Georges au début juin.

puisqu'on cherche à combler des emplois permanents avec des employé.e.s temporaires.

En somme, la pénurie de main-d'œuvre n'est pas un phénomène passager. Elle est bien enracinée. Et elle pose des questions structurelles difficiles que la société québécoise ne peut plus ignorer.

LA PÉNURIE EN CHIFFRES

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En juin 2016, le taux de postes vacants était de 1,9%. Trois ans plus tard, il doublait à 3,6%, et en juin 2022³, il atteignait un pic de 6,2%. Cela représente 254 475 postes vacants, soit une multiplication par trois en six ans⁴.

On observe cependant une légère tendance à la baisse (4,8%)⁵ dans le taux de postes vacants au cours de la dernière année, alors qu'il y a 202 095 postes à pourvoir⁶. Une explication? Un ralentissement économique commence à se faire sentir à la suite de la hausse des taux d'intérêt.

Néanmoins, avec un taux de chômage de 4,4% en juin 2023⁷, il y a toujours plus de postes vacants que de personnes au chômage au Québec.

Cette tendance à la diminution du taux de postes vacants s'observe aussi dans les différentes régions, sauf pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, où il a grimpé à 6,4% en 2023⁸.

D'autres régions, comme la Capitale nationale, les Laurentides, l'Estrie, l'Abitibi-Témiscamingue et la



Transformation de carottes chez Saladexpress en Montérégie, où les membres font partie de la SL 9414.

Montérégie ne sont pas loin derrière. À l'inverse, la région de Chaudière-Appalaches affiche le taux le plus bas, à 3,9%, en baisse par rapport à 6,7% en 2022. C'est d'ailleurs l'une des régions où l'on observe l'arrivée d'un grand nombre de travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.

En somme, malgré un léger repli lié au contexte économique, le taux de postes vacants demeure élevé partout au Québec. La pénurie de main-d'œuvre reste donc un défi persistant pour le marché du travail.

PERSONNES AU CHÔMAGE SURQUALIFIÉES ET POSTES VACANTS

Depuis la fin de 2021, le Québec fait face à une situation paradoxale: il y a plus de postes vacants que de personnes au chômage⁹. Cependant, ces chiffres cachent une réalité plus complexe: les postes disponibles et les personnes au chômage ne sont souvent pas dans les mêmes régions. On note aussi un décalage notable entre les compétences requises et celles des candidat.e.s potentiel.le.s.



La section locale 8897 (ArcelorMittal Longueuil) a organisé un beau projet avec le Fonds d'éducation familiale et communautaire des Métallos (FEFCM) pour soutenir l'association de football Les Diablos de La Prairie, et sensibiliser les jeunes sur la santé et la sécurité du travail. Lors d'une conférence, le président de la SL 8897, François Lévesque, a fait le parallèle entre le football et la santé et sécurité du travail. Ian Lavoie, membre de la section locale 8897 et victime d'un grave accident de travail en 2016, a raconté son histoire. La subvention du FEFCM a permis de contribuer à l'achat de casques de football plus sécuritaires et à l'organisation d'activités pour renforcer la cohésion des équipes.

3. STATISTIQUE CANADA, *Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les régions économiques, données trimestrielles désaisonnalisées*, tableau 14-10-0398-01, en ligne: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410039801&pickMembers%5B0%5D=2.3&cubeTimeFrame.startMonth=04&cubeTimeFrame.startYear=2015&cubeTimeFrame.endMonth=04&cubeTimeFrame.endYear=2023&referencePeriods=20150401%2C20230401> (consulté le 13 octobre 2023).

4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Les postes vacants au Québec par trimestre*, 21 septembre 2023, en ligne: <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/postes-vacants-au-quebec-par-trimestre> (consulté le 13 octobre 2023).

5. STATISTIQUE CANADA, préc., note 3.

6. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 4.

7. STATISTIQUE CANADA, *Caractéristiques de la population active selon la province, données désaisonnalisées*, tableau 3, en ligne: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230707/t003a-fra.htm> (consulté le 13 octobre 2023).

8. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 4.

9. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 1, p. 24.

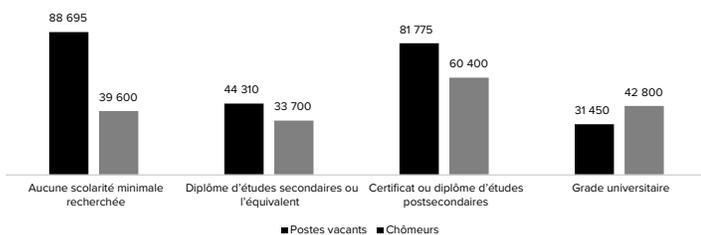
Les secteurs les plus touchés par cette pénurie sont les soins de santé, l'assistance sociale, l'hébergement et la restauration, ainsi que le commerce de détail et la fabrication¹⁰.

Une forte proportion des postes vacants ne nécessite que peu de formation spécialisée ou n'en nécessite pas du tout. En revanche, les personnes au chômage sont généralement surqualifiées pour ces postes. Le graphique qui suit illustre bien le décalage, en septembre 2022, entre les emplois offerts et le profil de scolarisation des personnes au chômage.

Les chercheurs d'emploi trop éduqués pour les postes disponibles

Nombre de chômeurs et de postes vacants

(Données annuelles pour la population active, données du troisième trimestre de 2022 pour les postes vacants, 15 à 64 ans)



Source du tableau: Statistique Canada, tableaux 14-10-0118-01 et 14-10-0328-01. Cité dans Institut du Québec, bilan 2022 de l'emploi au Québec, p. 32¹¹.

Cet écart entre l'offre et la demande pousse de nombreuses entreprises à se tourner vers le recrutement de travailleur.euse.s étranger.ère.s. Il est important de noter que ces besoins en main-d'œuvre ne sont pas pour des emplois temporaires ou saisonniers, mais bien pour des postes permanents.

LA «GOURMANDISE» EN MAIN-D'ŒUVRE, UNE EXCEPTION QUÉBÉCOISE?

Alors que beaucoup de pays automatisent des emplois peu qualifiés pour réduire leur dépendance à la main-d'œuvre, le Québec semble être sur une autre voie.

Selon une étude récente de l'Institut du Québec, la province mise encore fortement sur des « postes à forte intensité de travail ». Résultat? Le nombre de postes vacants qui ne requièrent aucune scolarité a été multiplié par cinq au Québec entre 2016 et 2022, alors qu'il n'a que doublé en Ontario¹².

Ce choix a un coût. Ainsi, pour générer un milliard de dollars de PIB, le Québec aurait besoin de 17% plus de



Toute la délégation présente à la rencontre régionale de Québec, qui avait lieu au début juin à Saint-Georges en Beauce

10. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 4.

11. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 1, p. 32.

12. *Ibid.*, p. 28.

main-d'œuvre que l'Ontario¹³. L'Institut du Québec suggère que si l'immigration et la rétention des travailleur.euse.s âgé.e.s peuvent certes aider à atténuer la pénurie de main-d'œuvre, la vraie solution réside dans l'augmentation de la productivité, entre autres par l'automatisation et la création d'emplois à forte valeur ajoutée¹⁴.

En somme, le Québec se distingue par sa dépendance accrue à la main-d'œuvre, une stratégie qui pourrait nécessiter une réévaluation devant les défis économiques actuels.

LA SOLUTION DE LA FACILITÉ

Devant la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises ont eu le réflexe de se tourner vers l'immigration pour pourvoir les postes vacants. Et comme les délais sont longs pour l'immigration permanente et que le Québec ne sélectionne pas nécessairement des travailleur.euse.s qui correspondent aux profils recherchés dans nos milieux de travail, les employeurs ont multiplié le recours aux travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires (TET), et ce, même si les postes à combler sont permanents.

Les lobbys patronaux ont multiplié les pressions sur les gouvernements pour que leur recrutement soit facilité, afin d'en embaucher davantage et plus rapidement.

C'est la solution de la facilité pour le patronat. Les TET sont recruté.e.s relativement rapidement (comparativement à des immigrant.e.s sélectionné.e.s), enchaînent souvent un maximum d'heures pour envoyer de l'argent à leurs proches resté.e.s dans leur pays d'origine, et n'ont généralement pas à composer avec la conciliation travail-famille.

Les employeurs ont-ils réfléchi à une façon de mieux recruter en haussant les salaires? Font-ils encore preuve d'imagination dans leur recrutement ou s'appuient-ils seulement sur le PTET? Ont-ils investi dans les usines pour les moderniser et ainsi diminuer leurs besoins en main-d'œuvre? Rien n'est moins certain.

Se sont-ils interrogés sur la vie des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires, séparé.e.s de leurs familles et vivant avec la crainte d'être retourné.e.s dans leur pays sans tambour ni trompette?

Ont-ils compris que plusieurs travailleur.euse.s seront indéfiniment condamné.e.s à la précarité alors que toute possibilité d'immigration permanente est bloquée, à tout le moins pour la vaste majorité de ceux et celles qui n'ont pas un métier spécialisé? Peut-être, mais cela ne semble pas faire partie de l'équation.



Lors des rencontres régionales, le directeur du Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ), Michel Pilon, a fait une présentation sur les réalités des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.

13. *Ibid.*, p. 24.

14. *Ibid.*, p. 33.



La délégation de l'usine Rotobec à Sainte-Justine en Beauce (SL 9153), qui a été parmi les premières chez les Métallos à accueillir des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires. Des délégué.e.s issu.e.s de ce groupe pionnier font maintenant partie du Syndicat et contribuent à mobiliser les nouveaux et nouvelles travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires: solution ou problème?

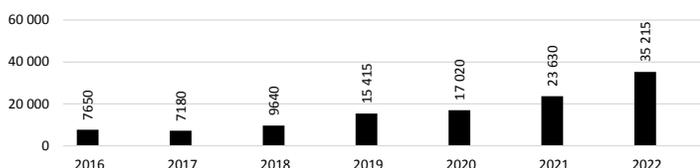
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), une initiative fédérale gérée en partenariat avec le Québec, est devenu un outil clé pour les employeurs en quête de main-d'œuvre. À l'origine, ce programme créé dans les années 1970 visait à pallier les pénuries de cadres, d'universitaires, d'infirmier.ère.s, de concepteurs et conceptrices de jeux vidéo et d'autres professionnels. le.s hautement qualifié.e.s. Mais les temps ont changé. Aujourd'hui, le PTET s'étend bien au-delà de son mandat initial. Il englobe désormais le Programme des travailleurs agricoles saisonniers du fédéral, dont la main-d'œuvre provient largement du Mexique et du Guatemala. Et ce n'est pas tout.

Devant une pénurie de main-d'œuvre croissante, le programme a élargi ses critères pour inclure des travailleur.euse.s non spécialisé.e.s, dit.e.s «à bas salaire», soit sous le taux horaire médian québécois (qui est de 26\$ à l'heure actuelle). Le recrutement est aussi possible pour le volet dit «à haut salaire», soit au-delà du salaire médian. Les conditions sont légèrement différentes dans ce cas-ci, notamment parce que les frais de billets d'avion et d'assurances peuvent être facturés aux travailleur.euse.s directement, que les conjoint.e.s peuvent les accompagner avec un permis de travail ouvert.

FORTE AUGMENTATION

Le nombre de participant.e.s au PTET du Québec a littéralement explosé ces dernières années, passant de 7180 en 2017 à 35 215 en 2022. Selon les informations avancées par le gouvernement du Québec en conférence de presse en novembre, ce nombre était même de 59 000 au 1^{er} juin 2023.

Nombre de titulaires d'un permis valide au 31 décembre, PTET, au Québec, 2016 à 2022



Source: Données citées dans *Consultation publique 2023 – La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027, gouvernement du Québec, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration*, p. 20.



Une délégation de cinq syndicalistes mexicain.e.s a visité l'aluminerie de Bécancour et la section locale 9700 en mai dernier. On voit ici les membres de la mission: Jaime Aguilar de la Federación autentica de los trabajadores (FAT), Rosario Ortiz du Réseau des femmes syndicalistes, Aldo Morales de Los Mineros et Julia Quiñonez, du Comité des travailleurs frontaliers. Participaient également à la journée de visite, deux membres du Projet de solidarité travail Canada-Mexique à Mexico et à Toronto, Rita Robles et Paul Bocking, le responsable de la solidarité internationale aux Métallos, Daniel Mallette, la métallo Caroline Lemay de la SL 9700 chez ABI qui siège au conseil d'administration du Fonds humanitaire des Métallos et le métallo Martin Gendron de la section locale 2004 au Canadien National qui a agi à titre de chauffeur (il était derrière la caméra, pour cette photo).

Plus frappant encore: plus des trois quarts de ces TET occupent des postes non spécialisés¹⁵, notamment dans les secteurs manufacturiers, agroalimentaires, de la transformation du bois ou encore de l'hôtellerie.

Mais ce n'est pas tout. L'immigration temporaire, qui inclut, en plus du PTET, les étudiant.e.s étranger.ère.s qui ont le droit de travailler au Québec pendant et après leurs études pour une durée équivalente, les titulaires d'un permis en vertu du Programme de mobilité internationale et les demandeur.euse.s d'asile en attente de décision sur leur statut de réfugié.e, a également connu une hausse significative. En juillet dernier, le Québec comptait 470 976 immigrant.e.s temporaires¹⁶, soit 5,4% de sa population totale¹⁷, contre un peu plus de 3% en 2022¹⁸. Toutes ces personnes peuvent travailler au Québec.

15. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2015-2021 – *L'immigration temporaire au Québec*, janvier 2023, p. 18, PDF en ligne: https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2015_2021.pdf (consulté le 13 octobre 2023).

16. SARAH R. CHAMPAGNE, «Explosion du nombre d'immigrants temporaires au Canada», *Le Devoir*, Société, 27 septembre 2023, en ligne: <https://www.ledevoir.com/societe/798860/plus-2-millions-immigrants-temporaires-canada> (consulté le 13 octobre 2023).

17. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Évolution, mouvement et structure par âge de la population*, 2023, en ligne: <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/evolution-mouvement-structure-age-population-bilan-demographique> (consulté le 13 octobre 2023).

18. SARAH R. CHAMPAGNE, «Le grand virage de l'immigration», *Le Devoir*, Société, 21 janvier 2023, en ligne: <https://www.ledevoir.com/societe/778746/societe-le-grand-virage-de-l-immigration> (consulté le 13 octobre 2023).

Toutefois, une particularité distingue les travailleur.euse.s recruté.e.s par le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET): leur permis de travail est fermé, ce qui les limite à un seul employeur, sauf en cas de rares exceptions.

ÉVOLUTION DU PTET

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) a subi plusieurs modifications majeures au fil des ans, souvent en réponse à des pressions communautaires et syndicales pour plus d'équité, ainsi qu'à des pressions patronales pour plus de flexibilité.

Avant 2013, les employeurs pouvaient payer ces travailleur.euse.s étranger.ère.s jusqu'à 15% de moins que les Canadien.ne.s, une pratique que le Syndicat des Métallos a contribué à faire abolir.

En 2015, le gouvernement fédéral a introduit d'autres changements, notamment en limitant à 10% la proportion de TET dans un même environnement de travail. Les critères pour prouver que les entreprises avaient d'abord tenté de recruter du personnel localement ont également été renforcés.

Le gouvernement a alors clairement indiqué que le PTET devrait être un «instrument de dernier recours¹⁹» pour «mettre un terme à la pratique croissante selon laquelle les employeurs» en font un pilier de leur modèle d'affaires.

De plus, une nouvelle règle a été instaurée, limitant à quatre ans la durée du séjour d'un.e TET au Canada²⁰.



Une délégation de la SL 7785 chez Hydro Extrusions lors du Forum Métallos en santé et sécurité. De gauche à droite, on voit Gabin Noumonvi, Abdel-Karim Jadoui et Balraj Bapniah.

L'objectif d'Ottawa était clair: le PTET devrait répondre à des besoins de main-d'œuvre temporaires, tandis que les besoins permanents devraient être comblés par l'immigration permanente ou les résident.e.s canadien.ne.s.

ÉLARGISSEMENT DU PROGRAMME

Ce fut cependant de courte durée. Rapidement, le gouvernement canadien a fait volte-face en ouvrant à nouveau les valves du programme²¹. Sous la pression des employeurs, cette limite de 4 ans a été levée en 2017, ce qui permet maintenant de renouveler indéfiniment le permis d'un.e travailleur.euse, par ailleurs toujours lié.e à un seul employeur.

Nouvel élargissement du programme en 2022: le gouvernement fédéral a augmenté la limite de travailleur.euse.s étranger.ère.s dans un même milieu de travail de 10% à 20%²², une proportion qui grimpe même à 30% dans certains secteurs²³, en principe jusqu'à la fin de 2023. De plus, ce plafond est même inexistant pour les professions qui affichent la plus grande pénurie au Québec, en vertu du projet pilote du Québec abordé ci-dessous.



Le représentant syndical Hans-Woosley Balan a animé la portion du Congrès national d'orientation intitulée «Être un allié». Ce dernier fait partie du Comité national sur la lutte contre le racisme, ainsi que le président de la SL 6658 chez Ciment Lafarge à Saint-Constant, Youssef Belgana, que l'on reconnaît sur la photo à gauche.

