

---

# ÉVALUER LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS AU CANADA 2018



# Fiche d'information du projet

## Bulletin des travailleurs migrants du CCR



ÉVALUER LES DROITS  
DES TRAVAILLEURS  
MIGRANTS AU CANADA  
2018

---

### Le projet

Cette série constitue une mise à jour des bulletins des travailleurs migrants que le CCR a publiés en mai 2013. À l'époque, le Conseil canadien pour les réfugiés s'inquiétait du passage de la migration permanente à la migration temporaire au Canada et de nombreux abus documentés des travailleurs migrants. Depuis 2013, les travailleurs migrants et leurs défenseurs continuent d'exprimer leurs préoccupations au sujet du Programme des travailleurs étrangers temporaires et de se mobiliser en faveur d'un changement. Malgré certains progrès, des changements s'imposent. Cinq ans plus tard, il est possible de faire le bilan des accomplissements et de ce qui reste à faire pour assurer un traitement équitable des travailleurs migrants au Canada.

Le but du projet est d'examiner la situation des travailleurs migrants dans chaque juridiction provinciale et fédérale, et de faire des recommandations visant à améliorer la vie des travailleurs migrants, pour une société plus juste. Les bulletins se veulent un résumé concis d'une réalité complexe et changeante.

---

### Pourquoi l'accent sur les travailleurs migrants?

Certains facteurs liés à la structure et à la mise en œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada rendent les travailleurs migrants vulnérables aux abus. La cause première de leur vulnérabilité est leur statut d'immigration précaire : leur statut est temporaire et les permis de travail sont liés à un seul employeur. En principe, ils ont les mêmes droits du travail que les travailleurs canadiens, mais leur statut les empêche d'exercer pleinement ces droits. Les travailleurs migrants hésitent à se plaindre de peur de perdre leur emploi et, par conséquent, leur statut au Canada, et peuvent être incapables d'exercer des recours parce qu'ils sont obligés de quitter le Canada avant qu'une décision ne soit rendue. D'autres facteurs, tels que le manque de services d'information ou de soutien, l'isolement et les barrières linguistiques, exacerbent leur vulnérabilité. Certains travailleurs qui viennent au Canada sont très endettés envers les recruteurs et peuvent être forcés de travailler ou subir la traite.

---

### La migration temporaire dans le contexte de la politique d'immigration canadienne

Le Canada a une longue histoire d'exclusion à l'égard de certains immigrants. Jusqu'aux années 1960, les politiques d'immigration du Canada étaient explicitement racistes et comportaient des obstacles visant à décourager ou interdire l'immigration des non-Blancs. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est caractérisé par une discrimination semblable fondée sur la race et la classe sociale. Les personnes qui viennent occuper des emplois peu rémunérés et « peu spécialisés » sont presque toutes racisées et ont pour la plupart un statut temporaire. Elles ne peuvent avoir accès aux programmes fédéraux d'immigration qui leur permettraient de rester, bien que les emplois qu'ils occupent ne soient habituellement pas de nature temporaire.

---

### Le Canada dans le contexte international

Il est important d'analyser l'exploitation de la main-d'œuvre migrante temporaire par le Canada dans le contexte des économies mondialisées. Dans certains cas, le Canada participe à la création de conditions qui déplacent les communautés des pays du Sud, qui viennent ensuite au Canada en tant que travailleurs migrants. Par exemple, des communautés aux Philippines, au Guatemala et au Mexique ont été déplacées par des intérêts miniers privés canadiens et sont ensuite venues au Canada en tant que travailleurs migrants. Les relations commerciales du Canada peuvent également contribuer à créer une réserve de travailleurs migrants qui ne trouvent pas de travail dans leur pays. Par exemple, l'ALENA déplace certaines populations rurales du Mexique qui viennent ensuite au Canada en tant que travailleurs agricoles migrants.



## Explication des termes

**Travailleurs migrants :** lorsque nous utilisons ce terme, nous faisons référence surtout aux travailleurs des volets suivants du Programme des travailleurs étrangers temporaires : travailleurs à bas salaire (y compris certaines aides familiales), volet agricole et Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Le permis de ces travailleurs est lié à leur employeur et, pour la plupart (à l'exception des aides familiales), ils n'ont pas accès à la résidence permanente. Les femmes et les hommes viennent au Canada en tant que travailleurs migrants : certains types de travail (par exemple, les aides familiales et le travail agricole) sont hautement genrés.

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

**CNP C et D :** La Classification nationale des professions (CNP) est un système de classification des emplois selon le type de travail effectué et le niveau de compétence attribué à ce type de travail. Les emplois regroupés sous les codes A, B et O de la CNP sont considérés hautement spécialisés, tandis que les emplois regroupés sous les codes C et D de la CNP sont considérés comme semi- et peu spécialisés. Dans ces bulletins, nous avons mis les niveaux de compétence entre guillemets afin de remettre en question la valeur attribuée aux types d'emplois qui se reflète dans la façon dont les candidats sont perçus (ou non) comme immigrants potentiels.

**Programme des candidats des provinces:** Le Programme des candidats des provinces (PCP) est un programme d'immigration administré conjointement par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et qui permet aux provinces et aux territoires de répondre à leurs besoins économiques particuliers. Il existe actuellement des ententes bilatérales avec toutes les provinces et tous les territoires, sauf le Québec et le Nunavut.

**Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT):** les employeurs qui veulent embaucher des travailleurs dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires doivent obtenir une EIMT favorable qui vérifie le besoin d'un travailleur temporaire et qu'aucun Canadien n'est disponible pour faire le travail.

## Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC):

le Programme des travailleurs étrangers temporaires est administré conjointement par ces deux ministères fédéraux. EDSC délivre des EIMT aux employeurs qui veulent embaucher des travailleurs migrants, et IRCC délivre les permis de travail qui permettent aux travailleurs d'entrer et de travailler au Canada.

## Note sur les données fournies

Dans chaque bulletin, un tableau indique le nombre de permis de travail délivrés en 2017 à différents types de travailleurs dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. La catégorie « autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT » comprend les travailleurs à salaire élevé du PTET. Le nombre de travailleurs migrants présents dans chaque juridiction au cours d'une année n'est pas accessible au public : dans certains cas, il se peut que plus de travailleurs soient présents que le nombre de permis de travail délivrés.

## Explication des notes

Les notes visent à donner une indication générale de la position du gouvernement fédéral ou provincial en matière de protection des droits des travailleurs migrants, tant en ce qui concerne les mesures prises que les changements apportés depuis les bulletins de 2013. Pour une évaluation détaillée, veuillez vous référer au texte d'accompagnement.

- A** Action importante et innovante entreprise
- B** Action entreprise mais de nombreux obstacles demeurent.
- C** Action limitée
- D** Action négligeable

Le CCR remercie les nombreux organismes et individus qui ont contribué à la réalisation de ces bulletins.



**Application des règles  
du PTET****B**

L'inspection des employeurs de travailleurs migrants (promis depuis 2013) et l'application d'interdictions et de sanctions administratives se font depuis 2016. Les lieux de travail inspectés peuvent être choisis au hasard, ou à la suite d'une dénonciation. Les informations concernant les employeurs non conformes, dont l'infraction et la pénalité, sont publiées en ligne.

