



## Protection légale des travailleurs migrants

# A

En vertu de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (LRPT)*, adoptée en 2009, les employeurs et recruteurs de travailleurs migrants doivent s'inscrire auprès du gouvernement provincial, et les frais de recrutement sont interdits, sous peine d'amende sévère.

## Application des protections légales

# B

Une Section des enquêtes spéciales (SES) mène des enquêtes proactives ou basées sur des plaintes dans les lieux de travail où se trouvent les travailleurs les plus vulnérables. Depuis l'entrée en vigueur de la LRPT, plusieurs employeurs ont dû remettre aux employés des salaires non payés. Les récidivistes ont reçu des amendes allant jusqu'à 10 000 \$. Le SES offre une ligne téléphonique anonyme et une adresse électronique pour dénoncer les abus, services qui ne sont toutefois pas largement diffusés. À cause des réductions de personnel de la SES effectuées en mars 2018, les activités d'application de la loi vont diminuer.

## Accès à la résidence permanente

# A

Les travailleurs migrants « peu spécialisés » (catégories C et D de la CNP) ont accès au Programme des candidats du Manitoba s'ils ont une offre d'emploi, et il y a une voie pour des candidats soutenus par un membre de la famille ou de la communauté. Des frais de 500 \$ ont été récemment appliqués, ce qui peut être un obstacle pour les travailleurs à bas salaire. Les travailleurs saisonniers ne sont pas admissibles et les exigences linguistiques fédérales rendent le programme inaccessible à plusieurs.

## Accueil et soutien

# C

Le Manitoba ne finance pas les services d'établissement ou de soutien pour les travailleurs migrants. Le Manitoba Industry, Training and Employment Services subventionne des services d'emploi destinés aux travailleurs migrants chez quatre agences d'établissement (en plus des agences d'emploi auxquels ils ont également accès).

## Accès à l'information pour les travailleurs migrants

# C

La Direction des normes d'emploi n'informe pas systématiquement les travailleurs migrants, mais leur offre de l'information sur leurs droits lors des enquêtes en milieu de travail. Une fiche de renseignements pour les travailleurs agricoles est disponible en ligne en anglais, en français et en espagnol; elle constitue la seule ressource s'adressant spécifiquement aux travailleurs migrants. La Division de la sécurité et de l'hygiène au travail du Manitoba offre des ressources générales, en ligne, en 18 langues.

## Sensibilisation des employeurs

# A

La province informe les employeurs de leurs obligations et des sanctions pour non-conformité lorsqu'ils sont soumis à la LRPT. Des séances d'éducation sont disponibles sur demande aux groupements d'employeurs et des ressources en ligne sont offertes. Les employeurs non conformes reçoivent de l'information et une mise en garde officielle pour éviter une récidive. Si, à la suite d'une vérification, on estime qu'un secteur pourrait commettre des infractions, les employeurs de ce secteur reçoivent une mise en garde préventive.

## Accès aux soins de santé

# B

En 2013, la province a étendu la couverture de son assurance maladie aux travailleurs agricoles saisonniers, et ce, dès leur arrivée et pour la durée de leur permis de travail. Les autres travailleurs migrants sont admissibles à l'assurance maladie provinciale s'ils détiennent un permis de travail d'un an et plus, et ce dès leur arrivée. Les travailleurs saisonniers qui ne sont pas du secteur agricole et ceux détenant un permis de travail de moins d'un an doivent être couverts par l'assurance privée de leur employeur.



En 2009, le Manitoba devient la première province à légiférer des protections pour les travailleurs migrants. En plus de créer un registre pour les employeurs et les recruteurs, la province a négocié pour que les employeurs soient approuvés par la province comme condition préalable à une étude d'impact sur le marché du travail favorable. Cela donne au Manitoba du contrôle et de l'information à propos des employeurs et de leurs contrats avec les travailleurs et ainsi renforce l'application de la loi.

La Section des enquêtes spéciales (SES) continue d'inspecter les milieux de travail employant des travailleurs vulnérables, dont les travailleurs migrants, mais il y aura malheureusement moins d'activités suite à des réductions de personnel effectuées en mars 2018. Entre 2015 et 2017, 36 enquêtes relatives aux travailleurs migrants et aux autres nouveaux arrivants ont été effectuées. 52 % des employeurs ou des recruteurs enfreignaient au moins un élément majeur du code des normes du travail ou de la LRPT, signe du besoin d'une augmentation des activités d'application de la loi.

**Statistiques sur l'application de la Loi (2015-2017)**

- Dans 3 milieux de travail, environ 62000 \$ en frais de recrutement illégaux ont été remboursés. Deux employeurs avaient fait appel à un recruteur non autorisé; dans l'autre cas, un recruteur autorisé avait exigé des frais illégaux – son permis a été révoqué.
- 20000 \$ ont été exigés en pénalité administrative;
- Des mises en demeure ont été envoyées à 22 recruteurs non autorisés.

Les sanctions de la SES contre les employeurs non conformes sont variées, et commencent par la remise d'information et la mise en garde officielle. Les employeurs doivent verser rétroactivement les salaires ainsi que les frais de recrutement exigés. Des pénalités administratives sont appliquées aux employeurs récidivistes et leurs noms sont publiés en ligne. La SES se spécialise dans l'application proactive de la loi, mais son succès est limité par le manque de ressources et la réticence des travailleurs migrants à se plaindre en raison de leur statut précaire. La province devrait déployer plus de moyens pour faire respecter la loi et devrait négocier, avec le gouvernement fédéral, un permis de travail ouvert pour les travailleurs victimes de mauvais traitements, comme l'a fait la Colombie-Britannique.

La proportion des travailleurs « peu spécialisés » du Programme des candidats du Manitoba est relativement élevée. La voie pour les candidats soutenus par un membre de la famille ou de la communauté facilite la réunification familiale et diminue le pouvoir qu'exercent les employeurs sur les travailleurs.

**Programme des candidats du Manitoba (2015-2017)**

Année	Catégorie C CNP	Catégorie D CNP	Total candidats	Proportion « peu spécialisés »
2015	1 292	230	5 000	30%
2016	1 148	290	5 000	29%
2017	1 484	402	5 000	38%

Le Manitoba ne finance pas les services d'établissement pour les travailleurs migrants. Privés de soutien et de sensibilisation adéquate, les travailleurs migrants ignorent souvent leurs droits et les recours disponibles, atténuant l'impact des protections provinciales. En mars 2018, la province a cependant annoncé un appel de propositions pour des services d'établissement pour les nouveaux arrivants exclus des services fédéraux.

En 2013, le Manitoba a étendu la couverture de son assurance maladie aux travailleurs agricoles saisonniers (du PTÉT). Or, les gouvernements des pays d'origine leur imposent une assurance maladie privée. Plusieurs travailleurs ne distinguent pas entre leurs régimes privé et public et manquent d'information sur les couvertures et la façon de faire des réclamations. Cela peut avoir comme conséquence le non-traitement ou le paiement de leur poche de services qui sont couverts. La province devrait sensibiliser les travailleurs migrants à l'égard des soins de santé. Le Manitoba devrait étendre sa couverture d'assurance maladie à tous les migrants dès leur arrivée.

La Commission des accidents du travail devrait se modeler sur la CSPAAT de l'Ontario pour que les travailleurs migrants aient accès à des soins au Manitoba et dans leur pays d'origine en cas d'accident ou de maladie de travail.

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	15
Travailleurs agricoles	190
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	560
<b>Total</b>	<b>765</b>