19. GOUVERNEMENT DU CANADA, *Réforme globale du programme des travailleurs étrangers temporaires – Les Canadiens d'abord*, 2015, p. 10, PDF en ligne: https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/edsc-esdc/Em4-1-2015-fra.pdf (consulté le 13 octobre 2023).

20. Marie VASTEL, «Travailleurs étrangers temporaires “jetables”», *Le Devoir*, Canada, 31 mars 2015, en ligne: <https://www.ledevoir.com/politique/canada/435993/travailleurs-etrange-temporaires-jetables> (consulté le 13 octobre 2023).

21. Colin R. SINGER, *Programme des travailleurs étrangers temporaires: Règle de quatre ans abolie*, Immigration.ca, 7 avril 2017, en ligne: <https://www.immigration.ca/fr/programme-des-travailleurs-etrange-temporaires-regle-de-quatre-ans-abolie/> (consulté le 13 octobre 2023).

22. Caissiers/caissières; garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins; serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé; opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions; préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers; nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées; concierges et nettoyeurs/nettoyeuses – gros travaux; préposés/préposées à l'entretien général et surintendants/surintendantes; aides de soutien des métiers et manœuvres en construction; manœuvres à l'entretien des travaux publics; manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains; manœuvres des mines; manœuvres de l'exploitation forestière; manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais; manœuvres en métallurgie; manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois; manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique; manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes; manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer.

23. GOUVERNEMENT DU CANADA, *Emploi et développement social Canada, Exigences du programme pour les postes à bas salaire*, 19 juin 2023, en ligne: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrange-salaire-moyen/bas/exigences.html> (consulté le 13 octobre 2023).



Les participant.e.s à la rencontre régionale Nord/Nord-Ouest, qui avait lieu à Tremblant en mai dernier.

Précisons toutefois que ces limites ne s'appliquent pas au travail saisonnier, aux employé.e.s agricoles, aux fournisseurs de soins de santé, ni à ceux et celles en attente d'une réponse à leur demande de résidence permanente²⁴.

PROJET-PILOTE DU QUÉBEC

Québec a négocié des dispositions avec Ottawa pour accélérer le recrutement des TET. Le projet pilote du Québec, en vigueur de décembre 2021 à décembre 2023, assouplit les règles pour les employeurs, afin de leur permettre de recruter plus facilement des travailleur.euse.s étranger.ère.s pour une variété d'emplois, y compris ceux qui nécessitent peu de compétences.

En clair, les employeurs n'ont plus besoin de prouver qu'ils ont effectué des recherches localement avant de recruter à l'étranger; ils sont « exemptés des exigences d'affichage et de démonstration des efforts de recrutement »²⁵ pour les emplois affichant la plus grande pénurie de main-d'œuvre... dont la définition est devenue tellement élastique qu'elle inclut maintenant une majorité d'emplois.

Les employeurs sont également libres de dépasser les limites habituelles quant au pourcentage (20% ou 30%) de TET dans leur entreprise²⁶. À l'automne 2023, environ 300 types d'emplois bénéficiaient du « traitement simplifié » permettant d'accéder à ces règles assouplies²⁷. Cela représente une majorité des emplois dans un système de classification qui en compte un peu plus de 500.

24. *Ibid.*

25. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, *Consultation publique 2023 – La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027*, 2023, p. 20, PDF en ligne: https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-immigration/BRO_Consultation_PlanificationImmigration.pdf (consulté le 16 octobre 2023).

26. GOUVERNEMENT DU CANADA, Emploi et Développement social Canada, *Embaucher des travailleurs étrangers temporaires au Québec*, en ligne: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec.html> (consulté le 16 octobre 2023).

27. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Embaucher un travailleur avec le traitement simplifié – Connaître la liste des professions admissibles au traitement simplifié*, en ligne: <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauchegestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/traitement-simplifie/liste-professions-admissibles> (consulté le 16 octobre 2023).



Le 36^e tournoi de golf annuel du Syndicat des Métallos, l'Omnium Guy Farrell, a eu lieu le 16 septembre à Sorel-Tracy, réunissant 156 golfeur.euse.s. Les fonds amassés iront au Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale et à la Maison de soins palliatifs et de fin de vie Source Bleue. Un gros merci aux bénévoles, aux golfeur.euse.s et aux commanditaires.

Précisons que bon nombre d'emplois peu spécialisés font maintenant partie de la liste des professions admissibles au traitement simplifié.

Plus le recrutement est facile, moins il est tentant pour le patronat d'offrir des salaires compétitifs ou d'investir dans la modernisation des usines. Mais il y a un autre problème: alors que le recrutement est facilité, ces travailleur.euse.s se retrouvent dans une situation précaire, et l'accès à l'immigration permanente est difficile. Ils et elles sont dépendant.e.s de leur employeur pour le renouvellement de leur permis de travail. En résumé, ils et elles sont coincé.e.s entre leur emploi « pseudo-temporaire » au Québec et leur pays d'origine, les voies d'accès à la résidence permanente étant particulièrement ardues, voire impraticables.

Quelques problèmes avec le PTET

Depuis quelques années, nous accueillons dans nos rangs de plus en plus de travailleur.euse.s arrivé.e.s par l'intermédiaire du PTET.

Leur arrivée a changé le visage de bon nombre de nos milieux de travail ainsi que de nos villes et nos villages. C'est notamment le cas chez Rotobec et Manac en Beauce, Chantiers Chibougamau dans le Nord-du-Québec, Sivaco en Montérégie, Crustacés Baie-Trinité sur la Côte-Nord, Soucy Baron dans Lanaudière, Technosub en Abitibi, et bien d'autres.

Ces travailleur.euse.s viennent en renfort, alors que la forte pénurie de main-d'œuvre déséquilibre plusieurs milieux de travail. La réussite de leur intégration dépend de multiples facteurs, comme la maîtrise du français, les conditions de logement qui se détériorent rapidement, l'approche de l'entreprise et des organisations syndicales à leur égard, etc.

Dans de nombreuses situations, l'intégration se déroule de façon harmonieuse, surtout lorsque ces travailleur.euse.s envisagent une immigration à long terme au Québec. Cependant, lorsque ce n'est pas le cas, le parcours peut être semé d'embûches.



La section locale 9291 des Métallos en Abitibi est venue en aide à Manuel Lero Gianan Junior, travailleur étranger temporaire originaire des Philippines, lorsque son rêve d'immigration au Québec a pris des allures de cauchemar. Congédié parce qu'il avait «osé» poser des questions sur ses conditions de travail, le travailleur qui détient un diplôme d'ingénieur mécanique s'est retrouvé sans ressource au Québec cinq mois avant l'échéance de son permis de travail fermé qui

lui donnait le droit de travailler pour un seul employeur, forcé de quitter le logement fourni par ce même employeur. Le Syndicat l'a aidé à trouver un nouvel emploi avec un employeur qui pouvait reprendre son permis. Son histoire, racontée dans *Le Métallo* et publiée en août, illustre bien la précarité du statut conféré par le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

LE «PERMIS FERMÉ»: UNE SOURCE DE PRÉCARITÉ

Le PTET présente un dilemme aux travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires: il offre des occasions d'emploi, mais les enferme dans une situation de grande précarité. Bien qu'ils et elles obtiennent un permis de travail, celui-ci est spécifique à **un seul employeur**, ce qui les empêche, une fois arrivé.e.s au Québec, de chercher de meilleures conditions. Ils et elles sont en quelque sorte «enchaîné.e.s» à leur emploi.

En cas de perte d'emploi, c'est rapidement l'impasse: soit ils et elles restent sans ressources au Québec jusqu'à l'expiration de leur permis, soit ils et elles partent immédiatement. Il y a bien une possibilité qu'un autre employeur qui a déjà recours au PTET reprenne le permis, mais encore faut-il qu'il consente à faire les démarches pour y arriver.

De façon générale, le statut d'un.e TET dépend entièrement de la volonté de son employeur, dont l'accord est aussi nécessaire pour le renouvellement du permis, généralement pour deux ou trois ans.



Travailleur étranger temporaire d'origine malgache, Tojoso Rakotomanana s'est tourné vers son Syndicat lorsqu'il a éprouvé des problèmes avec son employeur. Le Syndicat a déposé un grief et a amené l'employeur à collaborer pour le transfert du permis fermé à un autre employeur. On le voit ici avec le président de la SL 930 chez Soucy Baron, Pascal Bélaïr, le directeur du Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ), Michel Pilon, et le représentant syndical des Métallos, Éric Blais.



En 2012, alors que le conflit faisait rage en Syrie et que les réfugié.e.s se noyaient sur des bateaux de fortune en mer Méditerranée, un groupe de citoyen.ne.s de Matane touché.e.s par ce drame humain s'est mobilisé pour parrainer des réfugié.e.s. Parmi les membres du Comité de parrainage Syrie-Matanie, on compte le métallo Yves Nazair, de la section locale 9599, qui travaille sur un navire spécialisé dans la traverse des wagons de trains du CN entre Baie-Comeau et Matane. On le voit ici, avec la casquette, arborant le chandail aux couleurs de la SL 9599, en compagnie des membres du comité de parrainage et de trois réfugiés syriens. Le Fonds humanitaire des Métallos a contribué à soutenir leur venue avec un don de 5000 \$ auquel s'est ajouté un don de 2500 \$ de la SL 9599.

Difficulté à exercer ses droits

Officiellement, les TET bénéficient des mêmes protections légales que tou.te.s les autres employé.e.s au Québec: lois du travail, assurance-emploi et conventions collectives, le cas échéant. Mais dans la réalité, la crainte d'être congédié.e à tout moment limite fortement leur capacité à revendiquer leurs droits ou à dénoncer des conditions de travail injustes. Dans une étude juridique publiée en 2020, on peut lire que ces travailleur.euse.s utilisent rarement les recours légaux à leur disposition. La raison? La crainte que toute dénonciation ne leur ferme «l'accès à l'avenir à un retour sur le marché du travail canadien [...]» peut freiner leur élan²⁸.

Même s'ils et elles osent porter plainte ou déposer un grief, il peut être difficile de donner suite au dossier une fois que ces travailleur.euse.s sont retourné.e.s dans leur pays d'origine. Un régime de peur peut s'installer, ce qui limite le signalement d'abus et de conditions de travail dangereuses.

Il existe bien une mesure pour protéger un.e «travailleur.euse vulnérable», qui consiste à délivrer un permis ouvert afin que la personne puisse changer d'employeur, mais ces procédures sont compliquées et peu accessibles²⁹.

28. Richard-Alexandre LANIEL et Guillaume LAVOIE, «La validité du contrat de travail et l'absence de permis de travail régulier: vers une protection élargie pour les travailleurs migrants?», vol. 475, *Développements récents en droit du travail* (2020), p. 263-264, en ligne: <https://www.caij.qc.ca/nouvelles/les-developpements-recents-en-droit-du-travail-2020-volume-475-maintenant-en-ligne-au-caij> (consulté le 24 octobre 2023).

29. GOUVERNEMENT DU CANADA, IMMIGRATION, RÉFUGIÉS, ET CITOYENNETÉ CANADA, Permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables [R2071 – A72] – Programme de mobilité internationale, en ligne: <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailleurs-vulnerables.html> (consulté le 16 octobre 2023).

Dans certains cas, des organismes communautaires et des syndicats sont venus en aide à des travailleur.euse.s éprouvant des difficultés avec leur employeur, notamment en les aidant à trouver un nouvel emploi, mais ces options sont limitées et complexes. Elles sont possibles seulement si un autre employeur, qui dispose déjà d'une « étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) » l'autorisant à recourir au PTET, est intéressé à demander un permis pour ce travailleur ou cette travailleuse en question.

Si des voies de contournement existent, elles demeurent rares et difficiles à emprunter. Règle générale, le permis des TET est fermé, ce qui les place dans une situation de précarité.

Francisation en milieu de travail

La barrière de la langue contribue aussi grandement à la précarité : les échanges avec les collègues de travail, l'employeur ou encore les représentants syndicaux sont difficiles. Cela peut même poser certains problèmes en matière de santé et sécurité du travail ou de formation.



La délégation du Syndicat des Métallurgistes lors de la Journée annuelle des comités de francisation de la FTQ qui se tenait le 24 mars, avec pour thème « Le français au travail, c'est un droit! FINAL BÂTON! ». C'est dans l'enthousiasme que se sont retrouvé.e.s plus de 80 militant.e.s de la langue française des affiliés de la FTQ, dont 13 métallurgistes.

Selon des données colligées par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) à la fin de 2019, seulement 14 % des personnes détentrices d'un permis du PTET avaient une connaissance de l'anglais, seulement 8 % connaissaient le français, et 18 % connaissaient l'anglais et le français. En revanche, 60 % des participant.e.s ne connaissaient ni le français ni l'anglais³⁰. Précisons toutefois que les travailleur.euse.s saisonnier.ère.s agricoles sont probablement surreprésenté.e.s dans le groupe qui ne parle ni français ni anglais.

Voilà un portrait particulièrement inquiétant.

Or, on constate que les employeurs n'ont aucune forme de responsabilité en la matière.

La spécialiste en matière d'immigration, Anne-Michèle Meggs, le dénonce d'ailleurs dans un récent livre :

30. Pierre FORTIN, *La politique d'immigration fédérale expansive: conséquences pour le Canada et pour le Québec*, Étude soumise au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, 2022, p. 38.



Les comités de négociation des SL 9344, 5796 et 6731, de la mine IOC (RioTinto) lors des négociations en février dernier. Cette négociation regroupe les sections locales du Québec et du Labrador (Terre-Neuve).

Ces personnes travaillent. Elles n'ont pas toutes le loisir ou les moyens de s'inscrire à des cours du soir ou de fin de semaine, avec le temps et les déplacements que cela impliquerait. N'oublions pas que plusieurs d'entre elles dépendent du transport collectif. [...] Non seulement il n'y a aucune mesure pour encourager les entreprises à favoriser les francophones dans l'embauche étrangère, mais il n'y a aucune exigence pour que les employeurs facilitent la francisation en milieu de travail pour les employés qui en ont besoin.³¹

Dans le cas des employé.e.s de métier qui peuvent aspirer à immigrer pour de bon au Québec, la francisation est un passage obligé. En novembre, le gouvernement a annoncé qu'il exigerait au moment du renouvellement d'un permis de TET un niveau 4 en français, soit le dernier niveau de la catégorie débutant. Il deviendra encore plus nécessaire que les employeurs aient une obligation formelle d'assurer la francisation.

Pour être efficace, la formation en français doit être compatible avec les horaires de travail et faire l'objet d'une compensation salariale. C'est pourquoi l'employeur devrait être tenu de prendre les moyens nécessaires pour assurer la francisation. L'intérêt pour la francisation des TET sera d'autant plus grand si leur séjour s'inscrit dans un projet d'immigration. Même lorsqu'on a grandi dans un milieu francophone, il peut être difficile de comprendre les lois, les règlements ou sa propre convention collective pour être en mesure d'exercer pleinement ses droits. On peut imaginer que ça devient très ardu pour celui ou celle qui ne comprend pas le français. La francisation n'est pas une option, c'est une nécessité.

Santé et sécurité

La plus grande présence de travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires comporte aussi des défis en matière de santé et sécurité. D'emblée, une familiarisation avec les procédures et les bonnes pratiques en matière de santé et sécurité s'impose, comme c'est le cas avec les nouveaux et nouvelles venu.e.s dans un milieu de travail. Mais la barrière de la langue et la crainte à l'égard de certains employeurs peuvent ajouter un élément de complexité pour les TET.

Concrètement, les récentes statistiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du

31. Anne Michèle MEGGS, *L'immigration au Québec – Comment on peut faire mieux*, Montréal, Renouveau québécois, 2023, p. 161.



Visite de la mine Westwood à Preissac en Abitibi: de gauche à droite, le président de l'unité syndicale de la SL 9291, Sébastien Rail, le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, la représentante syndicale Sonia Charette, le représentant à la prévention Marc Robitaille, ainsi que deux cadres de la compagnie.

travail (CNESST) révèlent que le nombre de lésions chez les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires a quintuplé au cours des six dernières années, alors que le nombre de personnes détentrices de permis au Québec a pour sa part triplé pendant la même période.

Ainsi, en 2022, 5648 réclamations ont été déposées pour des accidents ou des maladies professionnelles, et 3541 d'entre elles ont été acceptées la même année (les autres ayant été soit refusées, soit traitées ultérieurement)³². Pour mettre ce chiffre en perspective, il y avait 35212 titulaires d'un permis de TET en 2022 au Québec, ce qui donne environ 1 victime de lésions sur 10 personnes détentrices de permis.

Est-ce que cela correspond à une hausse des lésions, ou est-ce que celles-ci sont simplement davantage déclarées à la CNESST? La question reste entière. On peut penser que plusieurs facteurs ont influencé le taux de déclarations, dont les campagnes d'information de la CNESST et l'action syndicale ainsi que celle des groupes communautaires venant en aide aux migrant.e.s, qui auraient entraîné une meilleure connaissance des droits chez les travailleur.euse.s étranger.ère.s.