**Protection contre les  
recruteurs malhonnêtes****D**

Emploi et Développement social Canada (EDSC) se base sur une ligne anonyme et un outil en ligne pour connaître les cas d'abus, qui sont renvoyés à la GRC ou ailleurs pour enquête. Aucune mesure n'a été prise concernant la fraude et l'abus dans le recrutement au pays d'origine.

**Assurer un logement  
décent****C**

Depuis janvier 2018, le logement des travailleurs agricoles migrants est plus strictement encadré. Une inspection des logements doit précéder l'émission d'une Étude de l'impact sur le marché du travail (EIMT). Aucune stratégie ne s'attaque aux problèmes de logement des autres travailleurs migrants, notamment les habitations inappropriées et les loyers excessifs.

**Accès à la résidence  
permanente****D**

Les travailleurs migrants « peu spécialisés » sont exclus des programmes fédéraux d'immigration, à l'exception des aides familiales. L'accès à la résidence permanente pour les aides familiales a été limité en 2014 quant au nombre de demandes et aux exigences plus rigoureuses en matière de langue et de scolarité pour les deux volets qui remplacent le programme précédent (et une date limite de 2019 vient d'être imposée). Le gouvernement fédéral limite l'accès des travailleurs « peu spécialisés » aux Programmes des candidats des provinces en imposant des exigences linguistiques et des limites numériques.

**Accès aux prestations****C**

Les travailleurs migrants n'ont pas droit à des prestations d'assurance-emploi complètes, bien qu'ils contribuent au même titre que les Canadiens. Ils peuvent être exclus même des avantages auxquels ils sont en principe admissibles, si Service Canada les déclare « indisponibles » entre deux permis de travail. Depuis 2012, l'admissibilité aux prestations parentales et de compassion de l'assurance-emploi est limitée aux personnes au Canada possédant un permis de travail valide.

**Accès aux recours****C**

En théorie, les travailleurs migrants ont accès aux mêmes recours que les Canadiens, mais dans les faits, ils se heurtent à d'énormes obstacles. Les permis de travail fermés font qu'ils dépendent de leur employeur pour le statut et l'emploi : ils sont donc réticents à porter plainte. Il n'y a pas de mécanisme anti-représailles pour empêcher les employeurs de les rapatrier, et lors du dépôt d'une plainte officielle, seuls les travailleurs en Colombie-Britannique bénéficient d'une politique qui leur permet de rester au Canada pendant l'enquête.

**Services d'information, de  
soutien et d'établissement****D**

Les travailleurs migrants du PTET ne sont pas admissibles aux services d'établissement financés par le gouvernement fédéral. En décembre 2017, EDSC a annoncé un financement pilote pour un groupe de soutien aux travailleurs migrants en Colombie-Britannique. EDSC a publié une fiche d'information en ligne sur les droits des travailleurs migrants, en français et en anglais. Les travailleurs peinent à obtenir de l'information sur leur contrat auprès d'EDSC.

**Unité familiale****D**

Les travailleurs migrants « peu spécialisés » du PTET et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers sont séparés de leur famille pendant leur séjour au Canada.

**À remarquer**

En décembre 2016, le gouvernement fédéral a éliminé la règle de « durée cumulative » qui limitait la participation au PTET à quatre ans.

# Les développements récents sont prometteurs, mais un changement de paradigme est nécessaire



Le nombre de travailleurs migrants demeure élevé au Canada : en 2017, le gouvernement a délivré 79 055 permis de travail aux travailleurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Depuis 2016, le gouvernement fédéral s'est montré plus conscient de ses responsabilités concernant la protection des droits des travailleurs migrants au Canada.

Malheureusement, les causes profondes de la précarité des travailleurs migrants – le permis de travail fermé et le statut temporaire – sont toujours en place. À court terme, le gouvernement fédéral doit permettre la mobilité de la main-d'œuvre afin que les travailleurs migrants puissent quitter une situation de travail difficile. Les permis de travail devraient être ouverts, ou spécifiques à un secteur ou à une région. À moyen terme, le Canada doit réviser son programme d'immigration économique pour tenir compte de la diversité des besoins du marché du travail canadien en incluant des travailleurs de tous les niveaux de compétence. Le gouvernement fédéral devrait éliminer les obstacles aux Programmes des candidats des provinces en rendant admissibles les travailleurs saisonniers et en réduisant ou en éliminant les exigences linguistiques, qui sont injustes, puisque les travailleurs migrants n'ont généralement pas accès aux cours de langue.

Malgré certaines ententes concernant l'échange d'information, plusieurs provinces ne reçoivent pas l'information du gouvernement fédéral en temps opportun pour l'application de la loi et la distribution de l'information. Le roulement élevé du personnel à EDSC est parfois mentionné comme un défi majeur. EDSC doit soutenir les provinces dans leurs efforts pour protéger les travailleurs migrants et encourager celles qui n'ont pas pris de telles initiatives à le faire.

## Inspections EDSC

Année fiscale	Employeurs agricoles	Total PTET
2016-2017	387	3 666
2017-2018 (au 31 janvier 2018)	294	2 493

À la suite de l'examen fédéral du PTET en 2016 et des rapports du Vérificateur général du Canada en 2017, le gouvernement a commencé à prendre des mesures pour améliorer la protection des travailleurs migrants, avec une application accrue des règles du programme en 2016-2017. À la fin d'octobre 2017, EDSC a signalé un taux de non-conformité de 50 % lors des inspections préétablies des lieux de travail des employeurs qui embauchent des travailleurs migrants, ce qui indique la nécessité d'une application accrue. Ces efforts sont une

étape positive, mais restent risqués : les travailleurs sont peu susceptibles de faire une dénonciation anonyme de peur de perdre leur permis de travail et leur statut si leur employeur est banni du programme. Compte tenu de l'impact de l'application de la loi sur les travailleurs migrants, le gouvernement doit accorder automatiquement un permis de travail ouvert lorsque l'employeur est suspendu, et mettre en place un mécanisme anti-représailles pour s'assurer que les employeurs ne rapatrient pas les travailleurs injustement (à la suite d'une plainte, ou pour cause de blessure ou de maladie). La collaboration entre la Colombie-Britannique et le gouvernement fédéral pour fournir un permis de travail ouvert aux travailleurs migrants victimes de violence est une initiative prometteuse pour favoriser l'accès à la justice : elle devrait être appliquée partout au pays tant que les permis de travail restent liés aux employeurs. La véritable solution pour contrer les abus consiste à offrir des permis de travail ouverts et une option viable de statut permanent à tous les travailleurs.

Le manque d'accès aux services de soutien aggrave la vulnérabilité des travailleurs migrants. IRCC finance la plupart des services d'établissement offerts à travers le Canada, mais les travailleurs migrants sont exclus de ces services. Dans bien des régions du pays, les seuls organismes qui offrent du soutien aux travailleurs migrants sont des groupes de base bénévoles, avec peu ou pas de budget. Le gouvernement canadien devrait étendre l'admissibilité aux services d'établissement aux travailleurs migrants, et s'assurer que ces services sont adaptés aux besoins de ces travailleurs, en plus d'offrir du financement aux groupes de base. Il est encourageant de constater que le gouvernement fédéral manifeste de l'intérêt à financer un réseau d'organismes de soutien pour les travailleurs migrants.

