



Protection légale des travailleurs migrants

C

En 2014, le Nouveau-Brunswick a modifié sa *Loi sur les normes d'emploi* en créant un registre des employeurs et en ajoutant des dispositions interdisant aux employeurs de recouvrer des frais à l'embauche et des coûts de transport aux travailleurs étrangers, ou de les menacer de déportation. Des dispositions clarifient les pratiques juridiques relatives aux conditions d'hébergement et à la possession de documents personnels tels que passeports et permis de travail. Aucune réglementation relative aux recruteurs n'a été introduite.

Application des protections légales

C

L'application des normes d'emploi demeure principalement réactive (basée sur des plaintes), à l'exception d'un ensemble de vérifications des transformateurs de fruits de mer en 2014-15. La Province n'a aucun moyen d'identifier les employeurs qui ne sont pas enregistrés.

Accès à la résidence permanente

B

Le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick est ouvert aux travailleurs migrants « peu spécialisés » (catégories C et D de la CNP) qui occupent certains emplois, avec l'appui de leur employeur. Le programme de parrainage familial par lequel les travailleurs migrants pourraient être parrainés par un membre de la famille résidant au Nouveau-Brunswick a été fermé en février 2018. Les travailleurs de la catégorie C sont également admissibles à la résidence permanente par le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Ces programmes sont fermés aux travailleurs saisonniers et les exigences linguistiques fédérales limitent l'accès pour de nombreux travailleurs migrants.

Accueil et soutien

B

Les travailleurs migrants sont admissibles aux services d'établissement subventionnés par la province (à l'exception des cours de langue), mais cela se répercute inégalement entre les zones rurales et urbaines. Dans plusieurs organismes ruraux, les travailleurs migrants ont accès à une variété de services, mais dans la majorité des zones urbaines, la plupart des services des principales agences d'établissement sont subventionnés par le gouvernement fédéral, limitant ainsi l'accès aux travailleurs migrants.

Accès à l'information pour les travailleurs migrants

C

La Division de la croissance démographique a créé un Guide de l'employé pour les travailleurs étrangers temporaires en 2011, disponible en ligne. Bien que détaillé, ce guide est uniquement disponible en anglais et en français, et n'a jamais été diffusé aux travailleurs migrants. Il est aujourd'hui obsolète du fait des modifications effectuées aux normes d'emploi en 2014.

Sensibilisation des employeurs

C

La Division de la croissance démographique a créé un Guide de l'employeur des travailleurs étrangers temporaires afin de sensibiliser les employeurs à leurs droits et responsabilités. Le guide n'a jamais été distribué de manière systématique aux employeurs de travailleurs migrants et est aujourd'hui obsolète. La Direction des normes d'emploi offre des formations aux employeurs sur demande.

Accès aux soins de santé

B

Les travailleurs migrants sont couverts par le système de santé provincial après un délai de carence de 3 mois. Pendant cette période, les employeurs doivent fournir une assurance de santé privée, mais la couverture peut être moins importante que la couverture provinciale, ce qui entraîne des différences de service.

Nouveau-Brunswick

Des protections plus importantes s'imposent

Le Nouveau-Brunswick a fait un pas prometteur en modifiant sa *Loi sur les normes d'emploi* en 2014, mais les changements et leurs impacts sont en fait assez limités. Un registre des employeurs a été créé, mais la province n'a aucun moyen de vérifier le respect de l'obligation d'enregistrement. À la différence d'autres provinces, aucun accord n'existe entre le Nouveau-Brunswick et le gouvernement fédéral afin que le certificat provincial soit une condition préalable pour l'obtention d'une Étude d'impact sur le marché du travail favorable. Sans ce mécanisme de vérification, l'impact du registre est moindre. Bien qu'il soit maintenant illégal de recouvrer des frais pour l'embauche de travailleurs, les recruteurs eux-mêmes ne sont pas réglementés. Le Nouveau-Brunswick devrait mettre en place un régime de permis pour les recruteurs, à l'image d'autres provinces.

L'application de la loi reste principalement basée sur des plaintes. La Direction des normes d'emploi a cependant mis en place en 2014-15 une vérification proactive de 17 transformateurs de fruits de mer qui employaient des travailleurs migrants. Parmi les 17, sept avaient enfreint les lois, ce qui démontre bien le besoin d'une application proactive et continue de la loi, des sanctions administratives et autres conséquences aux infractions. La protection législative et l'application proactive doivent être priorisées et financées par le Nouveau-Brunswick. La province doit aussi penser à négocier avec le gouvernement fédéral afin d'offrir un permis de travail ouvert aux travailleurs migrants victimes de mauvais traitement qui déposent une plainte auprès d'un organisme provincial, comme c'est le cas en Colombie-Britannique.

Selon son communiqué de 2013 relatif aux amendements des normes d'emploi, le Nouveau-Brunswick estimait qu'« un registre des employeurs renforcera la communication entre le gouvernement provincial et les travailleurs étrangers ainsi que leurs employeurs au sujet des normes d'emploi et des droits et responsabilités des employés et des employeurs ». Pourtant, aucun moyen ou initiative n'a été pris pour informer les travailleurs migrants de leurs droits ou les employeurs de leurs responsabilités depuis la publication du guide de 2011 – maintenant obsolète. La province doit agir pour informer les travailleurs migrants de leurs droits et recours, comme elle l'a promis.

En 2017, 13% des candidats au Programme des candidats du Nouveau-Brunswick étaient des travailleurs migrants « peu spécialisés ». Le programme de parrainage familial était une bonne pratique, les travailleurs migrants parrainés par des membres de leur famille ne dépendant plus uniquement de leur employeur pour obtenir un statut. Ce programme qui a été fermé en février 2018 devrait être rouvert.

Le financement par la province des organismes d'établissement en milieu rural pour soutenir les travailleurs migrants est un pas positif. Dans les zones urbaines, la province a subventionné de 2011 à 2014 des services d'établissement, y compris des cours de langue, pour les travailleurs migrants dans deux des plus grandes agences, mais en 2014 ce soutien a pris fin. Une partie de ce financement a été rétablie en 2015, mais d'importantes lacunes subsistent. La province devrait préconiser au gouvernement fédéral de rendre les travailleurs migrants admissibles aux services subventionnés par IRCC, mais en attendant, elle devrait combler les lacunes, car de nombreux travailleurs migrants ont droit à peu de services.

Le délai de carence de 3 mois avant d'être admissible au système de santé provincial est une barrière pour les travailleurs migrants et autres nouveaux arrivants. Le Nouveau-Brunswick devrait supprimer ce délai et offrir l'accès aux soins de santé aux travailleurs migrants dès leur arrivée.

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	5
Travailleurs agricoles	115
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	1 205
Total	1 325