L'importante délégation de la section locale 9471 chez Manac en Beauce lors de la rencontre régionale qui avait lieu à Saint-Georges au début juin.

32. Sarah R. CHAMPAGNE, «Le nombre de lésions explose chez les travailleurs étrangers temporaires», *Le Devoir*, Société, 28 avril 2023, en ligne: <https://www.ledevoir.com/societe/790046/le-nombre-de-lésions-explose-chez-les-travailleurs-etrangers-temporaires> (consulté le 16 octobre 2023).

Mais de l'autre côté, avec la barrière de la langue, la méconnaissance des lois et la peur de l'employeur, on peut penser que le taux de déclaration est sous-évalué. Le bilan réel pourrait encore s'alourdir.

Quoi qu'il en soit, avec un tel taux de lésions professionnelles, il y a lieu d'accorder une attention particulière à la prévention en milieu de travail auprès de ces groupes précis de travailleur.euse.s et, surtout, des employeurs qui les embauchent et sont responsables de leur santé et de leur sécurité.

Isolement familial

Bon nombre de travailleur.euse.s étranger.ère.s laissent leur famille derrière pour venir travailler ici toute l'année.

Pour les travailleur.euse.s recruté.e.s en vertu du volet «à bas salaire» du PTET, cela implique donc de vivre loin de ses proches et de n'avoir que les vacances annuelles comme unique période de «retrouvailles». Voilà une exigence inhumaine pour une famille.

«L'impossibilité de bénéficier de la réunification familiale rend donc ces travailleurs plus "disponibles" et généralement plus enclins à travailler de plus longues heures», observe d'ailleurs à ce sujet la professeure Dalia Gesualdi-Fecteau dans un article sur les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires «peu spécialisés»³³.

Les travailleur.euse.s dont le salaire dépasse le salaire médian ont de leur côté la possibilité de faire venir leur conjoint.e, avec un permis de travail ouvert, en plus de leurs enfants, ce qui est un facteur d'intégration important. Dans ces situations, il faut s'assurer que la communauté offre les ressources nécessaires à l'établissement de ces familles, notamment pour l'emploi des conjoint.e.s, l'apprentissage du français pour les enfants et les parents, les places en garderie, l'accès au logement qui est beaucoup plus difficile pour les familles nombreuses et sans historique de crédit, etc.

Au fil de leur séjour prolongé, bon nombre de travailleur.euse.s tissent des liens au Québec et s'y installent pour de bon. Des enfants naissent ici. Voilà un métissage bienvenu qui vient enrichir nos communautés. Encore faut-il que ces personnes puissent bel et bien accéder à la citoyenneté à part entière.

Assurance-emploi: zones d'ombres

Il existe aussi des zones d'ombres quant à la couverture sociale. Alors qu'un certain ralentissement économique commence à se faire sentir à la suite des hausses successives des taux d'intérêt par la Banque du Canada, on constate que certaines entreprises ayant recours à des TET commencent à procéder à des mises à pied.

Le recrutement a souvent été si difficile en cette période de pénurie de main-d'œuvre que des employeurs ont aussi recours au programme de Travail partagé de

33. Dalia Gesualdi-FECTEAU, *Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires «peu spécialisés»: (petit) voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration*, XX^e conférence des juristes de l'État, p. 265, PDF en ligne: <https://www.conferencedesjuristes.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/dalia-gesualdi-fecteau.pdf> (consulté le 16 octobre 2023).



Des métallos ont participé au dépôt d'un projet de loi pour une réforme du mode de scrutin et au lancement d'une pétition. La pétition et le projet de loi préconisent un mode de scrutin proportionnel mixte pour une démocratie plus saine, qui refléterait mieux les opinions politiques des Québécois.e.s à l'Assemblée nationale. Une résolution pour un nouveau mode de scrutin proportionnel mixte avait été adoptée lors de l'assemblée annuelle des Métallos en 2022.

l'assurance-emploi pour éviter des mises à pied. Dans de tels cas, les TET qui participent au programme peuvent recevoir de l'assurance-emploi, au même titre que les autres salarié.e.s de l'usine. Quoi de plus normal: ces dernier.ère.s y ont cotisé pendant leur période de travail au Québec.

La situation se complique en cas de mise à pied temporaire. Pour être admissible à l'assurance-emploi, il faut avoir perdu un emploi assurable et être disponible pour le travail (et chercher activement du travail). Si un.e TET peut très



Le message était clair lors de la manifestation du 1^{er} mai dans les rues de Montréal: les travailleur.se.s ne profitent pas de l'inflation, pas plus que les étudiant.e.s, les aîné.e.s, les chômeur.se.s et les prestataires de l'aide sociale. L'inflation frappe fort et les mesures pour y remédier risquent de plonger le Québec en récession.



De belles rencontres lors de la visite de l'usine Maxi-Métal à Saint-Georges, en marge de la rencontre régionale de Québec, Chaudière-Appalaches, Mauricie et Saguenay-Lac-Saint-Jean. On voit ici Jocelyn Desjardins des services du recrutement et des communications aux Métallos, avec Ronald Carvajal de la SL 9471 chez Manac en Beauce et un délégué de chez Maxi-Métal. Ronald célèbre à cette période l'obtention de son statut de citoyen canadien, plusieurs années après être entré au Québec avec un statut de travailleur étranger temporaire.

bien remplir la première condition, le permis fermé peut porter à interprétation en ce qui a trait à la deuxième condition. Le Syndicat des Métallos soutiendra les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires qui pourraient être en situation de chômage dans leur réclamation d'assurance-emploi. Ils et elles paient des cotisations à l'assurance-emploi, ils et elles doivent pouvoir recevoir des prestations.

Bref, alors qu'une récession est à nos portes et que le Québec accueille actuellement un nombre record de TET, on risque de vivre des situations humaines difficiles.

ACCÈS DIFFICILE À L'IMMIGRATION PERMANENTE

On va se le dire clairement, la plupart des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires dans nos milieux de travail sont là pour répondre à des besoins PERMANENTS. Au moment du recrutement, les employeurs eux-mêmes présentent généralement la démarche comme en étant une d'immigration. Ils cherchent des candidat.e.s intéressé.e.s à venir s'établir dans leur région, à proximité de leur entreprise.

Cependant, la structure même du PTET les place dans une classe à part, avec un accès difficile à la citoyenneté, isolé.e.s de leur famille et limité.e.s à un seul employeur, susceptibles d'être renvoyé.e.s à tout moment dans leur pays.

La discrimination du Programme de l'expérience québécoise

En 2020, le gouvernement du Québec a restreint la passerelle vers l'immigration permanente (le Programme de l'expérience québécoise [PEQ]) aux cadres et aux personnes détentrices d'emplois qui exigent une longue formation universitaire, technique ou professionnelle. L'accès à l'immigration permanente a donc été bloqué pour les TET non spécialisé.e.s³⁴. Si les soudeur.euse.s et

34. IMMIGRANT QUÉBEC, «Comprendre la réforme du PEQ», *Actualités*, 22 juillet 2020, en ligne: <https://immigrantquebec.com/fr/actualites/comprendre-la-reforme-du-peq/> (consulté le 16 octobre 2023).

électromécanicien.ne.s peuvent aspirer à faire leur vie au Québec grâce au PEQ, les manœuvres, les journalier.ère.s et ceux et celles qui travaillent dans un abattoir voient leurs perspectives de s'établir au Québec fondre comme neige au soleil. C'est de toute évidence une discrimination.

La spécialiste Anne-Michèle Meggs déplore le système à deux vitesses qui confine des personnes dans une précarité qui se prolonge dans le temps:

Des centaines de milliers de personnes se trouvent dans une situation précaire, vulnérables à l'exploitation et à de mauvais traitements, notamment parce que la transition vers la résidence permanente n'est pas garantie et prend de plus en plus de temps. Ces personnes vivent d'un type de permis temporaire à un autre pendant des années.³⁵

Elle poursuit en rappelant que les services d'accueil et d'accompagnement dans leur parcours sont à peu près inexistantes, et que les responsabilités des employeurs sont minimales et peu respectées, voire nulles. De plus, le gouvernement fédéral ne collige pas de données sur le pourcentage de personnes à statut temporaire ayant l'intention de rester ni sur le taux de réussite de ceux et celles qui se lancent dans le processus.

Précisons que l'accès à la résidence permanente, et ultimement à la citoyenneté, est plus facile dans le reste du Canada.

D'ailleurs, on commence à voir des entreprises ontariennes «voler» des TET en Abitibi, vantant l'accès simplifié à la résidence permanente³⁶. Il s'agit déjà d'une pratique courante en Outaouais.

Une leur d'espoir

Au moment de mettre sous presse, des changements au *Règlement sur l'immigration* annoncés dans la *Gazette officielle* en juin 2023³⁷ – et qui devraient être confirmés sous peu – apportent toutefois une leur d'espoir pour les travailleur.euse.s manuel.le.s moins spécialisé.e.s



qui voudraient pouvoir immigrer au Québec.

En effet, la nouvelle mouture du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ) fera une place aux

Le président de la section locale 6658 chez Ciment Lafarge à Saint-Constant, Youssef Belgana, au micro lors de la rencontre de la région de Montréal.



Travailleurs à l'ouvrage chez Chantiers Chibougamau, où on accueille depuis quelques années plusieurs dizaines de travailleur.se.s étranger.ère.s originaires des Philippines.

travailleur.euse.s qui ont des compétences «intermédiaires ou manuelles»³⁸. On parle alors de personnes qui auraient obtenu l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires, d'une formation professionnelle, ou d'une attestation d'études professionnelles ou collégiales. Pour être admissibles, les candidat.e.s devront notamment avoir terminé une année d'expérience de travail au Québec et atteint un niveau 5 en français oral (niveau 4 pour leur conjoint.e).

Alors que la version précédente du programme tendait à privilégier les diplômé.e.s techniques ou universitaires, il semble qu'une voie d'accès à l'immigration régulière s'ouvrira aussi pour les travailleur.euse.s manuel.le.s. Il reste toutefois à voir à quel rythme se feront les entrées dans ce nouveau programme, alors qu'un retard immense s'est accumulé dans l'analyse des dossiers d'immigration.

De plus, ce programme fonctionne «sur invitation», et le gouvernement du Québec invite essentiellement des travailleur.euse.s des domaines de la santé et des technologies, du moins, ces temps-ci. Il faudra s'assurer que le gouvernement du Québec fait bel et bien de la place aux travailleur.euse.s d'usine ou du secteur des services moins spécialisés, maintenant qu'il s'en donne la possibilité théorique.

Niveau de français difficile à atteindre

Pour réussir à s'installer au Québec de façon permanente, il faut acquérir un bon niveau de français. Le défi peut être grand quand on travaille à plein temps, et parfois encore plus quand on travaille sur un quart de travail de nuit, où l'on côtoie majoritairement d'autres travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires, et que les horaires des cours de français ne coïncident pas nécessairement avec ceux du travail.

Pour les travailleur.euse.s plus spécialisé.e.s qui peuvent faire une demande de sélection dans le cadre du PEQ, un niveau 7 en français oral devra être atteint. Cela correspond à un niveau intermédiaire plutôt avancé qui

35. A.-M. MEGGS, préc., note 32, p. 190.

36. Jean-Louis BORDELEAU, «Quand l'Ontario recrute ses travailleurs étrangers... au Québec», *Le Devoir*, Économie, 30 septembre 2023, en ligne: <https://www.ledevoir.com/economie/799116/main-d-oeuvre-quand-ontario-recrute-travailleurs-etrange-quebec> (consulté le 16 octobre 2023).

37. *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration au Québec*, (2023) 23 G.O. II, 2182, PDF, en ligne: https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/gazette/pdf_encrypte/gaz_entiere/2323-F.pdf (consulté le 18 octobre 2023).

38. Marc-Alexis LAROCHE et Jean-Philippe BRUNET, «Réforme 2023 de l'immigration au Québec: Programme de sélection des travailleurs qualifiés», *Galileo.Partners*, 31 août 2023, en ligne: <https://galileopartners.ca/medias/reforme2023pstq> (consulté le 16 octobre 2023).



En 2022, la section locale composée 4796 à Val-d'Or a fêté son 70^e anniversaire. Ça fait beaucoup de belles années au service des membres en Abitibi. Un souper s'est tenu en décembre pour marquer le coup. Une soixantaine de personnes y ont assisté. Ça a été l'occasion de rendre hommage à plusieurs personnes qui se sont impliquées au fil des ans, dont la présidente, Sylvie Roy, qu'on voit sur la photo avec une plaque hommage.

permet de « communiquer de façon autonome dans une situation prévisible ou partiellement imprévisible »³⁹. Le conjoint ou la conjointe doit aussi avoir une connaissance du français (niveau 4)⁴⁰.

Pour les travailleur.euse.s moins spécialisé.e.s qui tenteront leur chance dans le recrutement général du PSTQ, le seuil à atteindre sera moins élevé, soit un niveau 5 à l'oral (et toujours un niveau 4 pour le conjoint ou la conjointe)⁴¹. Le niveau 5 prévoit qu'un.e participant.e peut tenir des conversations lorsque la situation est « prévisible » à propos de « thèmes familiers »⁴².

Pour ajouter à la complexité, on apprend que les examens de compréhension du français oral sont conçus en France et utilisent l'accent français⁴³. Voilà qui est ridicule! Espérons que le gouvernement corrige le tir rapidement à ce sujet.

Occuper nos régions

Si l'immigration est très difficile, voire impossible pour certains, les besoins de main-d'œuvre dans nos régions n'en sont pas moins présents. Bien que l'exode de la



En juin avait lieu la première rencontre régionale du nouveau coordonnateur de la région Côte-Nord, Bas-Saint-Laurent, Gaspésie et Îles-de-la-Madeleine, Stéphane Néron, qui prend la relève de Nicolas Lapière à ce poste, celui-ci étant maintenant adjoint au directeur québécois des Métallos. On les voit tous les deux ici avec l'adjointe du bureau régional de Sept-Îles, Sandra Lévesque, lors de la rencontre régionale à Matane.

population des régions se soit quelque peu atténué ces dernières années en raison de la pandémie, la tendance en est néanmoins une de fond.

Dans plusieurs de nos régions, l'apport des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires est essentiel. Ils et elles occupent des emplois qui permettent à beaucoup de nos milieux de travail de poursuivre leurs activités normalement, malgré la pénurie de main-d'œuvre.

Habituellement, les volumes importants d'immigrant.e.s au Québec se dirigent généralement vers les grands centres, particulièrement à Montréal. Peu font leur chemin jusque sur la Côte-Nord, en Beauce, dans le Nord-du-Québec ou en Abitibi. C'est le cas pour la plupart des personnes détentrices d'un permis ouvert.

Mais la tendance est différente chez les personnes détentrices d'un permis du PTET. Ces dernières se dirigent davantage vers les régions du Québec, où se trouvent leurs emplois. Par exemple, à Sainte-Justine en Beauce, là où est établie l'entreprise Rotobec, le visage de la communauté entière a changé avec l'arrivée de nombreuses familles costaricaines.

Le gouvernement cherche depuis des décennies à accroître la présence des immigrant.e.s dans les régions du Québec, avec un succès mitigé. Or, les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires sont déjà dans nos régions; ils et elles occupent un emploi et leur intégration est déjà commencée. Faciliter leur accès à une vraie immigration, c'est leur donner l'élan supplémentaire pour qu'ils et elles s'enracinent complètement dans nos régions, ce qui peut contribuer à renverser le déclin démographique et à augmenter la vitalité de nos milieux de vie.

On souhaite que ces personnes puissent s'établir avec leurs familles, envoyer leurs enfants à la garderie, à l'école et même au cégep le plus proche, souper au restaurant, voir leurs enfants jouer au hockey, entraîner les jeunes au soccer, suivre des cours de danse le soir, etc. Si on a besoin de ces personnes pour travailler dans nos régions, on a aussi besoin de leurs familles pour enrichir nos communautés!

39. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes*, 2011, PDF en ligne: https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/francisation/MIFI/referentiel/NM_echelle_niveaux_compétences.pdf (consulté le 17 octobre 2023).

40. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Connaissance du français dans le cadre du Programme de l'expérience québécoise*, en ligne: <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/programme-experience-quebecoise/conditions-selection/connaissance-francais> (consulté le 17 octobre 2023). Les exigences pour le conjoint ou la conjointe ne s'appliquent que pour les personnes arrivées après juillet 2021.

41. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 40.

42. *Ibid.*

43. Sarah R. CHAMPAGNE, « Bien parler français, mais échouer trois fois au test pour l'immigration », *Le Devoir*, Société, 1^{er} juin 2023, en ligne: <https://www.ledevoir.com/societe/792105/immigration-une-preposee-aux-beneficiaires-qui-parle-francais-coincee-avec-un-permis-temporaire-a-cause-du-test-exige-par-quebec> (consulté le 17 octobre 2023).