Lorsqu'EDSC répond aux demandes des employeurs, il doit tenir compte des répercussions sur les travailleurs migrants. Au début de 2016, le gouvernement fédéral a annoncé que des EIMT de 180 jours seraient offerts, une concession aux employeurs confrontés à des plafonds d'embauche de 10 et 20 % pour les travailleurs migrants. Plusieurs travailleurs migrants ont payé des frais élevés aux recruteurs pour ces emplois, ignorant qu'ils étaient limités à six mois. Après six mois, des travailleurs ont perdu leur statut, sans avoir remboursé la dette contractée auprès des recruteurs. D'autres ont pu renouveler leur permis de travail, mais souffrent du fait qu'ils sont inadmissibles aux programmes provinciaux de soins de santé et d'accès à la résidence permanente, en raison de la courte validité de leur permis.



L'annonce par EDSC des exigences en matière de logement et des inspections pour les employeurs avant d'embaucher des travailleurs agricoles migrants est une mesure positive qui devrait être étendue aux employeurs d'aides familiales et d'autres travailleurs migrants. Son efficacité dépendra du maintien des inspections proactives des lieux d'hébergement.

Les pratiques de recrutement nuisibles dans le pays d'origine et au Canada demeurent un problème important pour les travailleurs migrants du PTET. Les travailleurs sont endettés à la suite du paiement de frais de recrutement pouvant atteindre 40 000 \$ et sont donc plus vulnérables aux abus, y compris la traite des personnes. Dans certains cas, le recruteur est également le trafiquant. Le Canada doit assumer la responsabilité de ces problèmes et collaborer avec les pays d'origine pour trouver des solutions. Le Canada devrait également s'engager à protéger les droits des travailleurs migrants en signant la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et le Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé.

La traite des personnes à des fins d'exploitation par le travail demeure un problème au sein du PTET. Dans plusieurs cas, les travailleurs victimes de la traite ont perdu leur statut et l'Agence des services frontaliers du Canada les a détenus et expulsés, sans accès à la justice. Cette application inéquitable a un effet dissuasif sur ceux et celles qui pourraient autrement signaler des abus. Les survivants de la traite ne se voient pas toujours accorder de permis de séjour temporaire, en particulier dans les cas de trafic de main-d'œuvre.

Le gouvernement actuel a fait preuve d'initiative pour protéger les travailleurs migrants. Cela doit s'accompagner d'une vision à plus long terme de renforcement national et de politiques non discriminatoires de l'emploi et de l'immigration.

<b>Nombre de permis de travail délivrés</b>	<b>2017</b>
Aides familiales	3,325
Travailleurs agricoles	48,105
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	27,625
<b>Total</b>	<b>79,055</b>





## Protection légale des travailleurs migrants

**D**

En vertu de la *Loi sur les normes du travail* de la C.-B., les recruteurs ne peuvent exiger des frais aux travailleurs et les agences de placement doivent avoir un permis, mais les pénalités pour les recruteurs sans permis sont minimales. Les dispositions concernant le salaire minimum, les heures de travail et les heures supplémentaires ne s'appliquent pas à certaines aides familiales et certains travailleurs agricoles. Aucune loi ne protège spécifiquement les travailleurs migrants.

## Application des protections légales

**C**

La Direction des normes du travail (DNT) se base sur les plaintes pour appliquer la Loi. Le délai pour le dépôt des plaintes est de six mois, un obstacle pour les travailleurs migrants qui hésitent à se plaindre avant d'avoir quitté leur employeur. L'équipe de conformité agricole de la DNT est une initiative proactive qui effectue des visites de sites, des inspections de véhicule et des vérifications de paie sur les lieux de travail.

## Accès à la résidence permanente

**B**

Les travailleurs migrants dans certaines professions « peu spécialisées » liées au tourisme, à l'hôtellerie, au camionnage et à la transformation des aliments sont admissibles aux catégories d'entrée et semi-qualifiées du Programme des candidats des provinces de la C.-B. (PCP). Les travailleurs des professions C et D de la CNP sont admissibles au projet pilote du Nord-Est. Les travailleurs saisonniers ne sont pas admissibles et les exigences linguistiques fédérales excluent de nombreux travailleurs.

## Accueil et soutien

**B**

Depuis 2014, la province finance 58 organismes pour des services d'établissement aux nouveaux arrivants inadmissibles aux services financés par le gouvernement fédéral, dont les travailleurs migrants. Seules les personnes admissibles au PCP ont accès aux cours de langue.

## Accès à l'information pour les travailleurs migrants

**B**

L'information sur les normes du travail est disponible en ligne dans plusieurs langues. WelcomeBC a une page web pour les travailleurs migrants en anglais, et la DNT fournit de l'information en anglais aux travailleurs en personne, en ligne et par téléphone. Des séances d'information sont parfois offertes aux travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) par la DNT en partenariat avec le consulat du Mexique. L'information ne parvient pas à tous les travailleurs migrants et certains travailleurs ont reçu des informations inexactes de leur consulat ou de leur employeur. L'information est également disponible auprès des organismes d'établissement.

## Sensibilisation des employeurs

**B**

La DNT publie en ligne de l'information relative aux obligations des employeurs envers les travailleurs migrants. Elle offre, sur demande, des présentations aux employeurs et aux associations d'employeurs, ainsi que des séances visant les employeurs des travailleurs du PTAS (en collaboration avec le consulat du Mexique, le bureau de liaison de la Jamaïque et la *BC Fruit Growers Association*).

## Accès aux soins de santé

**C**

Les travailleurs migrants sont admissibles aux soins de santé provinciaux après un délai de trois mois (en attendant, l'employeur doit fournir une assurance privée). Ils doivent payer une prime mensuelle de 38 \$ (réduite de 75 \$ le 1er janvier 2018) : ils sont privés de la réduction offerte aux autres salariés à faible revenu. En conséquence, beaucoup de travailleurs migrants ne s'inscrivent pas, et n'ont aucune couverture médicale.

## À remarquer



Depuis 2016, les travailleurs migrants victimes de mauvais traitement peuvent demander un permis de travail ouvert. Il s'agit du premier mécanisme d'accès aux permis de travail ouverts au Canada.

# Colombie-Britannique

## Plus de protection nécessaire



ÉVALUER LES DROITS  
DES TRAVAILLEURS  
MIGRANTS AU CANADA  
2018

La Colombie-Britannique est la deuxième province, après l'Ontario, accueillant le plus de travailleurs migrants dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Un engagement à protéger les droits des travailleurs migrants s'impose donc. Malgré certaines mesures prometteuses, beaucoup reste à faire.

Aucune amélioration n'a été réalisée dans le domaine législatif ou de l'application des protections, mais la province parle de l'adoption de mesures pour protéger les travailleurs à risque d'exploitation, y compris un registre des employeurs et des mesures de conformité accrues. La Colombie-Britannique devrait également éliminer les exclusions à la protection prévues par les normes du travail, touchant certaines aides familiales et certains travailleurs agricoles.

### Statistiques de l'équipe de conformité agricole

Année	Inspections des lieux	Inspections de véhicule	Vérifications de paie
2014	38	11	18
2015	39	11	30
2016	36	13	55
2017	24	13	79

L'application proactive de la loi se limite à l'équipe de conformité agricole de la Direction des normes du travail. Celle-ci effectue des visites surprises sur les lieux de travail et des vérifications de la paie, des inspections routières de véhicules et de la sensibilisation auprès des travailleurs agricoles et leurs employeurs. Le nombre de vérifications de l'équipe a augmenté depuis 2013, mais demeure peu élevé compte tenu du nombre de fermes employant des travailleurs migrants. Une application proactive de la loi sur tous les lieux de travail employant des travailleurs migrants est nécessaire. La limite de six mois pour le dépôt des plaintes doit être prolongée, car elle empêche de nombreux travailleurs migrants de récupérer les salaires volés et les frais de recrutement facturés illégalement.

