



Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants en Nouvelle-Écosse

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	B+	La Nouvelle-Écosse a développé une modification très prometteuse du Code des normes de travail. Adoptée en 2011, la Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (Worker Recruitment and Protection Act - WRPA) rend illégal de charger des frais de recrutement aux travailleurs ou de confisquer leurs documents personnels, et requiert des employeurs qu'ils respectent les conditions promises. Un régime de permis pour les recruteurs et un régime d'enregistrement pour les employeurs seront mis en œuvre au printemps 2013.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	B	Des préoccupations subsistent quant à l'application inadéquate basée sur les plaintes. La nouvelle législation pourrait constituer une amélioration si elle est appliquée de façon efficace. On prévoit un système de contrôle qui sera facilité par l'enregistrement des employeurs et le permis accordé aux recruteurs.
Accès à la résidence permanente	B	Les travailleurs migrants du projet pilote pour les occupations peu spécialisées ont accès au Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse, mais ils doivent obtenir le soutien de leur employeur. Le critère d'une éducation minimale de 12 ans limite les candidatures. La province mise plutôt sur l'entrée des travailleurs hautement qualifiés, par le biais de ce programme.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	B-	La Nouvelle-Écosse finance certains services d'accueil pour les travailleurs migrants, incluant les cours de langue. Des services plus complets sont limités à ceux qui ont déposé une demande de résidence permanente. L'accès aux services est problématique pour ceux à l'extérieur de la région de Halifax, ou pour ceux ayant besoin d'un interprète.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	C-	Beaucoup de travailleurs migrants peu qualifiés sont isolés dans les régions rurales, n'ont pas accès aux services d'accueil ni à Internet, et ne parlent pas suffisamment anglais ni français pour pouvoir accéder au peu d'informations sur leurs droits disponible en ligne.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	B	Depuis l'adoption de la WRPA, la province a pris des initiatives pour informer les employeurs de leurs nouvelles obligations. Des stratégies de sensibilisation et de conformité sont développées pour s'assurer que les employeurs et autres sont plus conscients des nouvelles protections. Des ressources sont disponibles en ligne.
Accès aux soins de santé	B-	Les travailleurs dont le permis de travail est valide pour plus d'un an sont admissibles à la couverture médicale provinciale après un délai de carence de 6 mois. L'assurance privée fournie par les employeurs n'est pas obligée d'être équivalente à la couverture provinciale. Les travailleurs pourraient hésiter à se prévaloir de soins de santé pour des raisons diverses liées à un manque d'information sur leurs droits.
À remarquer	★	La Nouvelle-Écosse a créé un précédent dans la région de l'Atlantique en développant sa législation basée sur le modèle du Manitoba.

La Nouvelle-Écosse et les travailleurs migrants : de grands espoirs

Tous les regards sont tournés vers la Nouvelle-Écosse pour voir comment et jusqu'où sera appliquée cette nouvelle Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs. Cette législation, qui sera mise en application cette année, pourrait améliorer significativement la protection des travailleurs migrants en Nouvelle-Écosse, grâce à l'enregistrement et au contrôle de tout employeur et recruteur de travailleurs migrants dans la province.

Jusqu'à maintenant, la mise en application par la province des droits des travailleurs migrants s'est fait de façon réactive plutôt que proactive, donc inefficace dans plusieurs cas d'abus. Plusieurs travailleurs migrants en Nouvelle-Écosse n'ont pas accès à l'information sur leurs droits dans leur langue, ni accès aux services d'entraide.

L'espoir est que la Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs pourra changer les choses. La Nouvelle-Écosse est la première province de la région de l'Atlantique à adopter une législation qui reconnaît la vulnérabilité des travailleurs migrants. Le gouvernement provincial doit maintenant allouer les ressources pour une application proactive de la loi: il serait inefficace d'obliger les travailleurs migrants à porter le fardeau de la plainte officielle contre leur employeur, ce qui est la situation actuelle. Il est important de noter que cette législation n'aborde pas les frais de recrutement parfois exorbitants que plusieurs travailleurs migrants paient dans leur pays d'origine.

La Nouvelle-Écosse a aussi pris l'initiative bienvenue de financer les services d'accueil pour les travailleurs étrangers temporaires. Cependant, à la suite de coupures, un seul organisme a le mandat de faire ce travail pour toute la province. Il en résulte des lacunes pour les travailleurs migrants en régions isolées. Un soutien accru pour les services et interventions est requis, surtout pour les ouvriers agricoles et les aides familiales résidentes, qui sont isolés, car ils doivent résider chez l'employeur.

La Nouvelle-Écosse doit commencer à fournir systématiquement aux travailleurs migrants des informations, dans leur langue, sur leurs droits et recours. Il est suggéré que cette information soit fournie avant l'arrivée en Nouvelle-Écosse, si possible. Une solution serait de travailler avec des partenaires communautaires pour concevoir et lancer des séances d'information pour employeurs et travailleurs en vertu du *Employment Standards and Occupational Health and Safety*. L'accès à l'information sur les lieux de travail des travailleurs migrants qui suivra l'enregistrement des employés facilitera ceci.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPO- RAIRES EN NOUVELLE-ÉCOSSE

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	1,709	4,254	4,364



CONSEIL CANADIEN POUR LES RÉFUGIÉS
ccrweb.ca

MAI 2013