Députée de la section locale 9996 chez Minerai de fer Québec lors de la dernière rencontre régionale à Matane, Émeline Ménard est représentante à la santé et sécurité.

Si on compte les personnes détentrices de permis ouvert, il y a présentement 470 976 travailleur.euse.s temporaires au Québec. On comprend que le gouvernement du Québec ne sélectionnera pas chacune d'elles pour passer à l'immigration permanente. Mais ceux et celles qui sont établi.e.s en région, et plus particulièrement ceux et celles qui détiennent un permis du PTET, devraient avoir la priorité dans les invitations à passer à l'immigration permanente. Cela serait positif pour la vitalité et l'économie de nos régions. Leur intégration est déjà commencée et s'avère plus aisée dans un contexte régional où le français est incontournable.

Attention à l'esclavage moderne

Nombreuses sont les voix qui se sont élevées depuis une dizaine d'années pour décrier les fondements du PTET.

Cet automne, le rapporteur spécial de l'ONU, Tomoya Obokata, soulignait que le PTET est un «terreau fertile» à l'esclavage moderne⁴⁴:

Les régimes de permis de travail spécifiques aux employeurs, y compris certains programmes de travailleurs étrangers temporaires, rendent les travailleurs migrants vulnérables aux formes contemporaines d'esclavages, car ils ne peuvent pas dénoncer les abus subis sans craindre d'être expulsés.⁴⁵

M. Obokata ajoute que les permis ouverts pour les travailleur.euse.s vulnérables sont difficiles à obtenir sans une aide externe, entre autres en raison de la barrière de la langue et de la difficulté à naviguer dans le processus réglementaire.

Le rapporteur spécial de l'ONU s'inquiète de voir la part des entrées en vertu de ce programme grimper en flèche, alors que le Bureau du vérificateur général du Canada et plusieurs comités parlementaires ont émis des réserves quant à son fonctionnement au cours de la dernière décennie⁴⁶.

44. Tomoya Obokata, *End of Mission Statement*, traduction libre, 6 septembre 2023, PDF en ligne: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/slavery/sr/statements/eom-statement-canada-sr-slavery-2023-09-06.pdf> (consulté le 17 octobre 2023).

45. Amélie MOUTON, *Les travailleurs étrangers, un terrain propice à une forme contemporaine d'esclavage*, Radio-Canada, Emploi, 6 septembre 2023, en ligne: <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2008522/travailleurs-migrants-temporaires-esclavage-contemporain> (consulté le 17 octobre 2023).

46. T. OBOKATA, préc., note 45, p. 3.

Alors que la contribution des travailleur.euse.s moins spécialisé.e.s est vitale pour l'économie canadienne et que leurs compétences sont en demande constante, l'accès à l'immigration régulière leur est difficile, voire impossible, fait observer le rapporteur spécial de l'ONU. Ce dernier y voit une forme de «discrimination» envers un groupe racialisé⁴⁷.

Signe du caractère controversé du programme, une demande de recours collectif a d'ailleurs été déposée en septembre dernier pour faire déclarer inconstitutionnels les permis fermés liant les travailleur.euse.s à un seul employeur. Selon l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme, qui a déposé la demande de recours collectif, les permis fermés contreviendraient aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

En 2017, le vérificateur général du Canada émettait lui aussi des réserves quant au programme. Déjà en 2012, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) sonnait l'alarme quant à la précarité des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires peu spécialisé.e.s, faisant alors référence davantage aux travailleur.euse.s agricoles et domestiques, ces groupes de travailleur.euse.s temporaires étant plus nombreux à l'époque⁴⁸.

La CDPDJ concluait alors que «les aides familiales résidentes, les travailleurs agricoles saisonniers et les autres travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés sont victimes de discrimination systémique en raison de leur origine ethnique ou nationale, de leur race, de leur condition sociale, de leur langue⁴⁹.»



Le métallo Tshakapesh Jérôme de Rio Tinto Fer et Titane et membre de la nation innue participait une marche pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. On le voit ici brandissant le drapeau Métallos conçu en l'honneur de cette journée, avec le slogan du comité national autochtone: «Reconnaitre, Accepter, Appuyer», aux côtés d'un aîné qui a connu les pensionnats. Des exemplaires ont été envoyés à chacune des sections locales du District 5.

47. *Ibid.*, p. 5.

48. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Québec doit modifier sa loi et ses programmes en matière d'immigration pour mettre fin à la discrimination systémique des travailleuses et travailleurs migrants*, Communiqués, 20 avril 2011, en ligne: <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/quacbec-doit-modifier-sa-loi-e-3> (consulté le 17 octobre 2023).

49. *Ibid.*



Une photo des travailleur.euse.s de Synchrón à Terrebonne portant fièrement leur chandail de mobilisation, à l'occasion des dernières négociations

RÉPERCUSSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'ÉCONOMIE

Dans certains milieux de travail, le contexte de pénurie de main-d'œuvre est tel qu'il met même en péril l'existence de certaines entreprises. Le recours aux travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires est parfois un gage de maintien d'un plus grand nombre d'emplois dans une région. Mais attention, celui-ci ne doit toutefois pas devenir une solution de facilité pour certains employeurs qui voudraient maintenir les salaires bas.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) vise à combler des besoins temporaires de main-d'œuvre, en dernier recours, lorsque la population québécoise n'est pas en mesure d'occuper les emplois. C'est ce qui explique les nombreux paramètres du programme, comme l'exigence pour l'employeur de démontrer qu'il a tenté auparavant de recruter du personnel localement ou encore l'existence d'un plafond de TET dans un même lieu de travail, pour les emplois dont le salaire est inférieur au salaire médian (26\$ de l'heure).

Déjà en 2017, le vérificateur général du Canada déplorait que le gouvernement n'eût « pas fait suffisamment d'efforts pour garantir que les travailleurs étrangers temporaires étaient seulement embauchés en dernier ressort⁵⁰ ». C'était avant les nombreux assouplissements récents à l'échelle canadienne, et le projet pilote du Québec.

Avec le contexte de pénurie de main-d'œuvre, la pression des employeurs pour « assouplir » le programme a été très forte ces dernières années, si bien qu'une majorité des TET aujourd'hui recruté.e.s au Québec le sont par la voie du traitement simplifié, si on exclut le volet agricole. Ainsi, les employeurs qui empruntent cette voie rapide n'ont pas à afficher les emplois localement et ne sont pas assujettis au plafond du nombre de TET dans un même lieu de travail.

Ces stratégies de contournement menacent l'équilibre du marché du travail, au moment où une éventuelle récession devient de plus en plus plausible.

50. BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA, *Rapport 5 – Le Programme des travailleurs étrangers temporaires – Emploi et Développement social Canada*, Rapports du vérificateur général du Canada au Parlement du Canada, printemps 2017, par. 5.12, en ligne: https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201705_05_f_42227.html (consulté le 18 octobre 2023).



La délégation à la rencontre régionale de la Montérégie, de l'Estrie et du Centre-du Québec, qui avait lieu en mai dernier à Orford.

Répercussions sur les salaires

L'actuelle pénurie de main-d'œuvre crée un contexte favorable aux hausses de salaire, comme le souligne l'économiste Pierre Fortin dans une étude sur l'immigration :

Pour les travailleurs, un taux de postes vacants élevés constitue un avantage, parce que cela signifie que les bons emplois sont plus faciles à trouver et à conserver. Pour les entreprises, il s'agit d'un défi qui n'est pas toujours facile à relever sur le plancher de l'usine, du bureau ou du commerce, mais qui les encourage à améliorer l'environnement du travail, à échanger avec les employés, à leur offrir plus de formations, à accélérer l'automatisation des tâches robotisables ou numérisables, à prolonger les carrières de leurs vieux employés, et à mieux rémunérer les plus en demande.⁵¹

S'il peut être très utile dans certains milieux de travail durement frappés par la pénurie de main-d'œuvre, le recours aux TET ne doit pas exercer une pression à la baisse sur les conditions de travail.

Déjà en 2012, avant les nombreux assouplissements pour faciliter l'arrivée d'un plus grand nombre de TET, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) s'inquiétait des effets de leur vulnérabilité sur le marché du travail, plus précisément dans le secteur agricole et celui des services d'aide à domicile :

La Commission est d'avis que la vulnérabilité dans laquelle se retrouvent ces travailleurs migrants exerce une pression à la baisse sur les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs qui œuvrent dans ces secteurs. D'ailleurs, en l'absence de travailleurs migrants, bien des employeurs québécois seraient obligés d'améliorer les conditions de travail insatisfaisantes dans ces domaines d'emploi.⁵²

On voit maintenant le nombre de milieux de travail qui embauchent de fortes proportions de TET augmenter de façon importante. C'est notamment le cas du secteur de la transformation alimentaire, du secteur des soins et du secteur manufacturier à moins grande valeur ajoutée. Le modèle agricole tend à s'implanter dans d'autres secteurs, à la différence qu'il ne s'agit généralement plus d'emplois saisonniers.

51. P. FORTIN, préc., note 30, p. 25.

52. CDPDJ, préc., note 48.



Une grande manifestation nationale des syndiqué.e.s du secteur public s'est tenue le 23 septembre dernier, réunissant plus de 100 000 manifestant.e.s, dont des métallos venu.e.s appuyer ceux et celles qui tiennent à bout de bras nos services publics. Le gouvernement leur offre un maigre 10,3 % de hausses salariales sur cinq ans, assorti de réductions dans le régime de retraite. Une honte qui risque d'affaiblir les services publics.

On peut se questionner sur l'effet de cette disponibilité d'une main-d'œuvre précaire sur les salaires.

Est-ce que l'embauche d'un plus grand nombre de TET permet d'éviter des hausses de salaire importantes? Lorsqu'il y avait un plafond de 10% de TET pour un milieu de travail, cela restreignait un tel effet indésirable. Mais maintenant que le plafond est de 20% ou 30%, et même inexistant pour certains types d'emplois, on peut craindre que les employeurs préfèrent embaucher des TET plutôt que de revoir à la hausse les conditions de travail.

Comme le rappelle l'économiste Pierre Fortin dans son étude, le recrutement de TET est un moyen à considérer pour résoudre une pénurie spécifique de main-d'œuvre, à condition « que ce ne soit pas un exutoire qui lui permette d'échapper à sa responsabilité d'améliorer la productivité afin de payer de meilleurs salaires à ses employés locaux⁵³ ».

Quant aux retombées économiques de la présence de ces travailleur.euse.s dans nos régions, nous sommes convaincus qu'elles seraient bien plus grandes si ces dernier.ère.s pouvaient s'établir au Québec avec leur famille, acheter des maisons et caresser des projets d'avenir. L'incidence sur l'économie régionale d'un grand nombre de TET qui mènent une vie « entre parenthèses » pour subvenir aux besoins de leur famille à l'étranger ne peut qu'être moindre.

La grande disponibilité de main-d'œuvre peu spécialisée ralentit par ailleurs peut-être le développement d'une économie à plus grande valeur ajoutée. Est-ce que les entreprises vont investir pour moderniser leurs usines, si elles arrivent à recruter massivement à l'étranger?

Manque d'analyse

Les répercussions du PTET sur le marché du travail peuvent être nombreuses. Malheureusement, elles n'ont pas semblé réellement prises en compte au moment d'élaborer les politiques publiques.

53. P. FORTIN, préc., note 30, p. 26.



Le groupe de participant.e.s à une formation de délégué.e.s qui avait lieu en mars à Sainte-Thérèse, avec la formatrice Mélanie Tremblay et le formateur Éric Blondin.

En 2017, le vérificateur général du Canada soulignait que le ministère responsable « n'avait pas mesuré les résultats ni l'incidence du Programme. Il ignorait donc ses effets sur le marché du travail canadien⁵⁴. »

Il enchaînait par la suite sur les risques d'effets collatéraux que pourrait présenter le PTET:

Nous avons constaté que le ministère ne savait pas si le Programme avait des conséquences non voulues, comme faire baisser les salaires, permettre aux employeurs de miser sur les travailleurs étrangers temporaires au lieu d'embaucher des Canadiens ou décourager les dépenses en immobilisations et l'innovation.⁵⁵

Tensions

On s'inquiète par ailleurs de l'existence de deux classes de travailleur.euse.s dans un même milieu: ceux et celles dont les permis de travail sont liés à l'employeur, et les autres.

On a vu dans un groupe membre du Syndicat des Métallos un employeur qui voulait profiter de la situation pour demander le caractère représentatif de l'accréditation syndicale. Cette démarche a heureusement échoué, parce que le Syndicat était bien enraciné dans l'ensemble du groupe, y compris parmi les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.



Le militant métallo Janick-Yan Perreault et le guide animateur Claude Perron travaillent tous deux à l'Hôtel Sacacomie, en Mauricie, qui a rejoint les Métallos en 2022.

54. BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA, préc., note 50, par. 5.14.

55. *Ibid.*, par. 5.98.

La solidarité syndicale risque d'être mise à mal par l'existence de deux classes de travailleur.euse.s, tout comme ça a été le cas lorsqu'il y avait des clauses de disparité de traitement.

En tant que formation syndicale, nous devons d'ailleurs consacrer toutes nos énergies à accueillir l'ensemble des travailleur.euse.s, les défendre et préserver l'unité au sein de nos groupes. On le sait, le jeu des patrons, c'est d'essayer de nous diviser. Et le PTET, dans sa forme actuelle, leur en donne l'occasion.

Les solutions...

La présence accrue des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires pose des défis à la fois dans nos milieux de travail et à l'échelle du Québec.

À la base de notre action syndicale, il y a la défense de nos membres, dans chacun de nos milieux de travail. Cela est d'autant plus important lorsque certain.e.s d'entre eux et elles sont plus vulnérables.

Ça commence avant tout par l'accueil de ces travailleur.euse.s dès leur arrivée dans notre milieu de travail et par leur intégration à la vie syndicale.

DANS NOS MILIEUX DE TRAVAIL

D'entrée de jeu, lorsqu'il y a des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires, ces dernier.ère.s font partie de l'accréditation syndicale et sont donc couvert.e.s par la convention collective.

Si cette réalité ne fait aucun doute légalement, il peut être bon de le rappeler dans une lettre d'entente ou une clause de la convention collective, dans le but de dissiper tout malentendu.

Dans nos conventions

Cette clause devrait aussi prévoir que l'employeur est tenu de fournir au syndicat, seul agent négociateur, tout autre contrat le liant aux travailleur.euse.s étranger.ère.s



L'année 2023 a été marquée par l'élection de Magali Picard à la présidence de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Il s'agit de la première femme et de la première autochtone à occuper ce poste. On la voit ici le jour de son élection au Congrès de la FTQ en janvier avec deux membres du Comité national autochtone des Métallos, Christian Chouinard, de la nation Wolastoqiyik Wamsipekuk et membre de la SL 9344 chez IOC et Jean-Yves Couture, membre de la nation Anishinabeg et représentant au Syndicat des Métallos.



Arrivé au Québec et à l'usine Rotobec de Sainte-Justine dans Bellechasse avec un statut de travailleur étranger temporaire, Jhon Edinson Ortiz Ruiz est maintenant délégué syndical dans son milieu de travail et membre du comité santé et sécurité. Il participait à la rencontre régionale à Saint-Georges en juin.

temporaires. Nous serons ainsi en mesure d'avoir en main toute l'information nécessaire pour défendre nos membres.

La lettre d'entente ou la clause en question pourrait aussi comprendre des dispositions sur la francisation en entreprise et les services de traduction pouvant être offerts aux frais de l'employeur, notamment dans le cadre des assemblées syndicales.

De plus, il pourrait aussi être pertinent d'inclure dans nos conventions une disposition obligeant l'employeur à obtenir l'accord du syndicat avant de recourir au programme, puis de façon périodique par la suite. Présentement, le gouvernement du Québec ne vérifie l'accord d'un syndicat que lorsqu'il y a un conflit de travail, mais il devrait le faire systématiquement. Le recours au programme sera plus harmonieux s'il résulte d'un dialogue entre l'employeur et le syndicat, et qu'il est ponctué d'échanges sur la situation.

Créer des liens

En tant que métallos, nous sommes là pour soutenir l'ensemble de nos membres. Il est important de tendre la main aux travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires, de leur arrivée dans notre milieu de travail jusqu'à la fin de leur emploi.

Certains d'entre eux et elles peuvent éprouver de la méfiance envers les syndicats, et ce, pour plusieurs raisons. Cela peut notamment s'expliquer par la barrière de la langue, par la crainte de déplaire au patron qui les a embauché.e.s et dont ils et elles dépendent pour le



Le coordonnateur de la région de la Montérégie, l'Estrie et le Centre-du-Québec, Guy Gaudette, remet une bourse d'études postsecondaires à Émile Rolland, dont le père fait partie de la SL 6951 chez ArcelorMittal à Contrecoeur-Ouest. Cette année, les autres récipiendaires étaient: Raphaël Beaudoin (SL 206G), Frédérique Gauthier (SL 7065), Thomas Gaudreau (SL 9700), Alex St-Louis (SL 8897) et Jessica Thibault-Côté (SL 6887). Félicitations!