Initiative positive, la province finance depuis 2014 des organismes d'établissement pour fournir des services aux travailleurs migrants, mais des lacunes importantes persistent. Les services ne sont souvent pas adaptés aux travailleurs migrants, qui ne sont pas disponibles pendant les heures de

bureau et ont des problèmes de transport en zone rurale. Au cours de la première année, environ 10% des travailleurs migrants ont reçu des services.

Depuis 2013, on ne constate aucune amélioration concernant la sensibilisation des employeurs à leurs responsabilités.

En 2016, la C.-B. a lancé une initiative conjointe avec le gouvernement fédéral qui permet aux travailleurs migrants victimes de mauvais traitements de demander un permis de travail ouvert lorsqu'ils déposent une plainte officielle, avec le soutien d'un organisme d'établissement mandaté. Il s'agit d'une solution prometteuse à court terme, mais limitée : le travailleur doit faire la preuve physique du mauvais traitement et trouver un organisme pour le soutenir; en l'absence d'une stratégie de sensibilisation, l'initiative est mal connue. Entre septembre 2016 et décembre 2017, 38 demandes dans le cadre de ce programme ont été reçues. 33 permis de travail ont été accordés, quatre demandes ont été refusées et une demande était en attente.

L'accès à la résidence permanente pour les travailleurs migrants dans des postes « peu spécialisés » par l'entremise du PCP demeure stable. Le plafond de candidatures était de 6 000 en 2017, et 10% ont été attribuées à des candidatures du niveau d'entrée et semi-qualifié. La C.-B. devrait augmenter la cible de travailleurs migrants « peu spécialisés » et instaurer un volet de parrainage familial et communautaire comme au Manitoba, afin que les travailleurs ne dépendent pas de leur employeur.

La prime mensuelle constitue un obstacle dans l'accès aux soins de santé pour les travailleurs migrants, bien qu'elle ait été diminuée de moitié depuis janvier 2018. La couverture provinciale devrait s'étendre aux travailleurs migrants dès leur arrivée et la réduction de la prime offerte aux travailleurs à faible revenu devrait s'appliquer aux travailleurs migrants à bas salaire.

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	785
Travailleurs agricoles	7 575
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	8 560
<b>Total</b>	<b>16 920</b>



Canadian Council for Refugees  
Conseil canadien pour les réfugiés

Mai 2018  
[ccrweb.ca/fr/travailleurs-migrants](http://ccrweb.ca/fr/travailleurs-migrants)



## 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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
<b>Total</b>	<b>7 515</b>





## Protection légale des travailleurs migrants

**A**

Depuis 2013, en vertu de la *Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act* (FWRISA), les employeurs doivent s'inscrire auprès de la province. Les recruteurs et consultants doivent quant à eux obtenir un permis assurant certains critères et permettant de les localiser. Les titulaires d'un permis doivent déposer une caution de 20 000 \$ pour une éventuelle compensation en cas de violation de la Loi. La Loi interdit les frais ou les coûts liés au recrutement pour les travailleurs migrants. Les recruteurs et consultants doivent signer un contrat transparent avec les employeurs et les travailleurs.

## Application des protections légales

**A**

Une unité d'intégrité du programme est chargée de l'application de la FWRISA. Deux agents d'intégrité mènent des enquêtes et des vérifications, soutenus par un agent d'accueil et de référence. Depuis 2013, des centaines de vérifications proactives et d'enquêtes après une plainte ou une information ont été menées auprès des employeurs et des représentants en immigration, ce qui a entraîné des suspensions et des mesures disciplinaires. L'information sur les employeurs sanctionnés n'est pas rendue publique.

## Accès à la résidence permanente

**C**

Les travailleurs migrants exerçant certaines professions « peu spécialisées » (chauffeurs de camion long-courriers et certains travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration) peuvent accéder à la résidence permanente par l'entremise du Programme des candidats immigrants de la Saskatchewan. Les travailleurs saisonniers ne sont pas admissibles.

## Accueil et soutien

**A**

Les travailleurs migrants ont accès à des services d'établissement financés par la province, dont des cours de langue offerts par onze organismes au service des nouveaux arrivants. Ils peuvent également suivre une formation linguistique en ligne. Les organismes n'offrent pas de soutien aux procédures d'immigration.

## Accès à l'information pour les travailleurs migrants

**B**

Plusieurs ressources pour les travailleurs migrants fournissent les coordonnées de services de soutien et de l'Unité d'intégrité du programme. Elles peuvent être consultées avec une traduction en ligne, mais la province fournit l'information uniquement en anglais. Le Bureau des normes d'emploi offre des séances d'information sur la FWRISA dans les organismes d'établissement. Accéder à l'information peut être difficile pour les travailleurs isolés ou n'ayant pas accès à Internet.

## Sensibilisation des employeurs

**B**

Lors de l'entrée en vigueur de la FWRISA, des séances d'éducation publiques et des envois postaux ont été organisés pour les employeurs. La province ne fait maintenant des présentations que sur demande. L'information concernant les responsabilités des employeurs à l'égard des travailleurs migrants est disponible en ligne.

## Accès aux soins de santé

**A**

Tous les travailleurs migrants ayant un permis de travail valide sont couverts par les soins de santé provinciaux, sans délai de carence.

# Saskatchewan

## Poursuivre sur des bases solides



La *Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act* (FWRISA), entrée en vigueur en octobre 2013, est la loi la plus complète au Canada pour contrer les vulnérabilités vécues par les travailleurs migrants. Le registre des employeurs, l'octroi de permis aux recruteurs et l'application proactive, ainsi que l'accès aux services d'établissement financés par la province, dont les cours de langue, font de la Saskatchewan la province offrant la meilleure protection aux travailleurs migrants.

Les employeurs des travailleurs migrants au Saskatchewan sont obligés de s'inscrire auprès de la province afin de recevoir une Étude d'impact sur le marché du travail favorable du gouvernement fédéral. En janvier 2018, 3 265 employeurs étaient inscrits conformément à la Loi. Un peu plus de 350 consultants en immigration et recruteurs de travailleurs étrangers ont reçu un permis.

### Statistiques sur l'application de la Loi (2014-2017)

Enquête - employeurs et détenteurs de permis (suite à une plainte ou une information)	500
Vérification d'employeurs	406
Employeurs suspendus	28
Vérification de détenteurs de permis	56
Détenteurs de permis suspendus	0
Salaires recouvrés à la suite d'une enquête ou vérification	\$200 678

L'Unité d'intégrité du programme (UIP) a suspendu 28 employeurs pour infraction depuis la mise en œuvre de la loi. Le taux d'approbation des demandes de recruteurs, consultants et représentants en immigration oscille autour de 70%, signe que le système d'autorisation élimine les candidats inadaptés. Jusqu'à présent, aucun détenteur de permis n'a été suspendu, mais plusieurs ont fait l'objet d'une vérification et certains ont été sanctionnés. La FWRISA a permis de recouvrer 200 678 \$ pour les travailleurs (jusqu'en janvier 2018). L'absence d'un registre public des employeurs sanctionnés (tel qu'il existe au Manitoba) peut être considérée comme une lacune en matière de transparence et d'accès à l'information.

