



Protection légale des travailleurs migrants

B

Depuis 2015, la *Enhanced Protection for Farm and Ranch Workers Act* soumet les fermes à la Commission des accidents du travail; elles ne sont donc plus exclues de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*. Les travailleurs agricoles peuvent maintenant se syndiquer et négocier collectivement. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ne s'applique cependant toujours pas aux aides familiales, qui ne sont pas protégées par le salaire minimum ni les limites sur le nombre d'heures de travail. La *Loi sur la protection du consommateur* oblige les recruteurs à obtenir un permis et interdit d'imposer des frais de recrutement aux travailleurs.

Application des protections légales

B

Une Unité des enquêtes spéciales de la direction des Normes du travail priorise les populations vulnérables, dont les travailleurs migrants. L'unité effectue des vérifications proactives et donne des instructions aux employeurs. Elle accepte des renseignements anonymes. Un travailleur migrant victime d'abus salarial doit porter plainte dans un délai de 6 mois. Le Bureau des plaintes des consommateurs contrôle les pratiques illégales en matière de recrutement. L'ajout, en 2012, d'amendes administratives et de suspensions, le tout publié en ligne, a renforcé le système d'application des normes.

Accès à la résidence permanente

B

Des travailleurs migrants occupant certains emplois « peu spécialisés » sont admissibles au Programme des candidats de l'Alberta (AINP). Des modifications qui restreindraient l'accès pour les travailleurs « peu spécialisés » ont été annoncées, mais reportées en attendant des consultations supplémentaires. Ces modifications auraient augmenté les exigences linguistiques et du revenu, et réduit le nombre de places réservées aux travailleurs « peu spécialisés ». Les travailleurs saisonniers ne sont pas admissibles au AINP et les exigences linguistiques constituent un obstacle pour de nombreux travailleurs migrants.

Accueil et soutien

B

L'Alberta finance des services de référence et d'informations destinés aux travailleurs migrants dans huit organismes d'établissement (6 organismes en 2013). Toutefois, les fonds alloués ont diminué en 2017. Les cours de langue pour les travailleurs migrants ne sont pas subventionnés. L'Alberta se démarque par le fait d'avoir créé une ligne de soutien et deux Bureaux consultatifs TET afin de soutenir les travailleurs migrants, mais les ressources allouées sont insuffisantes pour répondre à la demande.

Accès à l'information pour les travailleurs migrants

B

L'Alberta a conçu de nombreux documents, traduits dans plusieurs langues, pour informer les travailleurs migrants de leurs droits. Ils sont accessibles en ligne, dans les organismes d'établissement ainsi qu'aux Bureaux consultatifs pour les travailleurs étrangers temporaires (TET), situés à Edmonton et à Calgary.

Sensibilisation des employeurs

B

L'Alberta a créé un Guide pour les employeurs de travailleurs migrants, une fiche-conseil sur la législation relative au recrutement et un Guide des normes d'emploi. Depuis 2016, les Bureaux consultatifs TET offrent aux employeurs des webinaires.

Accès aux soins de santé

D

Les travailleurs migrants ayant un permis de travail valable pour 12 mois ou plus ont accès au régime provincial, dès leur arrivée. Les autres travailleurs migrants doivent être couverts par une assurance privée fournie par l'employeur.

À remarquer



Depuis juin 2016, l'Alberta octroie des soins de santé aux enfants nés au Canada, peu importe le statut migratoire des parents, dont certains sont d'anciens travailleurs migrants.

Deux pas en avant, un pas en arrière



En 2017, 7 515 nouveaux permis de travail ont été octroyés en Alberta pour les travailleurs migrants. Il s'agit du 4^e plus grand bassin de travailleurs migrants au Canada.

Bien que la Loi pour l'amélioration de la protection des travailleurs agricoles ait eu un impact positif sur les travailleurs agricoles migrants, les aides familiales, elles, ne sont toujours pas protégées par les normes de santé et sécurité au travail. Elles sont également exclues des dispositions prévues par les normes du travail quant aux heures supplémentaires, au maximum d'heures travaillées par semaine et au salaire minimum. C'est donc toute une population, genrée et racisée, qui est à risque dû à l'isolement et à une précarité d'emploi.

Le rétablissement, en 2016, de l'Unité d'enquête spéciale pour les travailleurs vulnérables représente un important pas vers l'avant. La Commission des normes du travail dispose également d'une unité spéciale qui effectue des vérifications proactives. Ces deux organismes ont mené, pour la période de 2016-2017, 126 inspections auprès d'employeurs de travailleurs migrants. Les changements apportés le 1^{er} janvier 2018 au code des normes de travail constituent un autre pas vers la responsabilisation des employeurs. Antérieurement, un employeur ne pouvait être reconnu responsable d'infractions que par le système judiciaire, mais les employeurs fautifs peuvent maintenant se voir imposer des amendes administratives allant de 500 à 6000 \$. Il serait souhaitable que l'Alberta augmente le nombre d'inspections effectuées sur les lieux de travail des travailleurs migrants. Le délai prévu de 6 mois pour formuler une plainte devrait également être prolongé afin de permettre aux migrants de récupérer les sommes dues ou les frais illégaux de recrutement.

Sous la *Loi de la protection du consommateur*, les recruteurs et agences de placement ne peuvent exiger une somme aux travailleurs migrants pour leur trouver du travail. Les recruteurs doivent déposer une caution de 25 000 \$ pour obtenir une autorisation de recruter. Depuis 2013, l'application de ces normes a été renforcée par l'imposition d'amendes administratives pouvant aller jusqu'à 40 000 \$.

Les rapports administratifs concernant les employeurs fautifs sont publiés en ligne. Ce sont des changements prometteurs.

Dernièrement, l'Alberta a émis environ 5 500 certificats par année dans le cadre du Programme des candidats de l'Alberta (AINP), mais seulement 3,5 % visaient les travailleurs semi-spécialisés en 2017 (25 % en 2014). Au lieu de déployer plus d'efforts pour pourvoir les postes vacants et protéger les travailleurs migrants en élargissant l'admissibilité au AINP, l'Alberta envisage des changements qui diminueront l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs « peu spécialisés ». L'exigence de revenus serait rehaussée à un niveau irréaliste pour les travailleurs à bas salaire, et les exigences linguistiques seront encore plus sévères qu'au plan fédéral. Cet accès plus restreint s'avère décevant.

Les compressions budgétaires de 2017 ont entraîné une diminution des services d'établissement et de soutien pour les travailleurs migrants. Les intervenants déplorent que les services de soutien soient insuffisants pour répondre aux besoins, soulignant qu'il s'agit d'une population vulnérable, d'où la nécessité d'offrir des services de soutien et de défense des droits. Le fait de ne pas fournir de cours de langue est un obstacle important qui limite l'accès au Programme des candidats de l'Alberta.

L'Alberta devrait offrir les soins de santé à tous les travailleurs migrants dès leur arrivée, et ce, peu importe la durée de validité de leur permis de travail, et apprendre aux travailleurs migrants comment naviguer le système de santé.

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	715
Travailleurs agricoles	1 060
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	5 750
Total	7 515