Le comité des femmes Métallos a tenu une journée de piquetage en appui aux grévistes d'Océan Remorquage à Sorel l'hiver dernier.

renouvellement de leur permis, ou encore en raison d'un historique propre aux réalités de leur pays d'origine en lien avec les syndicats.

Il faut absolument passer par-dessus les réticences initiales pour créer un lien solide avec les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires. Ce sont nos membres, ils et elles ont besoin de nous. En résumé, le Syndicat a besoin de tout le monde pour maintenir une solidarité forte.

Là où le programme est bien implanté, comme chez Manac ou encore chez Rotobec dans Bellechasse, les sections locales ont réussi à recruter des délégué.e.s et des membres de l'exécutif parmi les TET, ou encore des membres qui sont passé.e.s par là et qui ont réussi à accéder à l'immigration permanente. Il s'agit d'une stratégie gagnante pour établir le lien de confiance avec nos membres, et ainsi mieux prendre en compte leurs besoins et bien les défendre. C'est aussi crucial pour cultiver la solidarité dans l'ensemble du groupe de métallos.

Pour faciliter la participation des TET à la vie syndicale, il est aussi pertinent de veiller à ce qu'ils et elles puissent comprendre les assemblées syndicales. Soulignons à cet égard l'initiative de la section locale composée 7065 chez Crustacés Baie-Trinité, où plus de la moitié des travailleur.euse.s sont d'origine latino-américaine: un délégué d'une autre unité syndicale parlant espagnol a été libéré pour assurer la traduction lors des assemblées syndicales.

Voilà une excellente initiative pour favoriser la pleine participation à la vie syndicale et aux décisions collectives qu'elle comporte. Et dans l'optique de favoriser la francisation, il est préférable d'assurer les traductions dans la langue maternelle des travailleur.euse.s plutôt qu'en anglais.

Quelques exemples

Nos revendications lors des négociations et pendant toute l'année reflètent les besoins de nos membres. On peut penser à certains éléments qui répondent aux besoins des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires dans nos milieux de travail.



Le permanent au recrutement Martin Laberge au micro lors d'une rencontre régionale. Celui-ci ainsi que son confrère Yves Bouffard ont été embauchés en novembre 2022 comme permanents au recrutement.

D'entrée de jeu, la barrière de la langue est un obstacle important à leur intégration

pleine et entière. Des cours de français rémunérés en milieu de travail sont essentiels à la francisation. Le gouvernement peut fournir des enseignant.e.s, et compenser jusqu'à 25 \$ de l'heure pour le salaire des travailleur.euse.s: l'employeur n'a qu'à accepter de libérer les travailleur.euse.s et à payer les charges sociales ainsi que l'excédent du montant de 25 \$ de l'heure au besoin⁵⁶. C'est avantageux non seulement pour les travailleur.euse.s, mais aussi pour la communication harmonieuse dans le milieu de travail ainsi que pour la santé et la sécurité. L'employeur ne voit parfois que la perte de productivité à court terme; à nous de lui rappeler ce qui est souhaitable à long terme. Voilà un bel objectif de négociation.

Dans certains milieux de travail, on a aussi vu des clauses sur les vacances être négociées, afin de permettre de cumuler une période de congés pour faciliter un séjour à l'étranger, question de visiter les proches.

Une attention particulière peut aussi être portée à la progression entre les postes dans les milieux de travail.



Une délégation Métallos est allée appuyer les grévistes de la SQDC, membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), lors d'une manifestation marquant les 500 jours du conflit devant l'Assemblée nationale du Québec le 19 octobre.

56. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, « Aide financière pour offrir une formation qualifiante en français en milieu de travail », en ligne: <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation/formations-qualifiantes-milieu-travail/aide-financiere> (consulté le 18 octobre 2023).

Comme les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires sont recruté.e.s pour occuper un poste en particulier, il ne faudrait pas que cela interfère avec leurs droits prévus dans la convention collective.

Au-delà du contenu des conventions collectives, le message que nous devons envoyer, dans chacun de nos syndicats locaux, c'est que nous sommes là pour aider. C'est vrai dans le cas du champ d'application de la convention, mais aussi lors d'une réclamation à la CNESST pour une lésion professionnelle, lors d'une mise à pied temporaire ou encore dans l'exercice des droits au quotidien.

Notre champ d'expertise a ses limites, notamment lorsqu'il est question du droit de l'immigration. Nous pouvons au besoin faire appel à d'autres ressources lorsqu'un cas dépasse nos compétences. Mais une chose est certaine, dès qu'il est question du milieu de travail, il faut venir nous voir en premier.

REVENDICTIONS AUPRÈS DES GOUVERNEMENTS

Dans sa forme actuelle, le PTET nous apparaît très problématique, car il enferme des travailleur.euse.s dans la précarité, avec un accès difficile à l'immigration permanente. De plus, cela risque de devenir une solution facile pour les employeurs réticents à rajuster les salaires en fonction du marché du travail.

Nous avons conscience que la pénurie de main-d'œuvre est bien enracinée et que le PTET peut en atténuer les effets. Mais pour ce faire, des réformes s'imposent aux deux paliers de gouvernements pour éviter les abus et les dérapages. Actuellement, le programme n'est pas acceptable.



Le Fonds humanitaire des Métallos (FHM) a lancé une campagne pour une loi canadienne contre les abus en matière de droits de la personne et les destructions environnementales causées par les compagnies canadiennes à l'étranger, en collaboration avec le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), le Réseau canadien sur la reddition de comptes des entreprises (RCRCE) et le Centre de solidarité des travailleuses et travailleurs du Bangladesh (Bangladesh Centre for Worker Solidarity [BCWS]). On voit ici le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, avec la fondatrice et directrice générale du centre, Kalpona Akter, en marge du congrès du syndicat mondial IndustriALL en juin dernier en Afrique du Sud.

Voici les réformes incontournables pour

ACCÈS RÉEL À L'IMMIGRATION PERMANENTE

Comme les TET répondent à des besoins de main-d'œuvre permanents, ces dernier.ère.s devraient pouvoir accéder dans un délai assez rapide à l'immigration permanente. Le gouvernement du Québec doit s'assurer que le PTET n'enferme pas indéfiniment des travailleur.euse.s dans un système de précarité. Les TET contribuent déjà à l'économie de plusieurs régions du Québec, et nous avons tout intérêt à ce qu'ils et elles puissent s'y installer de façon permanente avec leurs familles. L'actuelle discrimination du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) en fonction du niveau de scolarisation nous apparaît contre-productive, puisque ces travailleur.euse.s sont déjà au service d'une entreprise. Québec doit assurer une fluidité dans l'accès à l'immigration permanente pour ces hommes et ces femmes qui contribuent déjà à l'économie du Québec, en redonnant l'accès au PEQ aux travailleur.euse.s manuel.le.s et en leur offrant une place dans les « invitations » du nouveau programme, en particulier pour ceux et celles qui sont établi.e.s en région.

FIN DES PERMIS FERMÉS

Cette formule enferme les travailleur.euse.s dans la précarité et compromet leur capacité à revendiquer leurs droits ainsi que de meilleures conditions de travail. Le PTET devrait idéalement donner lieu à des permis ouverts. Différentes formules mitoyennes pourraient aussi être envisagées conjointement par les deux paliers de gouvernement.

PLAFOND PAR MILIEU DE TRAVAIL

Le plafond de 10% de travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires dans un même milieu de travail, en vigueur au milieu des années 2010, doit selon nous être réintroduit dans les critères du PTET, définis par le fédéral à la suite d'une entente avec le Québec. À l'heure actuelle, il n'y a carrément pas de plafond pour certains corps de métier, alors qu'il oscille entre 20% et 30% dans d'autres milieux de travail. Le recours au PTET doit être une mesure de dernier recours et non un modèle d'affaires permanent. La réintroduction d'un plafond est nécessaire pour éviter des distorsions dans le marché du travail. Le PTET ne doit pas être un frein aux nécessaires hausses de salaire en fonction de l'inflation. Il va de soi

Conclusion

Dans nos milieux de travail, un principe de base caractérise notre action syndicale: la lutte à la précarité. Dans nos conventions collectives, nous veillons systématiquement à ce que le recours à des travailleur.euse.s temporaires ne soit pas la norme, mais bien l'exception, le temps de combler des postes de façon permanente.

Cette logique s'applique autant aux travailleur.euse.s occasionnel.le.s, qu'à ceux et celles recruté.e.s par l'intermédiaire d'agences de placement ainsi qu'aux

améliorer le PTET

que les travailleur.euse.s ayant accédé à la résidence permanente après avoir été temporaires ne sont pas comptabilisé.e.s dans le 10%.

RECRUTEMENT LOCAL

Toujours pour éviter que le recours au PTET devienne un automatisme, il faudrait revenir à l'obligation systématique pour les entreprises de tenter un recrutement à l'échelle locale avant d'avoir recours au programme. L'actuelle procédure de traitement simplifié va beaucoup trop loin, et dénature le principe même du programme en permettant de contourner à la fois le plafond dans une même entreprise et l'exigence de recrutement local.

DES EXIGENCES EN FRANCISATION

Le recours au PTET devrait être automatiquement assorti d'exigences de francisation en milieu de travail pour l'employeur. Celui-ci devrait être tenu d'organiser la francisation rémunérée sur le lieu et le temps de travail. Soulignons d'ailleurs que le gouvernement peut déjà lui offrir des enseignant.e.s pour donner des cours en milieu de travail, et qu'une compensation salariale allant jusqu'à 25\$ de l'heure est possible. Parler la langue commune n'est pas une option, c'est un gage de santé et sécurité ainsi que d'intégration harmonieuse. Le poids de la francisation ne devrait pas incomber aux seul.e.s travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires, mais bien relever des obligations des employeurs.

TRANSPARENCE AVEC LE SYNDICAT

Le recours au PTET devrait se faire dans un climat de transparence. L'accord du syndicat local, lorsqu'il y en a un, devrait être nécessaire pour qu'une entreprise puisse avoir recours au PTET. De plus, les entreprises devraient être tenues de communiquer au syndicat, seul agent négociateur, les contrats conclus avec les travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.

FORMATION CONTINUE

Nous réitérons l'importance de la formation continue en milieu de travail, pour que les personnes recrutées et celles qui sont déjà au service d'une entreprise puissent obtenir la formation nécessaire pour combler les emplois disponibles.

étudiant.e.s embauché.e.s l'été. Un statut temporaire ne doit pas le rester indéfiniment. Cela doit mener à une embauche pour un poste permanent.

La même logique vaut pour le PTET. Il s'agit d'un programme utile et nécessaire dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre pour trouver des travailleur.euse.s rapidement. Mais ce programme doit rester une solution temporaire. Notre marché du travail ne peut pas s'appuyer sur la précarité de travailleur.euse.s migrant.e.s enchaîné.e.s à leur employeur en raison d'un statut fermé.



Voilà maintenant 20 ans que le gouvernement du Québec a mis la hache dans l'article 45 du Code du travail qui prévoyait le transfert de l'accréditation syndicale et de la convention collective lorsqu'un employeur envoyait une partie de ses activités en sous-traitance. Des militant.e.s syndicaux de la FTQ (et d'une autre centrale), tous syndicats confondus, avaient littéralement bloqué le Québec lors d'une journée nationale de perturbation le 11 décembre 2003 pour protester contre cet affront aux droits syndicaux. Blocage des ports de Montréal, Québec et Trois-Rivières, perturbation des autobus à Montréal, blocage des routes vers la Côte-Nord, le Saguenay–Lac-Saint-Jean et Chibougamau... Le mouvement syndical en colère avait mis le Québec sur pause. On voit ici un jeune Nicolas Lapiere couché au milieu de la route 138, seule voie d'accès à la Côte-Nord. La modification à l'article 45 a précarisé des dizaines de milliers d'emplois, ce qui a réduit les salaires et conditions de travail.

Le gouvernement du Québec doit rétablir des passerelles vers l'immigration permanente pour les travailleur.euse.s moins spécialisé.e.s, par l'intermédiaire du Programme de l'expérience québécoise. Il doit aussi inviter rapidement les TET qui sont déjà employé.e.s dans nos régions à s'établir ici de façon permanente avec leurs familles. Ces travailleur.euse.s contribueront à la vitalité de nos régions en devenant des résident.e.s permanent.e.s et, ultimement, des citoyen.ne.s à part entière.

De plus, pour éviter des distorsions sur le marché du travail, il ne faut pas reconduire le projet pilote du Québec qui arrive à échéance en décembre 2023. Celui-ci est une gigantesque voie de contournement des modalités normales du PTET, ce qui donne un passe-droit aux entreprises, leur permettant de ne pas afficher les postes localement en premier et de passer outre le plafond de TET dans un même milieu de travail.

Il faut revenir à la forme précédente du PTET, qui exigeait un recrutement local et un maximum de 10% de personnes détentrices d'un permis du PTET dans un même milieu de travail, sans compter celles ayant fait le saut vers l'immigration permanente. De plus, des exigences de francisation doivent être introduites pour les employeurs; ceux-ci peuvent d'ailleurs déjà compter sur des subventions salariales offertes par le gouvernement.

Le travail temporaire doit revenir à sa définition première: être temporaire. Ceux et celles qui viennent combler des besoins permanents doivent pouvoir rester ici, comme citoyen.ne.s à part entière, de façon permanente.

FIERS ET FIÈRES DE NOS LUTTES ET DE NOTRE ACTION

Nous pouvons considérer notre action syndicale avec fierté! Avec la hausse du coût de la vie, des loyers et des hypothèques, nos membres ont plus que jamais besoin de syndicats forts pour négocier des conditions à la hauteur de la situation.

Les clauses de protection contre l'inflation sont de plus en plus fréquentes. Elles sont nécessaires dans le contexte actuel. Dans plusieurs conventions, on observe aussi des ajustements salariaux importants la première année pour compenser l'inflation. C'est fondamental.

De plus en plus de travailleur.euse.s sont résolu.e.s à formuler des revendications et, s'il le faut, à aller jusqu'à un conflit de travail pour obtenir leur dû. Le Syndicat des Métallos est et sera toujours là pour les soutenir, peu importe qu'il s'agisse d'un groupe de 10 ou de 1000 membres.

Les mécanismes de prévention se multiplient dans nos conventions, et la prévention gagne du terrain dans des secteurs où elle était auparavant moins présente.

Aux dernières assemblées annuelles, tout le monde s'était donné le mot pour se mobiliser afin d'obtenir ce qui nous revient, tant lors des négociations qu'à l'extérieur des périodes de négos. La solidarité est un muscle qui s'entraîne.

Cette année, allons un cran plus loin. Nous vous invitons à mener vos griefs et autres recours jusqu'au bout du processus. Saisissons toutes les occasions de nous faire respecter. Une décision favorable d'un arbitre ou d'un

tribunal amènera les services des ressources humaines d'une compagnie à bien réfléchir avant de commettre la même injustice une deuxième fois.

Certes, l'idée n'est pas de tout porter devant les tribunaux ou à l'arbitrage. Mais il vaut la peine d'utiliser cette dernière option pour certains de nos bons dossiers, au lieu de tous les régler systématiquement. À l'occasion, une leçon bien envoyée peut nous éviter d'autres problèmes par la suite.

Continuons de nous mobiliser et de nous faire respecter! C'est ce qui fait de nous des métallos. Nous en sommes fier.ère.s!



Une manifestation s'est tenue le 7 décembre 2022 en appui aux matelot.e.s d'Océan Remorquage, qui étaient en grève depuis juin 2022. Des centaines de métallos et syndicalistes d'autres organisations y ont participé. Le conflit chez Océan Remorquage a duré 9 mois et a été caractérisé par l'utilisation éhontée de «scabs» par la compagnie. Cela a ravivé les revendications pour une loi anti-briseurs de grève au fédéral.



Les métallos de la SL 206G chez Owens Illinois au déclenchement de la grève le 10 mai dernier. Celle-ci a duré huit semaines et s'est déroulée dans la bonne humeur, avec une belle dose de solidarité. Elle s'est terminée sur une victoire.

Pour nos conditions de travail

Les membres ont donné des mandats forts dans les assemblées générales pour que leurs comités de négociation obtiennent des contrats à la hauteur de leurs attentes. Ils et elles ont aussi appuyé leurs exécutifs syndicaux par des démonstrations de solidarité, en négo et au jour le jour.

Plusieurs ont même pris les moyens ultimes comme le recours à la grève pour avoir gain de cause. Il y a assurément une certaine fierté à constater les hausses salariales et les conventions collectives négociées. Cette fierté est encore plus grande lorsqu'on sait que les membres ont mené une lutte pour y arriver.

CONFLITS DE TRAVAIL

Quelques conflits de travail sont survenus cette année. Ceux-ci semblent relativement nombreux; reflet de la situation économique particulière et de la volonté des membres d'obtenir leur juste part.

Océan Remorquage

Tout d'abord, la grève de la dizaine de matelot.e.s d'Océan Remorquage amorcée en juin 2022 s'est poursuivie jusqu'en mars dernier. Elle s'est terminée avec des hausses de salaire totalisant 23,25% d'ici 2025, et l'abandon de demandes patronales relatives aux horaires de travail qui auraient mis en péril la conciliation travail-famille.

