



Travailleurs et travailleuses migrants

Bulletins provinciaux et fédéral

Introduction

Augmentation du nombre de travailleurs migrants au Canada

Le Canada, pays où l'immigration est traditionnellement permanente, est en voie de devenir un lieu où les travailleurs migrants sont accueillis à titre provisoire. En 2008, le nombre de travailleurs étrangers temporaires dépassait pour la première fois le nombre total de résidents permanents admis au Canada la même année. Cette tendance à la hausse se poursuit : à la fin de 2012, le Canada accueillait 338 189 travailleurs étrangers temporaires.

Un défi pour les droits humains des migrants et pour la société canadienne

Ce changement de cap du Canada vers une migration de la main-d'œuvre temporaire suscite de vives inquiétudes au Conseil canadien pour les réfugiés à cause de ses répercussions humaines et sociales. Le statut précaire des travailleurs migrants les rend vulnérables à l'exploitation. Par ailleurs, combler les besoins en main-d'œuvre par des travailleurs migrants « jetables » crée une société à deux vitesses. Cela pourrait provoquer une baisse des salaires et entraîner des réactions xénophobes envers les travailleurs migrants, perçus comme responsables de cette situation.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires fonctionne lui-même à deux vitesses en admettant à la fois des travailleurs hautement spécialisés, qui bénéficient de plusieurs avantages, et des travailleurs comblant des postes exigeant un niveau réduit de formation, qui n'ont pas accès aux mêmes conditions. Nos inquiétudes – et nos bulletins – portent sur le volet des professions peu spécialisées : le Projet pilote à l'intention des travailleurs possédant un niveau réduit de formation officielle, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers et le Programme des aides familiaux résidents.

Travailleurs migrants: statut précaire et non-respect des droits

Un certain nombre de facteurs sont propices au non-respect des droits des travailleurs migrants.

- **Statut non permanent** : les travailleurs migrants pourraient être renvoyés et déportés pour avoir porté plainte pour mauvais traitements ou pour avoir tenté de négocier leurs conditions. Lorsque les travailleurs migrants ont des perspectives de résidence permanente au Canada, leur admission dépend de leur employeur.
- **Permis de travail fermé** : en plus d'être temporaires, les permis de travail des travailleurs migrants sont aussi rattachés à un employeur précis. Cela signifie que les options des travailleurs sont très limitées lorsqu'ils sont maltraités par leur employeur.
- **Logement chez l'employeur** : les aides familiales résidentes et de nombreux travailleurs agricoles habitent dans la maison ou sur la propriété de leur employeur, ils sont donc dépendants de celui-ci pour leur logement et pour leur emploi.
- **Isolement** : Les travailleurs migrants sont souvent isolés socialement, car ils parlent peu le français et l'anglais, ne connaissent pas le Canada et ont un accès limité à l'information sur leurs droits. Certains travailleurs migrants sont isolés physiquement et n'ont pas accès à des moyens de transport pour se rendre aux points de service.
- **Service des plaintes inaccessible** : tous les facteurs ci-haut mentionnés entravent l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes existants de traitement des plaintes. Des délais administratifs font que les travailleurs migrants auront probablement quitté le Canada bien avant que leur plainte ne soit résolue.
- **Brèche entre les juridictions fédérale et provinciale** : le Programme des travailleurs étrangers temporaires est géré par le gouvernement fédéral, mais les normes du travail sont de compétence provinciale.
- **Manque de supervision et de mise en exécution** : les lieux de travail et les conditions d'emploi sont peu supervisés par le gouvernement fédéral et la plupart des gouvernements provinciaux. Les employeurs font rarement face aux conséquences quand ils contreviennent aux lois.

Conséquences pour les travailleurs migrants

La vulnérabilité entraînée par leur statut signifie que certains travailleurs migrants sont victimes de conditions médiocres et d'exploitation, ce qui peut conduire, dans les cas extrêmes, à la traite des personnes.

Même lorsque les travailleurs ne sont pas maltraités, la structure du programme entraîne souvent une séparation prolongée de leur famille et de longues périodes où ils vivent au Canada sans possibilité de participation ou de contribution à la société puisqu'ils sont isolés et n'ont pas accès à tous les droits et services, incluant l'apprentissage des langues.