### Programme des candidats de la Saskatchewan (2014-2017)

Année	Hôtellerie		Camionneurs	
	Candidats	% du total	Candidats	% du total
2014	459	9.5%	127	2.6%
2015	657	11.9%	117	2.1%
2016	174	3.2%	33	0.6%
2017	65	1.8%	16	0.4%

Une des priorités de la Saskatchewan au cours des dernières années a été d'attirer et de garder les nouveaux arrivants. Ainsi, l'accès à la résidence permanente est offert à certains travailleurs migrants par l'intermédiaire du Programme des candidats immigrants de la Saskatchewan (PCIS). Cependant, parmi les travailleurs « peu spécialisés », seuls les camionneurs et certains travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration sont admissibles et le nombre des candidatures de ces travailleurs migrants a chuté au cours des dernières années, passant de plus de 14% du total en 2015, à seulement 2,2% en 2017. En 2017, le nombre total de candidats était de 3 671, dont seulement 81 travailleurs « peu spécialisés ». La Saskatchewan devrait combler les pénuries de main-d'œuvre et protéger les travailleurs migrants en élargissant l'admissibilité à d'autres professions « peu spécialisés » et en proposant un volet pour les nominations familiales et communautaires afin que les travailleurs ne dépendent pas de leur employeur.

La Saskatchewan est unique, car elle finance des services à tous les migrants, peu importe leur statut, dont des services d'information et de référence, de consultation, d'interprétation et d'aide à l'emploi. Les cours de langue sont offerts par des collèges régionaux dans 40 collectivités ainsi qu'en ligne. L'absence de soutien aux procédures d'immigration, y compris avec le PCIS, constitue une faiblesse. Les travailleurs migrants doivent donc se tourner vers des consultants en immigration et des avocats rémunérés. Les services financés par la province devraient inclure un soutien aux procédures d'immigration.

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	50
Travailleurs agricoles	350
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	420
<b>Total</b>	<b>820</b>





## 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>





## Protection légale des travailleurs migrants

**C**

Depuis 2015, la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi* (LPÉCE) protège tous les travailleurs migrants. La LPÉCE interdit aux recruteurs et aux employeurs d'imposer des frais aux travailleurs migrants ou de saisir leurs documents. Le délai pour déposer une plainte est de 42 mois. La *Loi sur les normes d'emploi* exclut les travailleurs agricoles du salaire minimum, et les aides familiales vivant chez leur employeur ne sont pas protégées en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail. L'Ontario est l'une des deux provinces à restreindre la liberté d'association des travailleurs agricoles, et les aides familiales n'ont pas le droit de se syndiquer non plus.

## Application des protections légales

**C**

Depuis 2014, le ministère du Travail mène des inspections « éclair » cernant des secteurs spécifiques, se concentrant à trois reprises sur les employeurs de travailleurs migrants. Les vérifications se font généralement avec préavis. Alors que la LPÉCE protège contre les représailles les travailleurs se prévalant de leurs droits, la *Loi sur les normes d'emploi* n'offre aucune protection semblable.

## Accès à la résidence permanente

**C**

Auparavant réservé aux travailleurs « spécialisés », le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) a ajouté un volet « Compétences recherchées » en août 2017, offert à certains travailleurs migrants « peu spécialisés » ayant une offre d'emploi à temps plein d'un employeur éligible. Les travailleurs saisonniers sont exclus du POCI. Les frais de 1500 \$ à 2000 \$ et les exigences linguistiques fédérales constituent des obstacles pour plusieurs.

## Accueil et soutien

**C**

La province finance, mais insuffisamment, quelques services d'établissement auxquels ont droit les travailleurs migrants. L'accès aux cours de langue n'est pas offert. Le ministère des Services sociaux et communautaires vient de financer des services de soutien pour les travailleurs migrants chez deux organismes dans le cadre de la Stratégie ontarienne pour mettre fin à la traite des personnes.

## Accès à l'information pour les travailleurs migrants

**B**

Un document sur la LPÉCE est disponible en ligne dans plusieurs langues. La LPÉCE oblige les employeurs à donner à chaque travailleur une ressource avec des informations de base sur les normes d'emploi. L'InfoCentre de santé et de sécurité au travail et le Centre d'information sur les normes d'emploi fournissent des informations par téléphone avec interprétation, mais ces ressources sont peu connues.

## Sensibilisation des employeurs

**B**

Les ministères responsables des normes d'emploi (NE) et de la santé et la sécurité au travail font de la sensibilisation au moment des inspections éclair. Une initiative éducative s'est tenue en 2017-2018 auprès des fermes employant des travailleurs migrants. Le site des NE contient une section réservée aux employeurs contenant des fiches d'information sur la LPÉCE.

## Accès aux soins de santé

**B**

Les travailleurs agricoles saisonniers ont accès à l'assurance maladie provinciale dès leur arrivée. Les autres travailleurs migrants sont couverts après 3 mois (l'employeur doit fournir une assurance privée les 3 premiers mois). En janvier 2018, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) s'est engagée, par des moyens proactifs, à fournir aux travailleurs migrants agricoles un accès aux soins nécessaires au Canada et dans leur pays d'origine.

## À remarquer



L'initiative récente du CSPAAT, si mise en œuvre telle qu'annoncée, aura un impact positif important sur l'accès des travailleurs migrants agricoles aux soins de santé.

# L'hôte du plus grand nombre de travailleurs migrants doit faire plus



Les normes d'emploi de l'Ontario privent la plupart des travailleurs agricoles et des aides familiales des protections de base, notamment quant à la rémunération des heures supplémentaires et au maximum d'heures travaillées par jour, ainsi que du droit à la syndicalisation et aux négociations collectives. Ces exceptions touchent la majorité des travailleurs migrants de la province, en plus de rendre deux populations genrées et racisées particulièrement à risque en raison de l'isolement et de la précarité d'emploi. Les normes d'emploi doivent être révisées afin de protéger tous les travailleurs.

Les travailleurs agricoles ne bénéficient pas de l'augmentation du salaire minimum à 15 \$/h, puisqu'ils sont exclus des réglementations en matière de salaire minimum.

L'Ontario a mené, de 2014 à 2016, des initiatives centrées sur les travailleurs migrants basées sur les informations obtenues du gouvernement fédéral. Durant cette période, 184 inspections ont été menées et plus de 70 000 \$ en sommes dues ont été rendus aux travailleurs migrants. De 61 % à 83 % des employeurs ont été reconnus non conformes, ce qui indique un besoin de plus de contrôle (une faible minorité des lieux de travail ont été inspectés). Durant ces inspections, les agents ont distribué des informations sur les droits et les responsabilités des employés et des employeurs. À la place d'initiatives ponctuelles, l'Ontario devrait assurer l'application de la loi de façon systématique et proactive. Il devrait également distribuer des informations sur les droits et les recours à tous les travailleurs migrants, en plus de créer un registre et un système de permis pour les employeurs et les recruteurs, comme cela se fait dans trois autres provinces. L'Ontario devrait aussi négocier auprès du gouvernement fédéral, à la manière de la Colombie-Britannique, un permis de travail ouvert destiné aux travailleurs ayant été victimes de mauvais traitements.

