



## Protection légale des travailleurs migrants

# A

Depuis l'entrée en vigueur en 2013 de la loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (WRPA), la Nouvelle-Écosse demande aux employeurs de s'inscrire auprès de la province, et aux recruteurs d'obtenir un permis et de verser un dépôt de 5000 \$ servant à rembourser tout travailleur migrant qui aura payé des frais à l'embauche. La loi interdit les frais de recrutement aux travailleurs étrangers et la confiscation de leurs documents personnels. Elle demande aux employeurs de respecter les conditions et modalités promises lors de l'embauche. La liste des recruteurs autorisés est publiée en ligne.

## Application des protections légales

# ?\*

La division des normes du travail indique qu'elle applique de manière proactive la WRPA chez les employeurs enregistrés, y compris par des vérifications financières et par des contrôles du respect des conditions de l'Étude d'impact sur le marché du travail. Au moins un employeur abusif a été suspendu (la province a encouragé le gouvernement fédéral à délivrer des permis de travail ouverts aux travailleurs touchés).

\* La province n'ayant pas fourni de statistiques ou de détails concernant l'application de la loi (contrairement aux autres provinces), nous n'avons pas pu attribuer une note pour cette catégorie.

## Accès à la résidence permanente

# B

Les travailleurs « peu spécialisés » (catégories C et D de la CNP) sont admissibles au Programme des candidats de la province (PCP) s'ils ont obtenu leur diplôme d'études secondaires et ont travaillé au moins 6 mois pour l'employeur qui soutient leur candidature. Beaucoup des travailleurs migrants ne sont pas admissibles car ils sont des travailleurs saisonniers avec un permis de travail plus court; les exigences linguistiques fédérales représentent une barrière supplémentaire. Les travailleurs de la catégorie C ont accès au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique s'ils ont un offre d'emploi à temps plein, permanente, non saisonnière d'un employeur admissible.

## Accueil et soutien

# C

La province finance un programme pour les travailleurs migrants chez le plus grand organisme d'établissement, qui offre de l'information et de l'aide sur les droits des travailleurs, des webinaires et des services mobiles. Un autre organisme d'établissement à l'extérieur d'Halifax reçoit un financement pour offrir de l'information aux travailleurs migrants. L'accès à ces services reste un défi pour les travailleurs des zones rurales, des lieux de travail isolés, avec des barrières linguistiques ou sans accès à Internet. Seuls les travailleurs migrants acceptés dans le PCP ou le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique sont admissibles aux cours de langue.

## Accès à l'information pour les travailleurs migrants

# C

La Division des normes du travail informe sur les droits des travailleurs lors de deux événements annuels se déroulant à Halifax, en coordination avec l'organisme d'établissement. Les présentations sont disponibles en ligne avec des fiches d'information destinées aux travailleurs étrangers, en anglais uniquement.

## Sensibilisation des employeurs

# A

La Direction des normes du travail fournit de l'information aux employeurs sur leurs responsabilités lors de leur inscription auprès de la province, dans le cadre de présentations aux associations d'employeurs, et pendant les activités d'application proactive. Des fiches d'information sont disponibles en ligne pour les employeurs et les recruteurs.

## Accès aux soins de santé

# D

Les travailleurs migrants avec un permis de travail d'un an ou plus ont accès aux soins de santé provinciaux, et ce dès leur arrivée. Les travailleurs saisonniers et les autres travailleurs ayant un permis de moins d'un an doivent être couverts par une assurance privée fournie par l'employeur.



Les protections de la Nouvelle-Écosse concernant les travailleurs migrants sont les plus avancées de toutes les provinces atlantiques. La province demande aux employeurs de s'inscrire, et le certificat d'enregistrement est une condition préalable pour l'obtention d'une Étude d'impact sur le marché du travail favorable. Selon la province, certaines candidatures d'employeurs ou de recruteurs ont été rejetées, pour des raisons liées à leur conformité aux normes du travail ou à la loi WRPA, suite à de précédentes violations.

La province n'ayant malheureusement pas fourni de détails sur les activités d'application de la loi, il est impossible de savoir dans quelle mesure la WRPA est appliquée de manière proactive. Cependant, il est clair que des abus persistent. La province devrait vérifier la suffisance des ressources pour l'application proactive de la WRPA, et systématiser les efforts de sensibilisation chez les travailleurs migrants concernant leurs droits et recours, et comment trouver de l'aide. La Nouvelle-Écosse devrait négocier avec le gouvernement fédéral la délivrance d'un permis de travail ouvert aux travailleurs qui ont subi des mauvais traitements, comme en Colombie-Britannique.

Le financement de certains services aux travailleurs migrants est un pas très positif, mais la capacité est limitée et il est difficile d'atteindre les travailleurs migrants dans les zones rurales et les lieux de travail isolés. Les subventions devraient être augmentées afin d'étendre les programmes actuels, et la province devrait préconiser au gouvernement fédéral de rendre les travailleurs migrants admissibles aux services subventionnés par IRCC, y compris les cours de langue.

Bien que le nombre de candidats à la résidence permanente sous le PCP ait augmenté dernièrement, la proportion de candidats « peu spécialisés » est en baisse. Cependant le programme pilote d'immigration au Canada atlantique est une nouvelle option pour certains travailleurs migrants. En 2017, 61 des 199 candidats étaient des travailleurs « peu spécialisés » de la catégorie C de la CNP, soit plus de 30%. La province devrait encourager le gouvernement fédéral à supprimer les restrictions concernant les travailleurs saisonniers pour le PCP et à baisser les exigences linguistiques. Il serait bon également de mettre en place un programme de parrainage familial et communautaire, comme au Manitoba, pour que les travailleurs ne dépendent pas de leur employeur pour obtenir un statut.

Qu'ils soient couverts par l'assurance maladie provinciale ou une assurance privée, les travailleurs migrants manquent souvent d'information sur l'accès aux soins de santé, la façon de faire une réclamation et les services couverts, surtout s'ils se trouvent dans des zones rurales ou isolées. Certains employeurs conservent les cartes d'assurance maladie des travailleurs et ne fournissent pas d'information sur les services auxquels ils ont droit. Certains employeurs ont rapatrié des travailleurs blessés ou malades. La province devrait offrir l'assurance maladie dès l'arrivée à tous les travailleurs migrants, sans égard à la durée de leur permis de travail (c'est le cas dans d'autres provinces). Cette étape devrait s'accompagner d'information proactive sur comment naviguer le système de santé. Les changements récemment annoncés par le WSIB en Ontario est un modèle intéressant pour un accès significatif aux soins de santé en cas d'accident ou maladie du travail.

La Nouvelle-Écosse devrait aussi introduire un mécanisme anti représailles dans la WRPA afin d'assurer que les travailleurs ne soient pas rapatriés sans motif valable.

**Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse (2015-2017)**

Année	Total candidats	Catégorie C CNP	Catégorie D CNP	Proportion « peu spécialisés »
2015	717	122	20	20%
2016	1 350	134	9	11%
2017	1 383	134	10	10%

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	-
Travailleurs agricoles	905
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	715
<b>Total</b>	<b>1 620</b>