La migration de la main-d'œuvre temporaire est souvent marquée par le genre, la race et d'autres formes d'oppression, particulièrement dans le cas des travailleurs considérés comme peu spécialisés. Soulignons que le Canada joue un rôle actif dans la création des contextes économiques, environnementaux et politiques qui poussent les gens à migrer à la recherche de travail.

BARÈME D'ÉVALUATION

Ces notes se veulent un indice général de la position de la province quant à la protection des droits des travailleurs migrants, à la fois au sujet des mesures appliquées et de la volonté d'amélioration. Pour une évaluation détaillée, veuillez vous référer au texte qui suit.

A	Des mesures importantes et innovatrices ainsi qu'un engagement pour l'amélioration sont pris
B	Des mesures considérables sont prises ou prévues, mais des lacunes importantes subsistent
C	Des mesures et des engagements limités sont pris
D	Pas de mesure ni d'engagement

Bulletins

Ce projet veut se pencher sur les approches adoptées par les gouvernements provinciaux et fédéral pour régler les problèmes ci-haut mentionnés. Le Conseil canadien pour les réfugiés se réjouit des mesures entreprises par certaines provinces afin de contrer la vulnérabilité des travailleurs migrants. Les bulletins cherchent à identifier ce qui pourrait être amélioré par les gouvernements provinciaux et fédéral et à sensibiliser la population et les gens préoccupés par les travailleurs migrants.

L'information qui se trouve dans les bulletins provient des réponses fournies par les gouvernements provinciaux et fédéral, les membres du Conseil canadien pour les réfugiés et d'autres groupes œuvrant auprès des travailleurs migrants dans le cadre de questionnaires envoyés par le Conseil canadien pour les réfugiés. Ces réponses ont été complétées par des recherches supplémentaires.

Les bulletins n'offrent qu'un résumé d'une réalité complexe et en changement. Des comptes rendus plus détaillés, dont ces bulletins ont bénéficié, sont disponibles. Pour avoir accès à ces ressources, veuillez visiter : <http://ccrweb.ca/fr/travailleurs-migrants-documents>

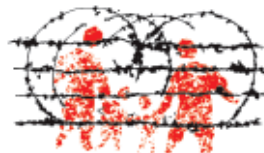
Recommandations

L'expansion rapide du Programme des travailleurs étrangers temporaires est survenue sans discussion publique et demande à être réexaminée de toute urgence. Le Conseil canadien pour les réfugiés croit que le Canada devrait revenir aux politiques favorisant l'immigration permanente, afin que les nouveaux arrivants puissent contribuer à tous les aspects de la vie : économique, sociale et culturelle.

Tant que les travailleurs migrants viendront combler des postes demandant peu de qualifications, les mesures suivantes seront essentielles afin d'assurer la protection de leurs droits fondamentaux :

- Application préventive de lois protégeant les travailleurs migrants contre les mauvais traitements (des employeurs et des recruteurs)
- Octroi de permis de travail qui n'est pas rattaché à un seul employeur
- Possibilité d'accéder à la résidence permanente
- Accès à l'information et aux services

Le CCR remercie les nombreux organismes et personnes qui ont contribué à ces bulletins, notamment le Fonds de justice sociale TCA.





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants en Colombie-Britannique