Afin de faciliter l'accès à la voie récemment ouverte aux travailleurs « peu spécialisés » du POCI, l'Ontario devrait financer des services d'établissement et de soutien pour les travailleurs migrants, notamment des cours de langue, et les services doivent être accessibles les soirs et les fins de semaine. Le gouvernement devrait également réduire les frais et introduire une voie de parrainage familial et communautaire (comme le Manitoba) afin que les travailleurs ne soient pas dépendants de leur employeur.

Bien que les travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) soient couverts par le régime d'assurance maladie provincial, ils doivent acheter leur propre assurance privée. Les travailleurs du PTAS manquent d'informations sur la couverture et les réclamations, et plusieurs ne comprennent pas la différence entre les régimes d'assurance public et privé, avec comme conséquence le non-traitement ou le paiement de leur poche de services qui sont pourtant couverts. La province a besoin d'une campagne de sensibilisation afin de les aider à comprendre leur couverture et l'accès au système de santé.

En janvier 2018, la CSPAAT a annoncé des mesures additionnelles visant les travailleurs migrants agricoles atteints d'un accident ou d'une maladie du travail. Ces mesures incluent le transport et des services d'interprète, en plus du paiement direct au fournisseur de soins de santé dans le pays d'origine. Il s'agit d'une avancée favorable, mais l'information devrait être fournie aux travailleurs dès leur arrivée, et les mesures devraient toucher tous les travailleurs migrants.

<b>Nombre de permis de travail délivrés</b>	<b>2017</b>
Aides familiales	1 585
Travailleurs agricoles	21 195
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	6 025
<b>Total</b>	<b>28 805</b>





## Protection légale des travailleurs migrants

**C**

La protection des travailleurs migrants au Québec se base sur la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les aides familiales qui habitent chez leur employeur ne sont pas admissibles à l'indemnisation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Les travailleurs agricoles sont exclus de certaines dispositions des normes du travail, dont le maximum d'heures et les heures supplémentaires. La loi promulguée en 2014 restreint le droit des travailleurs agricoles à se syndiquer, ce qui touche la grande majorité des travailleurs migrants dans la province. En mars 2018, des modifications aux normes du travail ont été proposées afin de réglementer les recruteurs et d'interdire les frais imposés aux travailleurs.

## Application des protections légales

**D**

La CNESST (Commission des normes, de l'équité salariale et de la santé et de la sécurité au travail) mène des enquêtes à la suite de plaintes. Une surveillance proactive des lieux de travail à partir d'informations reçues peut avoir un impact sur les travailleurs migrants, même s'ils ne sont pas ciblés.

## Accès à la résidence permanente

**B**

Depuis 2016, les travailleurs migrants des professions C de la CNP sont admissibles au programme d'immigration pour les travailleurs qualifiés. Le Québec n'a pas adopté le volet fédéral des aides familiales, créé en 2014, de sorte que seul le personnel soignant hautement qualifié (et non les aides familiales « peu spécialisées ») est admissible à la résidence permanente dans le cadre du Programme d'expérience québécoise (PEQ). La nouvelle réglementation proposée en mars 2018 en matière d'immigration ouvrirait le PEQ et le programme d'immigration régulier à tous les niveaux de compétence. Les candidats devront toujours satisfaire aux exigences linguistiques élevées.

## Accueil et soutien

**D**

Les travailleurs migrants « peu spécialisés » n'ont pas accès aux services d'accueil et de soutien financés par le gouvernement, y compris la francisation.

## Accès à l'information pour les travailleurs migrants

**B**

Le gouvernement a produit des publications et une vidéo sur les droits de la personne et le travail, qui contiennent les coordonnées d'organismes gouvernementaux pertinents. Ces ressources, disponibles en ligne en français, anglais et espagnol, sont distribuées aux organismes communautaires qui travaillent auprès des travailleurs agricoles migrants. La CNESST dispose d'une ligne téléphonique, dont les horaires sont limités. Le personnel ne parle que le français ou l'anglais.

## Sensibilisation des employeurs

**C**

La CNESST offre des sessions d'information aux employeurs sur demande, mais cible les employeurs ayant fait l'objet d'une plainte pour la sensibilisation. Il n'y a pas d'initiative proactive pour informer les employeurs de leurs responsabilités à l'égard des travailleurs migrants. Un guide pour les employeurs qui embauchent des travailleurs immigrants est disponible en ligne.

## Accès aux soins de santé

**B**

Les travailleurs agricoles saisonniers sont couverts par l'assurance maladie provinciale dès leur arrivée. Les autres travailleurs migrants sont admissibles uniquement s'ils ont un permis de travail d'au moins six mois, avec un délai de carence de trois mois. La CNESST couvre le salaire, les frais de soins de santé et la réadaptation des travailleurs migrants qui ont une maladie ou une blessure liée au travail et qui retournent dans leur pays d'origine.

## À remarquer



Si adopté, le projet de règlements ferait du Québec un pionnier dans l'utilisation de la migration permanente (plutôt que temporaire) pour répondre aux besoins de main-d'œuvre de tous les niveaux.

# Les développements prometteurs doivent être accompagnés de réelles protections



Même si le Québec a peu fait pour s'attaquer au statut vulnérable des travailleurs migrants au cours des dernières années, certaines initiatives récentes démontrent une plus grande sensibilité à cette question urgente.

En mars 2018, le Québec a proposé des modifications aux normes du travail visant à protéger les travailleurs migrants en interdisant les frais de recrutement et en instaurant un régime de permis pour les recruteurs. Si adoptées et mises en œuvre de façon efficace, ces modifications représenteront un pas en avant. Les recruteurs devraient payer une caution pouvant servir à rembourser les travailleurs s'ils ne respectent pas les règles. Les travailleurs migrants doivent connaître la loi et disposer d'un mécanisme pour déposer des plaintes ou faire des dénonciations anonymes.

Le Québec doit aussi créer un registre d'employeurs et appliquer la loi de façon proactive pour contrer les abus, étant donné que les travailleurs migrants hésitent à se plaindre de peur de perdre leur emploi et leur statut. Bien que la loi interdise les représailles à l'encontre des travailleurs qui font valoir leurs droits, aucun mécanisme efficace n'empêche les employeurs de renvoyer dans leur pays les travailleurs qui se plaignent, ou ceux qui sont malades ou blessés.

Le plan stratégique publié récemment par la CNESST priorise la sensibilisation de certains travailleurs à leurs droits et recours, dont les travailleurs migrants. Bien que cette démarche soit louable, les travailleurs migrants seront peu susceptibles d'utiliser les recours sans protections supplémentaires.

Après dix ans de lutte pour le droit des travailleurs agricoles de se syndiquer en 2010, le Québec a fait marche arrière en adoptant une loi en 2014 qui restreint de nouveau ce droit. La grande majorité des travailleurs migrants à bas salaire au Québec sont des travailleurs agricoles. Le fait que les travailleuses domestiques et les aides familiales qui vivent chez leur employeur ne sont pas admissibles à l'indemnisation est une source de frustration pour celles-ci, qui militent pour cette couverture depuis plus d'une décennie.