Cette grève a mis en lumière la dure réalité des milieux de travail de compétence fédérale, en l'absence d'une loi interdisant le recours à des travailleurs de remplacement. Chaque jour, des «scabs» passaient sous le nez des grévistes pour venir faire leur travail, souvent au triple du salaire.

Qu'à cela ne tienne, le petit groupe a persévéré, appuyé par des métallos de partout et même des syndicalistes provenant d'autres organisations. Cette énergie s'est déployée non seulement directement en lien avec le conflit de travail, mais aussi dans la bataille pour l'adoption d'une loi contre le recours à des travailleur.euse.s de remplacement au fédéral (qui sera abordée davantage plus loin dans ce chapitre).



En février, le message en faveur d'une loi «anti-scabs», martelé pendant le conflit des matelots d'Océan Remorquage, s'est affiché à plusieurs endroits un soir des rues de Québec. On voit ici une projection sur les silos à grains juste en face du siège social de la compagnie au port de Québec.

Ce conflit a aussi rappelé que la solidarité des métallos se met en branle pour tous les groupes, quelle que soit leur taille, et que tou.te.s sont appuyé.e.s par l'organisation.

Autobus scolaires

Les grèves des conducteurs et conductrices d'autobus scolaires à Sept-Îles et à Saint-Jean-sur-Richelieu ont dressé un autre beau portrait des luttes menées par des groupes de petite taille. Cela a permis aussi de constater que la population est de plus en plus du côté des travailleur.euse.s qui veulent se faire respecter et obtenir de meilleures conditions.

Ces derniers et dernières en ont eu assez de voir leur métier sous-valorisé, alors que les transporteurs empochaient des bonifications importantes de leur subvention sans que cela se répercute sur les salaires. C'est ainsi qu'une grève a été déclenchée le 21 mars chez Autobus du Fer à Sept-Îles (SL composée 7065), suivie le lendemain d'une deuxième grève chez Transdev à Saint-Jean-sur-Richelieu (SL composée 9414).

Au terme d'une grève de 1 semaine à Saint-Jean-sur-Richelieu et de 5 semaines à Sept-Îles, les nouvelles conventions collectives signées prévoient des hausses allant de 18% à 21,5% sur 5 ans.

Owens Illinois

Le printemps dernier, les travailleur.euse.s de la verrerie Owens Illinois à Pointe-Saint-Charles (SL 206G) ont mené une superbe grève de 8 semaines, du 10 mai au 2 juillet, dans la bonne humeur. Celle-ci a permis d'aller chercher



Les conducteurs et conductrices d'autobus scolaires de Transdev à Saint-Jean-sur-Richelieu ont débrayé le 22 mars pour des salaires décents.



La grève des conducteurs et conductrices d'Autobus du Fer à Sept-Îles pour le respect et de bonnes conditions de travail a été déclenchée le 21 mars et a duré 5 semaines, puis s'est terminée sur une victoire.



L'énergie était palpable lors de la manifestation de plusieurs centaines de personnes dans les rues de Pointe-Saint-Charles en appui aux grévistes d'Owens Illinois, le 16 juin dernier. On reconnaît à l'avant l'un des doyens de l'usine, Serge Saint-Jean, qui a commencé à travailler à la verrerie en 1967.

davantage que ce que la compagnie tentait d'imposer comme modèle en Amérique du Nord. La nouvelle convention collective prévoit des hausses salariales allant de 14% à 20% sur 3 ans.

Depuis 1984, il n'y avait pas eu de grève dans ce milieu de travail. L'employeur essayait, convention après convention, de gruger les conditions de travail. Cette année, les membres ont mis leur pied à terre pour se faire respecter. Ainsi, le système mis en place dans les différentes usines de la compagnie à l'échelle nord-américaine n'a pas été implanté à Pointe-Saint-Charles, à Montréal. Parions que cette grève aura des répercussions au-delà du présent contrat.

Glopak

La centaine de travailleur.euse.s de l'usine de fabrication d'emballages alimentaires Glopak à Anjou, membres de la section locale composée 7625, ont aussi choisi de mettre leur pied à terre devant les demandes de concession injustes de leur employeur. Ils et elles ont refusé une offre salariale trop basse.



Sur la ligne de piquetage des métallos de la SL 7625 chez Glopak à Anjou pendant le lockout qui a duré 6 semaines.

L'employeur a répliqué par un lockout. Qu'à cela ne tienne, les métallos étaient prêts à résister, et ont finalement obtenu gain de cause après six semaines de conflit, à la fois sur les salaires et sur les heures supplémentaires. Les hausses salariales seront de l'ordre de 13% sur 3 ans, dont 6,3% la première année.



Une membre de la section locale 9599 sur la ligne de piquetage pendant la grève qui a duré deux jours chez Gamma murs et fenêtres International à Québec, en août dernier.

Gamma murs et fenêtres

Quand on déclenche un conflit, on ne sait pas combien de temps celui-ci va durer. Chez Gamma murs et fenêtres International, il n'a fallu que deux jours pour que l'employeur entende raison. Alors que celui-ci se bornait à offrir des hausses de 7% sur 5 ans depuis plusieurs mois, les membres ont mis leur pied à terre et ont sorti les pancartes. Deux jours plus tard, ils et elles obtenaient une hausse de 12,5% sur 5 ans et une cinquième semaine de vacances après 20 ans.

Le lockout déguisé se poursuit à Raglan

Les agent.e.s de la sûreté de Mine Raglan, honteusement mis.e.s à la porte en mars 2021 par Glencore après avoir refusé une offre patronale, sont toujours à la rue. Avec ce «lockout déguisé», Glencore bafoue le droit à la syndicalisation.

Le Syndicat estime que l'employeur s'est ingéré dans les affaires syndicales en licenciant les agent.e.s de la sûreté et qu'il a entravé ses activités. De plus, l'employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi, balisée par le *Code du travail*. «Le Syndicat conteste vigoureusement cette manœuvre antisyndicale qui est faite en représailles à la suite du rejet des dernières offres patronales», peut-on lire dans la requête.



Le militant métallo Nicolas Marchand, agent de la sûreté à Mine Raglan, victime d'un lockout déguisé, croqué sur le vif avec ses filles lors d'une manifestation pour la santé et sécurité du travail.

Le Tribunal administratif du travail a donné raison au Syndicat, reconnaissant que l'employeur avait entravé les activités syndicales et que les licenciements n'étaient pas légaux. Il n'a toutefois pas ordonné la réintégration des travailleur.euse.s, optant plutôt pour laisser les parties convenir d'une forme de compensation. Au moment de mettre sous presse, le Syndicat avait demandé une révision de la décision, estimant que le juge administratif aurait dû se prononcer sur le remède à apporter en réponse aux agissements illégaux de l'employeur, et ainsi ordonner la réintégration des agent.e.s de la sûreté.

Merci à toutes les sections locales qui soutiennent nos confrères et consœurs en lockout. Cette solidarité donne la force nécessaire pour aller au bout des recours juridiques afin de défendre les droits syndicaux de ces travailleur.euse.s.

NÉGOCIATIONS

On parle souvent des conflits de travail, et c'est normal: il s'agit du moyen de pression ultime. Mais même lorsqu'une négo ne se rend pas jusqu'au conflit, nos membres se battent pour améliorer leur sort. Les démonstrations de solidarité font souvent la différence aux tables de négociations. On ne peut certes faire état ici de toutes les négociations qui ont eu lieu cette année. Mentionnons néanmoins quelques faits saillants.

ABB Iberville

Chez ABB à Iberville, les négociations ont fait du bruit cette année. Des chandails de négo et des sifflets avaient été distribués à tou.te.s les membres. Au moins une fois par quart, les membres jouaient du sifflet partout dans l'usine.

Au matin de la séance de négo, alors qu'on attendait des réponses de la partie patronale, le silence était de mise, jusqu'à nouvel ordre. Devant la faiblesse de la proposition patronale, le comité de négo a passé un coup de fil, et les sifflets ont recommencé à retentir de plus belle! Les membres de la section locale 3953 s'étaient aussi doté.e.s quelques jours plus tôt d'un vote de grève quasi unanime.

Après une semaine de bruit intense, le comité de négociation est parvenu, en juillet, à une entente de principe, ratifiée à 92%. La mobilisation a fait la différence et a permis d'aller chercher 22,25% sur 5 ans, dont 12% la première année, ainsi qu'une prime d'ancienneté.



Le message des métallos de l'usine ABB à Iberville lors de leur assemblée générale de négociation et tout juste après la prise d'un mandat de grève est clair. Leur mobilisation a été déterminante pour le contrat.



Stéphane Côté, Mario Boisvert et Olivier Marcoux de la section locale 6887 à l'affinerie de cuivre CCR de Glencore, croqués sur le vif lors de la dernière rencontre régionale.

Affinerie CCR

À l'affinerie de cuivre CCR de Montréal-Est, on est aussi passé à deux doigts d'une grève. Tout était en place; les membres étaient mobilisé.e.s. La négociation a permis de placer l'usine de Glencore en tête de file des usines comparables au Québec, ce qui a pavé la voie pour les négociations suivantes.

Les hausses salariales seront de 14% sur 3 ans, assorties d'une clause de protection contre l'inflation, si celle-ci devait dépasser 4% par année. Le contrat prévoit aussi une bonification du régime de retraite à prestations déterminées.

Agent.e.s de contrôle du Québec

La force du nombre a été mise à contribution dans la négociation des conventions collectives des agent.e.s de contrôle du Québec, soit ceux et celles de l'aéroport de Montréal (SL 9554), de l'aéroport de Québec (SL 1976) et des différents aéroports régionaux (SL 1976).

Pour la première fois, tous les aéroports du Québec ont négocié de façon conjointe. Cette alliance a permis de tirer vers le haut les conditions de travail de groupes moins nombreux. Au bout du compte, les agent.e.s de contrôle ont pu obtenir des hausses salariales de 12,5% sur 2 ans. Ils et elles ont ainsi pu obtenir les conditions les plus avantageuses au Canada.



Des agent.e.s de contrôle portaient le jeans en 2022 comme moyen de pression pour le renouvellement de leur contrat de travail.



Les métallos de la Côte-Nord, de la Gaspésie, du Bas-Saint-Laurent et des Îles-de-la-Madeleine étaient réunis lors d'une rencontre régionale à Matane en Gaspésie, en juin dernier.

Effet de levier

Parfois, il arrive que des luttes récentes profitent à d'autres travailleur.euse.s du même entourage. C'est ce qu'on a vu à Fermont cette année, où les pompier.ère.s et les employé.e.s municipaux et municipales ont pu récolter les fruits de la grève menée par les métallos d'ArcelorMittal sur la Côte-Nord deux ans plus tôt.

Ainsi, les employé.e.s municipaux et municipales de la ville minière ont obtenu des salaires comparables à ceux en vigueur chez ArcelorMittal, ainsi que la prime nordique. Une clause remorque a aussi été intégrée, pour suivre le rythme des prochaines conditions qui auront été négociées avec la minière.

Profitant du même effet de levier, les pompier.ère.s de la Ville de Fermont, nouvellement syndiqué.e.s, verront pour leur part leur rémunération bondir de 61% au cours des 5 prochaines années.

Nortek

Signe que la syndicalisation et la mobilisation qui s'ensuit font toute la différence, les métallos de Nortek à Anjou ont réussi à aller chercher des hausses salariales de 15% à 25% sur 3 ans dans leur premier contrat négocié réellement depuis leur syndicalisation. Alors que la première convention collective avait été décrétée par l'arbitre, le comité de négociation a réussi à obtenir un excellent contrat entériné à 93,5% par les membres, mobilisé.e.s tout au long de l'exercice. Longue vie à la section locale 9582!



Les métallos de la section locale 9582 chez Nortek faisaient partie des manifestant.e.s qui sont venu.e.s appuyer les grévistes d'Owens Illinois le 16 juin dernier. On reconnaît les représentants syndicaux Jerry McIntyre, Éric Blais et Steve Galibois, avec les métallos de la SL 9582 Ese Estime, Philippe Louis et Edmond Clervoir, qui portent tous le chandail bourgogne à l'effigie de leur section locale.



Le représentant syndical Martin Courville a écrit une lettre ouverte mordante, publiée dans *La Voix de l'Est* à Granby, dénonçant l'inaction des élus régionaux et locaux devant les conditions de travail au centre de tri appartenant à Raylobec.

Victoire chez Raylobec

Au Centre de tri de Granby, propriété de Raylobec, la négociation achoppait sur les salaires, mais un autre problème de santé et sécurité assombrissait le travail au quotidien: une infestation de rats.

Les syndiqué.e.s ont refusé en masse la proposition patronale de contrat, se dotant du même souffle d'un fort mandat de grève. Une lettre ouverte dénonçant les conditions de travail et l'insalubrité a suivi dans les médias locaux. L'inaction de la CNESST, appelée maintes fois à la rescousse, a aussi été décriée.

Un mois plus tard, un contrat menant l'ensemble des syndiqué.e.s à 20\$ de l'heure et plus a été conclu. Le problème des rats a aussi été résolu, l'employeur ayant fait appel à une entreprise de dératisation.

Transition juste en environnement

Depuis quelques années, on parle de l'importance d'être associé, comme syndicat, aux discussions en lien avec l'environnement dans nos milieux de travail. On sait que les milieux de travail qui sont les plus proactifs pour réduire leurs émissions de GES sont aussi voués à une plus grande pérennité.

Ce discours syndical commence à prendre forme dans certains contrats de travail. Un comité de transition juste a été introduit chez Infasco à Marieville (SL 6839). Celui-ci est paritaire, c'est-à-dire qu'il est composé d'un nombre



Chez Infasco à Marieville, membre du groupe Heico, un comité sur l'environnement a été mis en place, formé de représentant.e.s de l'employeur et du syndicat. Des projets sont déjà en cours afin d'améliorer la performance énergétique de l'usine. On voit ici le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, et son adjoint Donald Noël (qui a terminé son mandat en avril dernier), lors d'une visite de l'usine avec des représentant.e.s de la section locale 6839, dont le président Pierre Piedalue.

égal de représentant.e.s de l'employeur et de syndiqué.e.s. Il n'est toutefois pas conventionné ni inscrit dans une lettre d'entente pour le moment. Cela dit, le comité se penche sur des investissements importants en lien avec l'environnement.

On souhaite que de telles instances se multiplient et contribuent à accélérer les projets de modernisation dans nos usines afin de réduire l'empreinte carbone de nos milieux de travail. Ce virage pour une économie plus verte est crucial, et il doit se faire AVEC les travailleur.euse.s.

Pour la santé et la sécurité

On peut être fier.ère.s de nos luttes pour la santé et la sécurité, véritables piliers de notre action syndicale.

DROIT DE REFUS COLLECTIF

Cette année, on a constaté des avancées en matière de santé et sécurité avec l'introduction d'un droit de refus collectif dans deux conventions collectives, soit chez le fabricant de produits électriques Siemens Énergie à Trois-Rivières (SL 8396) ainsi qu'à la mine Westwood de Preissac en Abitibi (SL 9291). Une telle disposition va plus loin que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui prévoit le droit de refus uniquement sur une base individuelle. On invite toutes les sections locales à envisager l'introduction de clauses similaires dans leurs conventions collectives. Cela facilite l'exercice de ce droit et limite les craintes de représailles pour les membres.

PROTÉGER LES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Les dispositions prévues pour venir en aide aux travailleur.euse.s victimes de violence conjugale ont continué de se multiplier dans les conventions collectives au cours de la dernière année. Déjà, la majorité des unités de la section locale 9400 ont introduit une telle



À l'accueil de l'hôtel Grand Lodge à Tremblant, une photo rappelle la mémoire de la consœur Melvita Devoe, victime d'un féminicide.

clause dans leurs conventions collectives. Celle-ci est aussi apparue dans un nombre croissant de conventions collectives, dont les secteurs de la signalisation routière, de la fabrication et plusieurs autres.

On déplore cette année un autre féminicide parmi nos membres, toujours au sein de la SL 9400. La consœur Melvita Devoe, aide-cuisinière à l'hôtel Grand Lodge de Mont-Tremblant, a vraisemblablement été tuée par arme à feu par son conjoint en juin dernier. C'est le deuxième féminicide en quelques années au sein de cette section locale, après le meurtre de Nadège Jolicoeur, impliquée syndicalement à l'hôtel Best Western Europa de Montréal, en 2021.

Une deuxième édition du cours « Violence conjugale : prévenir, intervenir et agir » est d'ailleurs au programme du 30 novembre au 1^{er} décembre à Brossard. Continuons ensemble à soutenir les victimes de violence conjugale et à nous impliquer pour enrayer ce fléau.

POUR QUE LES ENTREPRISES SOIENT TENUES RESPONSABLES

Depuis plusieurs années, les métallos de tout le pays mènent une campagne pour que les entreprises puissent être tenues criminellement responsables lorsqu'une négligence de leur part mène à des accidents graves ou mortels. C'est à la suite des représentations du Syndicat des Métallos qu'a été introduit, en 2004, l'article 217.1 du Code criminel, aussi appelé loi Westray en mémoire de la tragédie qui a coûté la vie à 26 mineurs en 1992.