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	D	Le gouvernement de la C.-B. applique sa Loi sur les normes d'emploi, qui comporte de graves lacunes en ce qui concerne les travailleurs migrants. Aucune loi ne traite des questions touchant les travailleurs migrants.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	C	La Direction des normes d'emploi est chargée de sévir contre les employeurs et les recruteurs peu scrupuleux. Quelques initiatives proactives existent, telles que « l'équipe de conformité des fermes » qui visite des fermes et vérifie les feuilles de paie. Cependant, les fonds alloués à l'application des normes sont insuffisants et le manque d'information sur les allées et venues des travailleurs migrants limite les efforts.
Accès à la résidence permanente	C	Les travailleurs migrants occupant certains emplois peu spécialisés ont accès au Programme des candidats de la C.-B. Il s'agit d'emplois dans le domaine du tourisme, de l'hôtellerie, de la transformation des aliments, du camionnage et du développement du nord-est de la province. Plusieurs des personnes admissibles ne disposent pas du revenu requis, ce qui limite l'accès.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	C	Le gouvernement de la C.-B. finance des services d'information et de référence pour les travailleurs migrants ayant fait une demande au Programme des candidats des provinces. Les personnes dont la candidature n'est pas soutenue par leur employeur ne reçoivent pas de services financés par la province.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	C	La province a produit un feuillet d'information sur les normes d'emploi pour les travailleurs migrants, disponible en ligne en plusieurs langues. Le gouvernement a un programme de sensibilisation ciblant des industries clés mais on ignore si l'information sur les droits et les recours parvient aux travailleurs migrants. Dans le passé, les employeurs étaient tenus de diffuser, sur le lieu de travail, l'information sur les droits des travailleurs mais le gouvernement a retiré cette exigence.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	B-	La province a publié de l'information en ligne pour les employeurs au sujet de leurs obligations face aux travailleurs migrants. Les employés de la Direction des normes d'emploi gèrent des programmes éducatifs ciblant certains employeurs et certaines associations patronales.
Accès aux soins de santé	B	Les travailleurs migrants occupant des emplois peu spécialisés sont couverts par l'assurance maladie provinciale après un délai de carence de 3 mois, durant lequel l'employeur doit fournir une assurance privée. Certains travailleurs, dont les travailleurs agricoles saisonniers, qui sont couverts par une assurance privée, pourraient hésiter à se prévaloir de soins de santé pour des raisons diverses liées à un manque d'information sur leurs droits.
À remarquer	★	La C.-B. est la seule province à avoir eu un projet pilote offrant un permis de travail ouvert aux conjointes et personnes à charge en âge de travailler des travailleurs migrants avec des emplois peu spécialisés. Malheureusement, depuis février 2013, les travailleurs migrants peu qualifiés n'y sont plus admissibles.

La Colombie-Britannique et les travailleurs migrants : encore du chemin à faire

La Colombie-Britannique est deuxième derrière l'Ontario relativement au nombre de travailleurs étrangers temporaires accueillis : 74,216 travailleurs en à la fin de l'année 2012, ce qui représente 1.7% de la population globale de la C.-B. Vu ce nombre élevé, il est important que la province s'engage à protéger les droits des travailleurs migrants.

Les travailleurs migrants de la C.-B. sont protégés par la législation provinciale du travail, incluant la Loi sur les normes d'emploi et la Loi sur la santé et sécurité au travail. La législation du travail de la C.-B. ne prend pas en compte la vulnérabilité des travailleurs migrants. Tandis que la loi interdit d'imposer des frais à un chercheur d'emploi pour lui trouver du travail ou pour lui fournir de l'information sur les emplois disponibles, les agences de recrutement sont autorisées à charger les travailleurs migrants pour plusieurs autres services, ouvrant ainsi la porte à des frais de recrutement déguisés en « services d'immigration ». Par ailleurs, les sanctions pour les infractions sont minimes et les employeurs reconnus coupables de contrevenir aux règles ne doivent que rembourser le travailleur pour sa perte salariale; il n'y a donc pas d'incitation financière pour que les employeurs respectent la loi.

L'insuffisance des ressources allouées à la Direction des normes d'emploi pour l'application de la loi fait en sorte que cette dernière repose largement sur les plaintes. Les travailleurs migrants ne sont pas systématiquement informés de leurs droits et la Direction ne fournit pas de traduction ni d'interprétation pour ceux qui font face à des barrières linguistiques. Un manque d'information sur les allées et venues des travailleurs migrants empêche également l'application de la loi. Les lacunes du système ont été exposées lors d'un récent recours collectif par un groupe de travailleurs des restaurants Denny's. La Cour suprême de la C.-B. a approuvé une entente en mars 2013 : la décision souligne la vulnérabilité des travailleurs face aux pressions exercées par leur employeur pour le retrait des plaintes.