La nouvelle réglementation sur l'immigration, proposée en mars 2018, ouvrirait le Programme d'expérience québécoise, ainsi que le Programme régulier des travailleurs qualifiés, à tous les travailleurs migrants, quel que soit leur niveau de compétence. Il s'agit d'une mesure positive, même pionnière, en vue de l'utilisation de l'immigration permanente comme outil pour répondre aux besoins de la main d'œuvre de tous les niveaux de spécialisation, et pour éliminer la vulnérabilité des travailleurs migrants causée par leur statut d'immigration. Cependant, les exigences linguistiques élevées excluent beaucoup des travailleurs « peu spécialisés ».

Québec gère le budget lié aux services d'accueil des nouveaux arrivants, mais n'offre pratiquement aucun soutien aux travailleurs migrants. Le besoin de soutien est urgent afin de diminuer la vulnérabilité des travailleurs migrants et d'améliorer l'accès à la justice. Le Québec doit augmenter le financement des services d'accueil et les offrir aux travailleurs migrants, y compris la francisation, comme l'ont fait d'autres provinces. L'accès à la francisation et aux services d'accueil facilitera également l'accès aux programmes provinciaux d'immigration.

L'accès aux soins de santé est miné pour les travailleurs agricoles par les barrières de langue et de transport, et la conservation par certains employeurs de leur carte d'assurance maladie. La CNESST devrait informer les travailleurs migrants au sujet du système et les employeurs au sujet de leurs responsabilités. Depuis fin 2017, la CNESST garantit aux travailleurs migrants victimes d'un accident ou d'une maladie lié au travail l'accès aux services de santé et de réadaptation adéquats dans leur pays d'origine, un pas en avant.

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	145
Travailleurs agricoles	10 210
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	2 700
<b>Total</b>	<b>13 055</b>





## 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



ÉVALUER LES DROITS  
DES TRAVAILLEURS  
MIGRANTS AU CANADA  
2018

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
<b>Total</b>	<b>1 325</b>





## 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>





---

**Protection légale des  
travailleurs migrants**

**D**

Le gouvernement de l'Î.-P.-É. s'appuie sur sa loi sur les normes d'emploi (NE) qui ne comporte aucune disposition spécifique à la situation de vulnérabilité des travailleurs migrants. Plusieurs dispositions de cette loi ne s'appliquent pas aux travailleurs agricoles.

---

**Application des  
protections légales**

**C**

Les normes de l'Î.-P.-É. reposent sur des plaintes, même si l'agent des normes du travail visite des employeurs, ce qui peut entraîner des contrôles. La Province met en place un accord de partage d'information avec le gouvernement fédéral afin d'améliorer l'application des normes, mais malgré cela la Province ne connaît pas la localisation des travailleurs de façon opportune.

---

**Accès à la résidence  
permanente**

**A**

Les travailleurs « peu spécialisés » (catégories C et D de la CNP) sont admissibles au Programme des candidats de la province. Les travailleurs de la catégorie C sont également admissibles au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Cependant, les restrictions fédérales sur l'admissibilité des travailleurs saisonniers et les critères de langues imposés par le fédéral limitent l'accès pour de nombreux travailleurs migrants sur l'Î.-P.-É.

---

**Accueil et soutien**

**C**

La Province subventionne quelques services d'établissement pour les travailleurs migrants depuis 2013. Une personne de l'organisme d'accueil principal fournit à temps partiel des services d'établissement aux travailleurs migrants à travers l'île, mais cela est insuffisant pour répondre aux travailleurs isolés et à ceux qui ne parlent pas anglais (à moins de venir avec son propre interprète). Le secrétariat aux affaires féminines finance quelques services de soutien aux travailleurs migrants offerts par un organisme communautaire. La Province ne finance pas de cours de langue.

---

**Accès à l'information pour  
les travailleurs migrants**

**C**

Le bureau des normes d'emploi a créé des affiches avec des informations sur les protections de base dans neuf langues. Les affiches sont disponibles en ligne et ont été distribuées auprès d'employeurs et aux deux organismes qui offrent de l'aide aux travailleurs migrants. Aucune information n'est disponible pour les travailleurs agricoles non couverts par les normes d'emploi.

---

**Sensibilisation des  
employeurs**

**B**

Des employés de la Direction des normes d'emploi visitent les employeurs qui embauchent des travailleurs migrants pour s'assurer qu'ils connaissent leurs responsabilités telles qu'énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi, et afin de distribuer les affiches mentionnées ci-avant. Ils ciblent l'industrie de transformation du poisson et des fruits de mer car ils connaissent l'emplacement de ces lieux de travail.

---

**Accès aux soins de santé**

**C**

Les travailleurs migrants qui détiennent un permis de travail valide pour plus de six mois ont accès au système de santé provincial. Les nombreux travailleurs saisonniers qui ont un permis de travail de six mois n'y ont pas accès, de même que les travailleurs qui sont dans l'attente du renouvellement de leur permis.

# Île-du-Prince-Édouard

## Encore un long chemin à faire



Depuis 2013, l'île du Prince Édouard a pris des mesures concrètes pour améliorer l'aide et l'accès des travailleurs migrants à un statut permanent. Cependant, il existe encore de sérieuses lacunes concernant la protection et le soutien.

Depuis 2013, la Province a négocié un accord de partage d'information avec le gouvernement fédéral dont la mise en place est en cours. Le partage d'information efficace aide la province à savoir où les travailleurs migrants travaillent, et facilite ainsi la diffusion de l'information sur les droits des travailleurs et le contrôle des conditions de travail. Cependant de tels accords ne sont pas toujours opportuns ou efficaces, et la province devrait mettre en place des normes et des lois similaires à celles adoptées par la Nouvelle-Écosse ou dans les prairies canadiennes. Les droits des travailleurs migrants seraient mieux protégés par des lois qui régissent les employeurs et les recruteurs, accompagnées par une application proactive de ces lois, et qui donnent à la province le contrôle sur qui peut embaucher des travailleurs migrants.

Une partie des normes d'emploi ne s'applique pas aux travailleurs agricoles, les laissant ainsi sans protection, lacune que l'I. P.-É. devrait corriger.

Le financement de services d'établissement sur l'île a été une grande avancée, mais la capacité est trop limitée pour répondre aux besoins. Il est positif que la province soit engagée à encourager le gouvernement fédéral à étendre l'admissibilité aux services d'établissement subventionnés par le fédéral aux travailleurs migrants.

L'Î.-P.-É. se distingue dans le fait qu'elle encourage la résidence permanente pour les travailleurs migrants. Dans les deux programmes de la province ouverts aux travailleurs « peu spécialisés », les travailleurs migrants représentaient 31% des candidats en 2017. Les travailleurs de la catégorie C de la CNP sont également admissibles au programme pilote d'immigration au Canada atlantique. La province devrait financer les cours de langue afin de faciliter l'accès des travailleurs migrants à ces programmes. L'Î.-P.-É. devrait également encourager le gouvernement fédéral à réduire les exigences linguistiques, et à retirer les restrictions visant les

travailleurs saisonniers. La province devrait, de plus, mettre en place un système de parrainage familial et communautaire comme cela a été fait au Manitoba, par lequel les candidats ne dépendent plus de leur employeur pour être parrainés.

Les travailleurs migrants de l'Î.-P.-É. manquent d'information concernant l'accès aux soins de santé auxquels ils sont admissibles, qu'ils soient publics ou privés, sur les services pris en charge et sur la façon de présenter une demande. Les assurances privées ne sont pas acceptées en amont par les médecins, les hôpitaux ou les pharmacies : les travailleurs sans couverture provinciale doivent donc avancer leurs frais médicaux, ce qui est impossible pour beaucoup de travailleurs ayant des bas salaires. La province devrait couvrir les travailleurs migrants dès leur arrivée, comme le font d'autres provinces et également dans l'attente de leur renouvellement de permis.