Au Québec, on compte sur les doigts de la main les cas où des poursuites criminelles ont été intentées à la suite d'un accident de travail.



Visite de l'usine Siemens à Trois-Rivières, où on conçoit et fabrique des transformateurs de distribution électrique ainsi que d'autres composantes. On voit sur la photo le représentant syndical Luc Laberge, le président de la SL 8396, Michael Proulx-Milot, l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapière, le coordonnateur pour la région de Québec, Chaudière-Appalaches, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Mauricie, Pascal Loignon, Timothée Deschaine, le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux, et Jessica Bathalon.



Le coordonnateur pour la région de Québec, Chaudière-Appalaches, Saguenay–Lac-Saint-Jean et Mauricie, Pascal Loignon, brandit lors d’une intervention au 55^e Congrès d’orientation du Syndicat des Métallus un fanion à la mémoire des trois travailleurs décédés dans l’accident survenu en septembre 2021 chez Bois Ouvré Beauceville, Jean Lachance, Martin Roy et Mario Morin.

Or, cette année, le Directeur des poursuites criminelles et pénales a décidé d’intenter des poursuites criminelles contre l’employeur Bois Ouvré de Beauceville, à la suite de l’explosion qui a coûté la vie à trois métallos le 20 septembre 2021. Mario Morin, Jean Lachance et Martin Roy ont perdu la vie lorsqu’ils tentaient d’éteindre un feu qui s’était déclaré alors que des travaux étaient en cours sur la toiture. Cinq autres personnes ont été blessées.

Malheureusement, on constate que les forces policières et les autorités juridiques qui décident d’intenter des poursuites n’ont pas toujours eu par le passé le réflexe d’analyser les accidents de travail graves sous l’angle de la responsabilité criminelle des employeurs. Une rencontre a



Lors de la journée de rencontre avec les député.e.s organisée par la FTQ, la consœur Krystelle Paquet, de la section locale 9153 chez Bois Ouvré Beauceville a rencontré la députée de Charlevoix–Côte-de-Beaupré, Karianne Bourassa, en compagnie de trois autres confrères d’autres syndicats affiliés de la FTQ. Il a été question de prévention en matière de santé et sécurité, et Krystelle a pu témoigner du tragique accident qui a coûté la vie à trois métallos à son usine.

d’ailleurs eu lieu en septembre pour échanger sur le sujet avec le Directeur des poursuites criminelles et pénales du Québec. Les échanges ont été intéressants, et on a bon espoir, à la lumière des récentes poursuites déposées, que les choses évoluent dans le sens d’une prise en compte plus régulière des dispositions de la loi Westray lors d’accidents graves.

FORUM SST

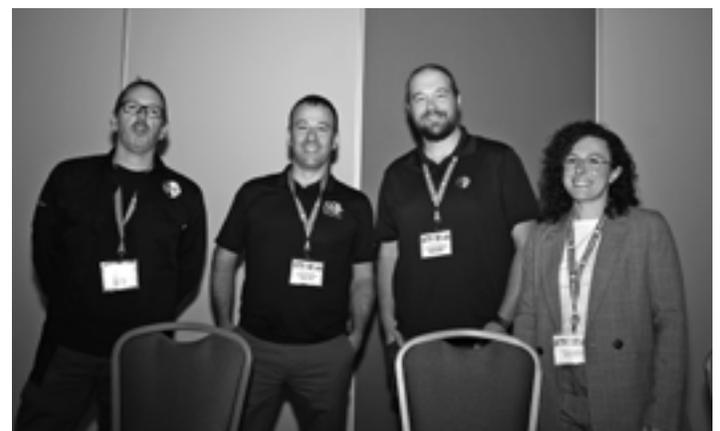
La santé et sécurité du travail a pris un nouveau tournant cette année, avec la tenue du Forum Métallo au début du mois d’octobre.

L’événement a réuni plus d’une centaine de représentant.e.s à la prévention et de militant.e.s en santé et sécurité. On y retrouvait à la fois des représentant.e.s à la prévention d’expérience provenant de milieux où les mécanismes de prévention s’appliquent depuis longtemps, et de nouveaux et nouvelles représentant.e.s en santé et sécurité dans des milieux de travail venant tout juste d’être assujettis aux mécanismes de prévention.

Les échanges ont permis d’élaborer des stratégies communes. Les représentant.e.s de milieux nouvellement assujettis aux mécanismes de prévention ont pu s’inspirer de l’expérience acquise par le passé dans les milieux de travail assujettis depuis plus d’une quarantaine d’années. Pour les secteurs dits « prioritaires », le Forum a permis de mettre à jour les connaissances quant aux nouvelles législation et réglementation. Il a aussi été question, par ailleurs, de la nécessité d’intégrer les dispositions de l’ancienne loi dans les conventions collectives pour maintenir le même niveau de prévention, malgré les reculs de la nouvelle loi. La place de la santé et sécurité dans la vie syndicale des sections locales a aussi fait l’objet d’échanges intéressants.

SUIVI DE LA NOUVELLE LSST

Tout au long de l’année, les travaux en vue de l’adoption du nouveau règlement en lien avec la nouvelle *Loi sur la santé et la sécurité du travail* se sont poursuivis dans un



Les participants à la table ronde du Forum sur la santé et sécurité qui se tenait les 2 et 3 octobre à Trois-Rivières, soit Kevin Landry-Beauchemin de la SL composée 9599, David Lalancette de la SL 9490 (Rio Tinto Alcan) et Pier-Alain Larivière de la SL composée 9153, ont décrit le fonctionnement de leurs sections locales respectives en matière de santé et sécurité. On les voit avec la représentante de la santé et sécurité chez les Métallus, Julie Hébert.



Le 6 octobre, une manifestation a souligné le 2^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la réforme sur la santé et sécurité du travail, qui comprend plusieurs reculs en matière de prévention et d'indemnisation. On voit ici le responsable de l'action politique Daniel Mallette avec le président de la SL 206G chez Owens Illinois, Éric Dumas, le représentant syndical Steve Galibois, la responsable de la santé et sécurité, Julie Hébert, et la militante de la SL 206G, Élise Laberge.

sous-comité de la CNESST. Une représentante du Syndicat des Métallos faisait partie du comité formé d'un nombre égal de représentant.e.s des milieux syndical et patronal.

Les travaux sont difficiles, car les positions sont diamétralement opposées. Pour l'heure, aucune position commune n'en a encore émané. C'est toujours l'impasse. Rappelons que ce comité a notamment pour tâche de définir les seuils minimaux de prévention dans les milieux de travail (p. ex., nombre de rencontres des comités de santé et sécurité, nombre d'heures attribuées aux représentant.e.s à la prévention, etc.).

Le sujet a aussi été abordé lors des rencontres organisées par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) avec des députés, auxquelles ont participé bon nombre de métallos. Les militant.e.s syndicaux et syndicales ont fait part de leur inquiétude quant à l'affaiblissement des mécanismes de prévention avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, tout particulièrement dans les secteurs industriels.



Plusieurs nouveaux groupes de métallos ont rejoint la section locale composée 9599, dont on voit ici le vice-président Bruno Gagnon, le guide Kevin Landry-Beauchemin, avec le représentant syndical des Métallos Luc Laberge.

Pour aider de nouveaux et nouvelles travailleur.euse.s

Plusieurs groupes ont choisi d'adhérer au Syndicat des Métallos cette année. Nous les accueillons chaleureusement et leur souhaitons la bienvenue dans la grande famille Métallos.

Parmi eux, mentionnons les travailleur.euse.s de Manac à Laurier-Station, qui viennent s'ajouter aux métallos de l'usine de Saint-Georges en Beauce.

Les travailleur.euse.s de la traverse de Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola ont eux aussi choisi de faire partie du Syndicat des Métallos, qui représente déjà la plupart des travailleur.euse.s des traverses du Québec, breveté.e.s et non breveté.e.s. Leur rapport de force a ainsi été amélioré, car ils et elles étaient auparavant représenté.e.s par la CSN.

Les travailleur.euse.s d'Enviro Industries à Sorel ont eux aussi choisi de quitter la CSN pour faire partie du Syndicat des Métallos. Ces membres travaillent pour une entreprise qui offre des services de nettoyage industriels, notamment dans les installations de Rio Tinto et d'ArcelorMittal en Montérégie.

Les travailleur.euse.s de la fonderie Soucy Belgen, située à Sainte-Claire, ont aussi choisi d'adhérer au Syndicat des Métallos (SL 9599), LE SYNDICAT de la métallurgie, quittant par le fait même la CSD. Leur premier contrat de travail ratifié en août dernier prévoit une hausse salariale de 10% la première année, puis de 3% pour chacune des années suivantes. Le tout complété par une clause de protection contre l'inflation: si l'indice des prix à la consommation est plus élevé que le pourcentage d'augmentation négocié, la hausse salariale sera bonifiée, jusqu'à concurrence de 5%.

Toujours au chapitre de la syndicalisation, le Syndicat des Métallos a remporté une victoire importante pour le respect des droits fondamentaux. Dans le cadre d'une campagne de changement d'allégeance syndicale chez Stelpro Design, opposant un syndicat de boutique de mèche avec la compagnie et le Syndicat des Métallos, l'employeur avait congédié illégalement une travailleuse sympathisante Métallos, Marie-France Leblanc.



Comité d'accueil de métallos devant l'usine de Stelpro à Saint-Bruno-de-Montarville à l'été 2022 pour échanger avec les travailleur.euse.s lors de la campagne de syndicalisation. L'énergie était palpable pour soutenir ces travailleur.euse.s afin qu'ils et elles puissent se doter d'un syndicat à la hauteur de leurs aspirations.

Le Tribunal administratif du travail (TAT) a ordonné la réintégration de Marie-France Leblanc. Il a souligné la connivence entre l'employeur et une représentante du syndicat indépendant, et a dénoncé l'entrave aux activités du Syndicat des Métallos.

La surveillance indue des représentants de l'employeur, les propos tenus par une représentante syndicale eu égard aux Métallos en présence d'un superviseur, le congédiement de la plaignante, la prise de photos et de film des recruteurs, les autorisations données aux représentants du syndicat d'aller à l'extérieur avant la fin de leur quart de travail lorsque les Métallos sont présents, et l'interdiction totale de discuter d'affaires syndicales sur les heures et les lieux de travail. Tous ces éléments font en sorte qu'il apparaît fort plausible que cela ait eu pour effet d'empêcher un nombre suffisant de salariés de donner librement et volontairement leur adhésion aux Métallos.⁵⁷

Le TAT a donc exigé que l'employeur cesse ou qu'il s'abstienne de « dominer » ou « d'entraver » les activités du Syndicat des Métallos. Les actes de l'employeur, qui a privilégié de façon illégale le syndicat de boutique, ont empêché les Métallos d'obtenir une majorité de cartes. Cela a donc amené le TAT à ordonner un vote au scrutin secret entre le Syndicat des Métallos et l'autre syndicat (le Syndicat des employés de manutention et de services [SEMS]) pour corriger cette injustice et donner aux travailleur.euse.s la possibilité de se prononcer librement sur le choix de leur syndicat.

Ce vote a finalement été remporté par une écrasante majorité le vendredi 13 octobre. Les travailleur.euse.s de Stelpro ont choisi de se donner un VRAI syndicat, un syndicat organisé, qui offre des services de qualité et



Les membres de l'équipe du recrutement des Métallos, Martin Laberge et Stéphane Desrosiers, avec Marie-France Leblanc, sympathisante Métallos dans la campagne de syndicalisation chez Stelpro. Celle-ci a été congédiée injustement et illégalement par l'employeur, qui a dû la réintégrer à la suite d'une décision du Tribunal administratif du travail. Devant l'ingérence de l'employeur dans la campagne, un vote a été ordonné et les travailleur.euse.s ont choisi de devenir des métallos!

57. *Leblanc c. Stelpro Design inc.*, 25 août 2023, décision du juge administratif Guy Blanchet (TAT).

défend ses membres. La nouvelle section locale 9595 voit le jour pour représenter plus de 300 nouveaux et nouvelles métallos de l'usine de Saint-Bruno-de-Montarville.

C'est une grande victoire pour le droit de choisir son syndicat en toute liberté. Cela montre aussi que tou.te.s ceux et celles qui exercent démocratiquement leurs droits sont soutenu.e.s par le Syndicat des Métallos.

Pour nos emplois

Notre action syndicale s'étend au-delà de nos conditions de travail. Comme syndicat, nous sommes aussi là pour défendre l'avenir même de nos emplois, de nos industries ou de nos secteurs d'activités.

CARIBOU FORESTIER: FAIRE PARTIE DE LA SOLUTION

Le Syndicat des Métallos était intervenu l'an dernier dans le débat public sur la protection du caribou forestier. Nous avons exprimé nos inquiétudes quant à la pérennité de nos emplois, alors que l'acceptabilité sociale de l'exploitation forestière est remise en question et, surtout, que le rythme de coupe ne concorde pas avec la régénération de la ressource. Nous avons alors plaidé pour que les syndicats représentant les travailleur.euse.s du secteur forestier et de sa transformation soient partie prenante des discussions sur la protection du caribou forestier.

Cette action pour l'avenir de nos emplois s'est poursuivie au cours de la dernière année. À deux reprises l'hiver dernier, nous avons participé à des manifestations, l'une à Saint-Félicien et l'autre devant l'Assemblée nationale à Québec, avec nos collègues d'Unifor et de la FTQ.

Nous y avons fait valoir que la pérennité de l'industrie forestière passe par une utilisation optimale du bois coupé et par une plus grande transformation des produits du bois. Nous avons surtout demandé à participer aux discussions sur la protection du caribou forestier, puisque nos membres sont les mieux placé.e.s pour prendre en considération la vitalité des régions au moment des décisions. Québec refuse de consulter les représentant.e.s syndicaux et syndicales des travailleur.euse.s dont les emplois dépendent de la forêt, alors qu'il s'entretient avec



Délégation Métallos lors de la manifestation à Saint-Félicien pour que les travailleur.euse.s soient partie prenante des discussions sur la protection du caribou forestier, conjointement avec le syndicat Unifor.



Le directeur québécois Dominic Lemieux prend la parole lors d'une manifestation devant l'Assemblée nationale au sujet du caribou forestier. Il a plaidé pour une vraie transition juste dans le dossier, où la voix des travailleur.euse.s est prise en compte.

les employeurs, les groupes environnementalistes et les communautés autochtones.

La stratégie gouvernementale, attendue en juin, a vraisemblablement été reportée en raison des feux de forêt sans précédent qui ont fait rage au printemps et à l'été sur les territoires des coupes. Pour l'heure, la priorité va à l'octroi de permis spéciaux afin de pouvoir récupérer le bois dans les zones touchées par les feux, avant que les récoltes ne soient gâchées par des invasions d'insectes qui se multiplient dans les forêts brûlées. Nous allons continuer de nous mobiliser pour que notre point de vue soit pris en compte.

TELUS: CESSER DE FINANCER L'ABOLITION DES EMPLOIS

L'avidité des grandes compagnies mène à des décisions absurdes pour l'économie d'ici. C'est ce qu'on a constaté avec la décision de TELUS d'abolir plusieurs milliers d'emplois. Le Syndicat des Métallos est aussi intervenu à la fois auprès du gouvernement fédéral et sur la place publique pour dénoncer cette décision, et pour demander la fin des subventions ou contrats gouvernementaux à une compagnie qui abolit des emplois.

D'un côté, TELUS reçoit de généreuses subventions gouvernementales pour se moderniser et de l'autre côté, l'entreprise transfère des emplois à l'extérieur du pays ou



Manifestation devant les bureaux de TELUS à Montréal en février 2023, dans le cadre des négociations. La sauvegarde des emplois préoccupe grandement les membres de la SL 1944, alors que TELUS multiplie les abolitions de poste et la délocalisation de nombreuses tâches à l'étranger.

les élimine carrément. Tous les contrats actuels et futurs avec TELUS devraient dépendre du maintien des emplois au Canada, a souligné le directeur canadien du Syndicat des Métallos, Marty Warren.

Pour changer les lois en faveur des travailleur.euse.s

De plus en plus, nous multiplions les interventions auprès des instances gouvernementales et des élu.e.s, pour faire entendre notre voix et faire évoluer les choses en faveur des travailleur.euse.s.

Cette action mène souvent à de belles victoires.

UN DÉCRET DANS LA SIGNALISATION ROUTIÈRE

En février dernier, l'entrée en vigueur d'un décret sur les conditions de travail dans le secteur de la signalisation routière a été l'une de ces victoires. Il s'agissait du premier décret de convention collective mis en place depuis les 40 dernières années. Ce décret constitue l'aboutissement d'une vingtaine d'années de demandes répétées et de trois années de démarches suivies de la part de la section locale 8922 du Syndicat des Métallos, qui représente les travailleur.euse.s de la sécurité privée.