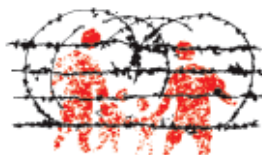
La C.-B. pourrait commencer à résoudre ces problèmes en instaurant un régime d'enregistrement des employeurs et des recruteurs de travailleurs migrants et en imposant des conséquences plus sévères face aux mauvais traitements, comme au Manitoba.

Le Programme des candidats de la C.-B. est ouvert à certains travailleurs migrants occupant des emplois peu spécialisés. Toutefois, les demandeurs doivent posséder un niveau de revenu qui est supérieur au salaire prévu pour ce type d'emploi.

Les problèmes des travailleurs migrants en C.-B. nécessitent des actions. À cette fin, la Coalition des normes d'emploi de la C.-B. a développé un modèle de législation complet à l'attention du gouvernement, comprenant une série de recommandations visant à améliorer le soutien et la protection offerte aux travailleurs migrants et pour que les employeurs et les recruteurs soient tenus responsables de leurs pratiques.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES EN COLOMBIE-BRITANIQUE

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	35,072	69,978	74,216





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants en Alberta

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	B-	Les changements de 2009 aux règlements de la Fair Trading Act de l'Alberta obligent les recruteurs ainsi que les agences de placement à obtenir un permis auprès de la province, interdisent d'imposer des frais de recrutement aux travailleurs et instaurent des pénalités si ces règles ne sont pas respectées. L'Alberta est l'une des deux provinces qui ne reconnaissent pas le droit des travailleurs agricoles à négocier collectivement, ce qui a un impact négatif pour ceux-ci.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	C	Des vérifications systématiques auprès des employeurs ont été entreprises en 2007, mais semblent avoir cessé depuis. Les normes en matière d'emploi sont désormais appliquées selon les plaintes plutôt que de façon systématique. Même lorsqu'il a été jugé qu'ils ont violé la Loi sur les normes en matière d'emploi, les employeurs n'ont qu'à payer les salaires dus.
Accès à la résidence permanente	C+	Avec le soutien de leur employeur, certains travailleurs migrants occupant des postes peu spécialisés peuvent avoir accès au Programme des candidats à l'immigration de l'Alberta. Les contraintes liées au niveau d'éducation et à la maîtrise de la langue peuvent cependant en limiter plusieurs.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	B+	L'Alberta subventionne des services d'information et de référence destinés aux travailleurs migrants offerts par les organismes d'établissement dans les six communautés où le nombre de travailleurs migrants est le plus élevé. L'Alberta est aussi la seule province ayant un Bureau de consultation pour les travailleurs étrangers temporaires ainsi qu'une ligne téléphonique destinée à informer les travailleurs qui veulent porter plainte quant à leurs droits et recours. La province ne subventionne pas l'enseignement des langues aux travailleurs migrants.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	B	L'Alberta a développé de nombreux documents d'information à propos des droits et responsabilités des travailleurs migrants. Ils sont traduits en plusieurs langues et sont accessibles en ligne et dans les différents organismes mentionnés ci-dessus. Puisqu'ils ne sont pas distribués aux travailleurs migrants à leur arrivée, il est possible qu'ils n'atteignent pas les travailleurs migrants les plus isolés.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	B+	L'Alberta a développé un Guide pour employeurs ainsi qu'un Guide des normes en matière d'emploi, un Coffre à outils sur les normes en matière d'emploi et une Fiche-conseil sur les changements apportés au Fair Trade Act. Les Bureaux de consultation pour les travailleurs migrants offrent des conférences destinées aux employeurs les informant de leurs droits et de leurs responsabilités, de façon proactive ou sur demande.
Accès aux soins de santé	B+	Le gouvernement de l'Alberta fournit les soins de santé dès leur arrivée à tous les travailleurs migrants qui ont un permis de travail de 12 mois ou plus. La couverture est liée au permis de travail du travailleur, mais les services sont souvent offerts aussi pendant la période de traitement de la demande de prolongation du permis de travail.
À remarquer	★	La ligne téléphonique ainsi que les Bureaux de consultation pour les travailleurs migrants sont des initiatives innovatrices.