Santé Î.-P.-É. a créé des documents dans plusieurs langues afin d'informer les travailleurs migrants, mais il apparaît que les travailleurs n'en ont pas connaissance. Certains employeurs gardent les cartes d'assurance maladie des travailleurs, ou n'informent pas les travailleurs sur les services de santé privés ou de la province. L'Î.-P.-É. doit s'assurer que les travailleurs aient l'information et l'accès adéquates aux services de santé.

Les pratiques de recrutement abusives au Canada et dans le pays d'origine restent un problème très présent et la province doit travailler avec le gouvernement fédéral afin de régler cette question.

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	0
Travailleurs agricoles	55
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	560
<b>Total</b>	<b>615</b>





---

**Protection légale des  
travailleurs migrants**

**D**

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador s'appuie sur sa loi sur les normes du travail, qui présente des lacunes en ce qui concerne les travailleurs migrants. Aucune législation ne traite des vulnérabilités et des défis spécifiques aux travailleurs migrants.

---

**Application des  
protections légales**

**C**

L'application de la loi sur les normes du travail se fait généralement de façon réactive, lorsqu'une plainte est reçue. Au cours des 5 dernières années, la province a cependant mis en place des visites chez les employeurs, au hasard ou sur réception d'informations. Ces visites ne visent pas spécifiquement les employeurs de travailleurs migrants, mais depuis début 2018, les agents des normes du travail mettent en place des actions préventives visant les employeurs de travailleurs migrants. Ces visites ont pour but l'éducation et la sensibilisation, mais peuvent aussi mener à une enquête.

---

**Accès à la résidence  
permanente**

**B**

Les travailleurs peu spécialisés (Emplois de niveau de compétence C et D de la CNP) sont admissibles au Programme des candidats de la province, et ceux qui ont des emplois de niveau de compétence C de la CNP au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Le bureau de l'Immigration et du Multiculturalisme travaille avec les candidats et leurs employeurs afin de garantir le respect des exigences en matière d'établissement économique, en encourageant par exemple les employeurs à augmenter le salaire, à offrir un logement gratuit ou à faible coût, ou à prendre en charge les frais de déplacement des membres de la famille venant s'y installer. Le bureau facilite l'accès également en offrant des « candidatures conditionnelles » aux travailleurs qui ont besoin de cours de langue supplémentaires afin de satisfaire aux exigences fédérales. Les travailleurs saisonniers ne sont pas admissibles.

---

**Accueil et soutien**

**C**

La province finance quelques services d'établissement, dont des cours de langue pour les candidats de la province ainsi que pour ceux du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Les autres travailleurs migrants sont exclus de ces services.

---

**Accès à l'information pour  
les travailleurs migrants**

**D**

Le bureau des normes du travail fournit de l'information générale sur les normes du travail, disponible en ligne dans différentes langues (cependant pas très facile à trouver) et un guide des normes du travail en anglais et en français. Il n'existe aucune information spécifique aux travailleurs migrants.

---

**Sensibilisation des  
employeurs**

**C**

Le bureau des normes du travail offre des séances d'information et un guide de l'employeur en ligne avec de l'information générale sur les responsabilités dans le milieu de travail, mais la situation particulière des travailleurs migrants n'est pas abordée. Les visites préventives d'employeurs visent surtout la sensibilisation. La province s'est associée aux agences d'établissement pour fournir des formations en compétence culturelle aux employeurs intéressés à désigner des candidats à la résidence permanente.

---

**Accès aux soins de santé**

**D**

Seuls les travailleurs migrants qui ont un permis de travail d'un an ou plus sont admissibles à l'assurance maladie de la province. Ces derniers sont couverts dès leur arrivée; les travailleurs ayant un permis plus court doivent être couverts par une assurance privée fournie par l'employeur.

# Terre-Neuve-et-Labrador

## Immigration, oui!

### Mais qu'en est-il des protections?



ÉVALUER LES DROITS  
DES TRAVAILLEURS  
MIGRANTS AU CANADA  
2018

Au cours des cinq dernières années, Terre-Neuve-et-Labrador a mis des efforts concertés pour attirer plus de travailleurs migrants à devenir résidents permanents. Or, ces efforts n'ont pas été accompagnés par de meilleures protections offertes aux travailleurs migrants, qui restent vulnérables du fait de leur permis de travail fermé et statut temporaire.

La province n'a aucune législation ou initiative concrète d'application de la loi relative aux travailleurs migrants. L'application de la loi sur les normes du travail se base sur les plaintes, mais les travailleurs migrants hésitent à déposer plainte par peur de perdre leur emploi et donc leur statut au Canada. La seule initiative proactive est la visite préventive d'employeurs qui met l'accent sur la sensibilisation des employeurs et des travailleurs à leurs droits et responsabilités, mais cette initiative ne vise principalement pas les employeurs des travailleurs migrants. La province rapporte qu'en cas de violations évidentes ou soupçonnées lors d'une visite, les agents investigueront et feront appliquer les normes du travail. Terre-Neuve-et-Labrador devrait prendre exemple sur la Nouvelle-Écosse ou d'autres provinces qui ont mis en place des lois et des mécanismes de contrôle afin que les droits des travailleurs migrants soient protégés.

Le bureau de l'Immigration et du Multiculturalisme indique qu'il surveille les listes fédérales d'employeurs qui ont reçus des Études d'impact sur le marché du travail favorables, lui permettant de contacter les employeurs de travailleurs migrants afin de les encourager à soutenir leur passage vers la résidence permanente. Bien qu'encourager la résidence permanente soit louable, la province devrait utiliser ces informations pour effectuer une meilleure application de la loi et pour fournir systématiquement aux travailleurs migrants de l'information concernant leurs droits.

La province subventionne des services d'établissement et des cours de langue pour les travailleurs migrants qui font une demande dans le cadre du Programme des candidats de la province ou du Canada atlantique. La province devrait voir l'offre des services pas seulement comme un investissement dans de futurs résidents permanents mais également comme un soutien nécessaire afin de réduire la vulnérabilité de ceux et celles qui ne sont pas admissibles à l'immigration. La province devrait recommander au gouvernement fédéral d'étendre l'admissibilité aux services d'établissement subventionnés par le fédéral aux travailleurs migrants et dans l'intervalle, financer elle-même ces services et l'apprentissage des langues pour tous les travailleurs migrants de Terre-Neuve-et-Labrador.

Tout en continuant la promotion à l'immigration permanente, la province devrait songer à mettre en place une voie de parrainage familial et communautaire, comme au Manitoba, qui permet aux candidats de ne pas dépendre uniquement de leur employeur.

Afin d'assurer l'accès aux soins de santé, la province devrait fournir une couverture provinciale à tous les travailleurs migrants dès leur arrivée, sans égard à la durée de leur permis de travail, et offrir systématiquement de l'information aux travailleurs sur le fonctionnement du système.

Nombre de permis de travail délivrés	2017
Aides familiales	10
Travailleurs agricoles	20
Autres travailleurs étrangers temporaires avec EIMT	835
<b>Total</b>	<b>865</b>