On a bon espoir que le décret aidera à élever l'ensemble des conditions de travail dans l'industrie. Le Syndicat des Métallos y veillera. Notons d'ailleurs que celui-ci est le seul à représenter les travailleur.euse.s de la signalisation routière au sein de la nouvelle association paritaire qui voit à l'application du décret.

Dans la même foulée, soulignons la création d'une toute nouvelle section locale, la SL 9005, pour représenter plus particulièrement les travailleur.euse.s de la signalisation routière.

L'enjeu de la santé et de la sécurité est particulièrement important dans ce secteur, alors qu'encore cette année un signaleur est décédé dans un tragique accident. Ce sera l'un des premiers sujets à l'ordre du jour de la toute nouvelle section locale 9005.

Avec leur propre voix, les syndiqué.e.s de la signalisation routière pourront mieux formuler des revendications propres à leur réalité.



Vigile de travailleur.euse.s de la signalisation routière à la mi-juillet 2023 à la suite d'un tragique accident qui a coûté la vie à un signaleur, et en a blessé gravement un deuxième. Ce délit de fuite s'inscrit dans une longue lignée d'accidents de travail dans le domaine de la signalisation routière.



Des représentants de la section locale 8922 des Métallos, représentant les travailleur.euse.s de la sécurité privée ont rencontré au printemps le ministre du Travail, Jean Boulet, afin de le sensibiliser à l'importance d'une adoption rapide du décret fixant les conditions de travail dans le secteur. On voit sur la photo un attaché politique, le président de la SL 8922, Vincent Boily, le ministre du Travail Jean Boulet, le représentant syndical Sylvain-Rock Plante et le directeur québécois des Métallos, Dominic Lemieux.

ENTRÉE EN VIGUEUR DU DÉCRET DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Autre avancée importante: les représentations de la section locale 8922 et du Syndicat des Métallos ont permis de faire adopter le décret de convention collective dans le secteur de la sécurité privée plus rapidement que par le passé. C'est le résultat du suivi serré effectué par la section locale 8922, qui a mis un comité de travail en place afin de veiller à ce que chacune des étapes nécessaires à l'adoption du décret se déroule sans anicroche.

Ainsi, le décret de convention collective a été promulgué le 2 août 2023, alors que les augmentations salariales étaient prévues pour le 2 juillet 2023. La convention précédente s'était terminée sur une hausse annuelle, ce qui donnait un délai d'une année pour l'adoption du décret suivant et l'entrée en vigueur des hausses négociées.

On peut dire « mission accomplie ». C'est un soulagement pour les quelque 17 000 agent.e.s de sécurité représenté.e.s par la section locale 8922, qui ont trop souvent reçu leurs hausses salariales très en retard par le passé, et ce, sans rétroactivité, en raison des délais exagérés du gouvernement dans l'adoption des décrets.

PROTECTION DES RETRAITES EN CAS DE FAILLITE D'ENTREPRISE

La plus grande victoire de l'année sur le plan politique est sans contredit l'adoption du projet de loi C-228, qui assure une meilleure protection des régimes de retraite des travailleur.euse.s, retraité.e.s et ancien.ne.s retraité.e.s, en cas de faillite d'entreprise.

La voix des retraité.e.s et des militant.e.s, qui ont multiplié les rencontres avec les politicien.ne.s, a fait toute la différence. Alors que cette revendication historique du mouvement syndical restait sans réponse depuis des décennies, les Métallos ont choisi d'intensifier la pression pour faire avancer cette idée, il y a de cela plus de huit ans, à la suite de la faillite de la minière Cliffs sur la Côte-Nord.

Des dizaines de retraités de Cliffs et leurs épouses, dont les rentes étaient amputées, ont alors fait la route entre la Côte-Nord et Ottawa afin de sensibiliser les élu.e.s. Qui aurait cru que cette initiative ferait boule de neige jusqu'à l'adoption de la loi en 2023? Mais voilà: nous avons été tenaces, et notre mobilisation a été constante. Année après année, des militant.e.s de partout se sont rendu.e.s sur la Colline du Parlement pour rencontrer des député.e.s ainsi que des sénateurs et sénatrices. Plus de 250 rencontres ont eu lieu, sous différentes législatures.

L'engagement constant à nos côtés de la députée bloquiste de Manicouagan, Marilène Gill, a grandement contribué à cette victoire. Cette dernière a déposé trois moutures du projet de loi, jumelées à des versions de député.e.s néodémocrates. En définitive, il s'agit d'un projet déposé par une députée conservatrice, reprenant presque en tous points celui de la bloquiste Marilène Gill, qui a fait son chemin jusqu'à l'adoption finale.

Cette campagne victorieuse est riche en enseignements. Tout d'abord, la voix des travailleur.euse.s, qui se font entendre directement auprès des élu.e.s, a pesé dans la balance. La persévérance dans nos revendications a aussi été un élément clé de nos victoires. Enfin, il fallait dépasser les frontières partisans pour amener l'ensemble des élu.e.s, quelle que soit leur allégeance politique, à trouver un consensus. La campagne pour la protection des retraites a réuni ces facteurs gagnants. Le Syndicat des Métallos a changé les choses! L'ensemble du mouvement syndical a aussi mis la main à la pâte pour y arriver, sous notre impulsion.

Il y a du bleu Métallos dans cette loi qui fera en sorte que les déficits actuariels des caisses de retraite seront considérés comme une créance prioritaire, devant d'autres créanciers comme les municipalités ou les institutions scolaires. Concrètement, cela améliore grandement les chances que les caisses de retraite soient renflouées, ce qui éviterait aux retraité.e.s, anciens travailleurs et anciennes travailleuses de subir des coupures injustes de leur rente, et de devoir choisir entre payer leur logement, leur épicerie ou leurs médicaments.



Une délégation des retraité.e.s et d'ancien.ne.s travailleur.euse.s de Cliffs a fait le chemin depuis la Côte-Nord jusqu'à Ottawa en 2017 pour sensibiliser les élu.e.s sur l'importance de mieux protéger les retraites en cas de faillite d'entreprise. Les rencontres de sensibilisation de militant.e.s métallos avec des politicien.ne.s se sont multipliées par la suite, jusqu'à l'adoption d'une loi en 2023.



Les députés du Bloc s'affichaient ouvertement aux côtés des métallos lors d'une manifestation pour une loi anti-briseurs de grève en septembre à Ottawa. On voit ici la députée bloquiste de Salaberry-Suroît, Claude DeBellefeuille ainsi que celle de Manicouagan, Marilène Gill, avec l'adjoint au directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre. C'est Marilène Gill qui a porté à bout de bras le projet de législation sur la protection des retraites en cas de faillite d'entreprise.

PROCHAINE CIBLE: UNE LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

C'est fort de cette victoire que le Syndicat des Métallos, avec d'autres allié.e.s du mouvement syndical, a mis le cap sur la prochaine cible: l'adoption rapide d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral.

Manifestations à Ottawa avec d'autres organisations syndicales, rencontre par des militant.e.s métallos d'une trentaine de député.e.s québécois.e.s du Parti libéral au fédéral au cours des derniers mois, envoi de courriels aux élu.e.s... les actions se sont multipliées au cours de la dernière année.

L'entente entre le Parti libéral et le Nouveau Parti démocratique (NPD) prévoit l'adoption d'une loi interdisant le recours à des travailleur.euse.s de remplacement. Le gouvernement a tenu des consultations sur le sujet à la fin de l'année 2022 et au début de 2023, et s'est engagé à déposer un projet de loi d'ici décembre prochain. Il ne s'est toutefois pas engagé sur un échéancier d'adoption, alors que des élections pourraient être déclenchées à tout moment en raison de la situation minoritaire du gouvernement.

C'est pourquoi les syndicats intensifient la pression pour l'adoption rapide d'une telle loi. Son absence empoisonne les relations de travail et les négociations dans les milieux de travail de compétence fédérale, soit les transports, les télécommunications et les institutions financières.

Les matelot.e.s d'Océan Remorquage en ont d'ailleurs fait les frais au cours de leur grève de neuf mois, alors que des «scabs» leur passaient sous le nez chaque jour, pour faire leur travail, gagnant trois fois leur paie et minant ainsi leur rapport de force. Ce conflit aurait vraisemblablement été réglé beaucoup plus rapidement si l'employeur avait subi



Le chef du Bloc québécois, Yves-François Blanchet, n'a pas hésité à porter le drapeau Métallos pour appuyer les grévistes d'Océan Remorquage dans leur conflit et, plus largement, pour réitérer l'appui de son parti à l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral. Il est ici sur la ligne de piquetage au port de Sorel, le 14 mars 2023.

les vraies conséquences de l'arrêt de travail, comme c'est le cas dans les milieux de travail sous autorité québécoise.

Non seulement les conflits seraient plus courts avec une loi interdisant le recours à des travailleur.euse.s de remplacement, mais bon nombre d'entre eux seraient carrément évités, puisque les négociations se dérouleraient plus rondement en raison de rapports de force plus équilibrés.

Dans leur argumentaire contre une loi sur les travailleur.euse.s de remplacement, les lobbys patronaux prétendent – ô surprise! – que cela risque d'amener des entreprises à cesser de faire affaire au Canada. Nous sommes particulièrement bien placé.e.s, au Syndicat des Métallos, pour les rassurer! Bon nombre de nos employeurs sont des multinationales assujetties aux lois du travail québécoises. Or, plusieurs ont subi un ou plusieurs conflits de travail au cours des dernières décennies, ce qui ne les a surtout pas empêchées de continuer de faire des affaires



Le porte-parole des matelot.e.s d'Océan Remorquage (SL 9599) Pascal Delisle et la militante métallo Isabelle Bournival de chez ABB à Iberville (SL 3953) ont rencontré la députée libérale de Chateauguay Brenda Shanahan (au centre), au sujet d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral.



Contingent Métallos lors d'une manifestation à la fin janvier pour une loi anti-briseurs de grève au fédéral.

au Québec. Les compagnies n'agissent jamais par bonté d'âme, mais elles se conforment aux lois en vigueur.

Le Canada doit cesser d'avoir peur, et enfin corriger cette incohérence qui envenime les relations de travail de compétence fédérale. L'adoption d'une telle disposition est d'autant plus logique dans le contexte de la récente jurisprudence de la Cour suprême, qui reconnaît depuis 2015 le droit de grève comme un droit constitutionnel découlant du droit d'association. Si le droit de grève est garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés*, encore faut-il que cette grève puisse être efficace. L'interdiction du recours à des travailleurs.euse.s de remplacement est donc une disposition essentielle.

Aux côtés de nos confrères et consœurs de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et du Congrès du travail du Canada, nous saurons faire preuve de la même détermination pour une loi anti-briseurs de grève que nous l'avons fait pour la protection des retraites en cas de faillite d'entreprise. Nous allons nous faire entendre afin de corriger cette injustice, dans les rues, au Parlement et sur la place publique.

CONCLUSION

Alerte à la précarité!

- Un travailleur étranger temporaire congédié parce qu'il a osé questionner son patron sur les salaires.
- Une travailleuse étrangère temporaire blessée à qui l'employeur refuse de renouveler son permis de travail.
- Un travailleur étranger temporaire, qui agit comme leader pour défendre ses collègues, congédié par son employeur pour un prétexte douteux, et escorté jusqu'à l'aéroport.
- Un travailleur qui ne comprend pas le fonctionnement d'une machine, qui n'ose pas demander de l'aide, et qui finit par se blesser.
- Un travailleur séparé de sa famille, parce que sa conjointe n'a pas de permis de travail au Québec pour subvenir aux besoins familiaux.
- Un travailleur étranger temporaire qui a du mal à retourner dans son pays pour les funérailles d'un proche, parce que ses papiers ne seront pas en règle pour revenir au Canada par la suite.
- Un étudiant, enfant d'une travailleuse étrangère temporaire, qui ne peut pas payer les frais de scolarité exorbitants pour étudier au cégep ou à l'université, parce qu'il n'est pas citoyen.
- Un père ou une mère qui a vu ses enfants seulement quelques semaines dans les trois dernières années.

Voilà autant d'exemples et de cas vécus qui montrent à quel point le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est une porte ouverte à la précarité, accentuée par la réalité des permis fermés. Le PTET, tel qu'il est structuré actuellement, institue la précarité en système.

Vivre à cheval entre deux pays, écartelés entre le travail et les siens, assis sur un siège éjectable: ce n'est pas ça, le modèle d'avenir pour le marché du travail québécois.

Avec un nombre de personnes détentrices de permis multiplié par 5 entre 2017 et 2022, le PTET a le vent dans les voiles. Cependant, les garde-fous permettant d'éviter les effets pervers sur les conditions de travail et le marché du travail au Québec se sont écroulés sous la pression des patrons.

Avec le projet pilote du Québec, la plupart des postes ouverts au recrutement à l'étranger sont exemptés des exigences de recrutement local préalable. De surcroît, les entreprises qui recrutent ne sont même plus soumises à des plafonds pour le nombre de travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires dans un même milieu de travail.

Avec ce projet pilote, qui prend théoriquement fin en décembre 2023, on constate un dérapage inquiétant, surtout à l'aube d'une récession. Veut-on réellement permettre le recrutement aveugle à l'étranger, sans tenir compte de la situation du marché du travail au Québec? Ce projet pilote doit être aboli.



Photo prise à l'usine Stelpro au lendemain du vote au cours duquel les travailleur.euse.s de Stelpro ont choisi de se doter d'un VRAI syndicat (Métallos) et de mettre dehors le syndicat de boutique de connivence avec l'employeur. Quelle fierté de rentrer à l'ouvrage le lendemain avec ce chandail! Bienvenue aux membres de la nouvelle section locale 9595!

Le PTET doit être réformé par les deux paliers de gouvernement, pour ne plus condamner les TET à la précarité en raison des permis fermés, pour rétablir des plafonds clairs de travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires dans un même milieu de travail et pour restaurer les exigences de recrutement local préalable. Les employeurs doivent aussi être tenus responsables de



Manifestant métallo du secteur de la transformation du bois devant l'Assemblée nationale, lors d'une manifestation pour que les travailleur.euse.s soient partie prenante des discussions sur le caribou forestier.

la francisation des personnes recrutées. La participation d'une entreprise au PTET doit être assujettie à l'accord préalable du syndicat.

Un sérieux coup de barre s'impose.

On ne peut pas combler indéfiniment des besoins permanents avec des travailleur.euse.s étranger.ère.s temporaires.

Bien utilisé et mieux balisé, le PTET peut être une voie de recrutement intéressante pour des entreprises aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre, tout particulièrement dans les régions où la démographie ne permet pas de combler les emplois disponibles. Ces travailleur.euse.s ont déjà un emploi, apprennent le français, et vivent généralement à l'extérieur des grands centres urbains dans une société d'accueil largement francophone.

Le statut de travailleur.euse étranger.ère temporaire doit rapidement déboucher sur un vrai projet d'immigration permanente.

Ce serait bon pour nos milieux de travail, pour les travailleur.euse.s qu'on accueille, pour leurs familles, pour nos régions et pour le Québec.

Non à la précarité! Oui à l'immigration permanente!

VOTRE ÉQUIPE EN 2023-2024

DIRECTION



Dominic Lemieux
Directeur



Nicolas Lapierre
Adjoint au directeur

SERVICES TECHNIQUES



Stéphane Brodeur
Encadreur



Clairandrée
Cauchy
Communications



Jocelyn Desjardins
Communications
Recrutement



Roch Drapeau
Recherche



Julie Hébert
Santé et sécurité



Martin L'Abbée
Évaluation
des emplois



Daniel Mallette
Solidarité
internationale



Maude Raïche
Éducation

RECRUTEMENT



Luc Julien
Coordonnateur



Martin Laberge



Yves Bouffard

PERSONNEL DE SOUTIEN



Sylvie Doiron



Martina Folco



Junie François



Sylvie Gagnon



Teodora-Elena
Gecse



Nathalie Leblanc



Sandra Levesque



Kenia Mendoza



Josée Perron



Josée-Marie
Sarrazin



Josée Simard



Sylvie Tremblay

VÉRIFICATEUR INTERNATIONAL



Sylvain Ducharme

MONTREAL



Nathalie Lapointe
Coordonnatrice



Frank Beaudin



Annie Daigneault



Steve Galibois



Jerry McIntyre



Sylvain-Rock
Plante

QUEBEC



Pascal Loignon
Coordonnateur



François Cardinal



Marc Duchaine



Alexandre
Fréchette



Jean-Yves Couture



Luc Laberge



Éric Matte*



Hugues Villeneuve

BROSSARD



Guy Gaudette
Coordonnateur



Hans-Woosly
Balan



Manon
Castonguay



Michel Courcy



Martin Courville



Marc Fréchette

NORD/NORD-OUEST



Benoît Locas
Coordonnateur



Harold Arseneault



Éric Blais



Sonia Charette

SEPT-ÎLES



Stéphane Néron
Coordonnateur



Dany Maltais



Éric Matte*



Marc Tremblay

* Éric Matte fait partie à la fois de l'équipe du bureau de Québec et de Sept-Îles.

FORCE
SOLIDARITÉ
RESPECT