L'Alberta et les travailleurs migrants : des innovations sous-exploitées

En 2012, il y avait 68 319 travailleurs étrangers temporaires en Alberta, ce qui représentait 2 % de la population. Étant donné le développement économique important de la province, des villes entières comptent sur les travailleurs migrants pour combler les emplois essentiels à bas salaires. L'Alberta a réagi à cette situation en mettant en place des initiatives prometteuses telles que la création de la ligne téléphonique d'aide et les bureaux de consultations destinés à fournir aux travailleurs migrants de l'information et un soutien pour porter plainte aux Normes en matière d'emploi. Cependant, la capacité de ces projets a été surestimée compromettant ainsi leur efficacité. Par exemple, en 2007, un programme de vérification systématique des employeurs s'est transformé en programme basé sur les plaintes faute de ressources.

Les travailleurs migrants ont accès à des services de soutien et d'orientation, subventionnés par le gouvernement provincial dans les six communautés où le nombre de travailleurs étrangers temporaires est le plus élevé. Toutefois, l'enseignement des langues n'est pas inclus et les subventions pour les services de soutien n'ont pas cessé de diminuer. Malgré la disponibilité de plusieurs documents d'information en ligne et les services de soutien, peu de travailleurs migrants peuvent mener une plainte officielle à terme en vertu des lois en matière d'emploi. En effet, ces lois imposent le fardeau de la preuve au travailleur afin de documenter sa plainte et exigent des protocoles stricts qui sont difficiles à suivre pour les travailleurs en situation précaire. De plus, puisque les travailleurs agricoles n'ont pas le droit de se syndiquer ou de négocier collectivement, ils ont peu de possibilités d'améliorer leurs conditions.

De récents changements aux règlements de la Fair Trading Act visent le problème des recruteurs sans scrupules, incluant ceux agissant à l'extérieur des frontières canadiennes. Bien que ces révisions constituent un pas dans la bonne direction, aucune mesure d'application n'a été prise. L'Alberta devrait appliquer la recommandation faite dans un rapport de 2011 présenté par l'adjointe parlementaire du ministre de l'Emploi et de l'Immigration de l'époque qui suggérait la création d'un registre obligatoire des employeurs. Il est aussi nécessaire de mettre en place un programme d'application systématique des normes en matière d'emploi et des autres lois reliées au droit du travail.

L'Alberta a adopté une approche innovante afin de gérer l'arrivée massive de travailleurs migrants au cours de la dernière décennie. Cependant, d'autres actions doivent être prises afin de s'assurer que ces mesures protègent les travailleurs migrants efficacement. La province doit aussi cesser de compter sur les travailleurs migrants qui sont utilisés et mis de côté par la suite. Le rapport mentionné plus haut suggère aussi que l'Alberta instaure des solutions permanentes aux pénuries de main-d'œuvre en offrant aux travailleurs migrants un meilleur accès à la résidence permanente, par exemple, en demandant à ce que le Programme fédéral de l'expérience canadienne permette aux travailleurs migrants non ou peu spécialisés d'être admissibles à la résidence permanente. Le CCR encourage l'Alberta à donner suite à cette recommandation.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES EN ALBERTA

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	21,979	58,193	68,319





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants en Saskatchewan

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	B+	Le projet de loi sur le recrutement de travailleurs étrangers et les services d'immigration propose l'enregistrement obligatoire des employeurs et l'octroi de permis aux recruteurs, consultants et fournisseurs de services d'immigration. Il interdit divers mauvais traitements auxquels les travailleurs migrants sont confrontés et propose des pénalités sévères ainsi qu'un contrôle à la fois préventif et fondé sur les plaintes.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	B+	La Section de l'intégrité du programme de la Saskatchewan traite les plaintes confidentielles et les inquiétudes relatives à l'emploi des travailleurs migrants. Afin d'assurer son application, la nouvelle loi permettra de contrôler aléatoirement les employeurs, recruteurs et consultants. De plus, la Section de la participation de l'employeur suit de près les offres d'emploi et les contrats des travailleurs candidats à la résidence permanente et fait un contrôle aléatoire occasionnel.
Accès à la résidence permanente	B-	Certains travailleurs migrants peu qualifiés peuvent obtenir la résidence permanente grâce au Programme des candidats immigrants de la Saskatchewan. Seuls les conducteurs de grands camions et certains travailleurs du domaine de l'hôtellerie sont éligibles.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	B+	Les travailleurs migrants peu qualifiés ont accès à des services d'accueil provinciaux qui comprennent l'enseignement de la langue, dans les petits et les grands centres urbains. L'accès est problématique dans les régions rurales pour les travailleurs agricoles, entre autres.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	B	Plusieurs ressources sont disponibles et ont été traduites en vingt-quatre langues. Elles contiennent les coordonnées de plusieurs services de soutien ainsi que de l'aide juridique et de la Commission des droits de la personne. Le gouvernement prévoit la diffusion d'information sur la nouvelle loi par l'entremise des fournisseurs de services et des organismes ethnoculturels. L'accès à l'information pourrait demeurer problématique pour les travailleurs migrants qui sont isolés et n'ont pas accès à Internet.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	B	Des représentants du gouvernement fournissent de l'information lors d'ateliers tenus à travers la province et de visites sur les lieux de travail. Lors de l'enregistrement prochain des employeurs et de l'octroi de permis aux recruteurs et aux consultants, la province prévoit mettre l'accent sur la formation des divers intervenants.
Accès aux soins de santé	B	Les travailleurs migrants détenant un permis de travail valide pour au moins douze mois ont accès sans délai au système de santé provincial. Certains travailleurs, dont les travailleurs agricoles saisonniers, qui sont couverts par une assurance privée pourraient hésiter à se prévaloir de soins de santé pour des raisons diverses liées à un manque d'information sur leurs droits.

Saskatchewan et les travailleurs migrants : des efforts qui portent fruit

La *Loi sur le recrutement de travailleurs étrangers et les services d'immigration* de la Saskatchewan, qui vise à contrer les difficultés rencontrées par les travailleurs migrants et qui devrait être adoptée et appliquée cette année, est la plus progressiste au Canada. Cette loi, qui s'inspire de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* adoptée au Manitoba en 2009, a été développée en collaboration avec des travailleurs migrants et des intervenants de la communauté. Sous cette loi, les recruteurs, consultants et fournisseurs de services d'immigration doivent obtenir un permis tandis que les employeurs doivent s'enregistrer auprès du gouvernement. La loi accorde à la province le pouvoir de rejeter l'offre d'emploi d'un employeur et ainsi d'avoir le dernier mot dans le processus fédéral de l'avis relatif au marché du travail.

La loi interdit aussi certaines pratiques abusives telles que la menace de déportation et la confiscation de passeport. La loi prévoit une application préventive, en complément de la méthode fondée sur les plaintes déjà en place, et des pénalités, incluant des amendes substantielles pour ceux qui contreviennent à la loi, en plus de compensations accordées aux travailleurs affectés. La province rendra publique l'identité des contrevenants et pourra exiger la réintégration d'un travailleur renvoyé pour avoir porté plainte. Finalement, la loi facilitera l'échange d'information entre les paliers gouvernementaux.

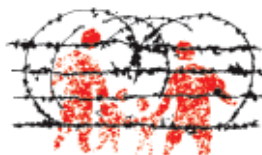
L'efficacité de la mesure devra passer par la conscientisation et l'application de la loi. Des ressources adéquates devront être allouées et leurs succès et lacunes suivis de près et évalués, afin d'assurer que tous les travailleurs migrants, incluant les plus isolés qui sont souvent les plus vulnérables, soient en mesure de bénéficier des protections améliorées de la loi. Plus de ressources devraient être accordées aux services de soutien à l'extérieur des grands centres afin d'assurer que tous aient accès au soutien et aux recours.

Des frais de recrutement acquittés dans le pays d'origine s'élevant parfois jusqu'à 15 000 \$ sont un problème sérieux pour certains travailleurs migrants peu qualifiés. Afin de compléter les protections promises par sa nouvelle loi, la Saskatchewan devra trouver des solutions légales aux pratiques déloyales de recrutement à l'étranger.

La Saskatchewan considère les travailleurs migrants comme des immigrants potentiels et offre à plusieurs d'entre eux l'accès à la résidence permanente. Cependant, seuls les conducteurs de grands camions et les travailleurs du domaine de l'hôtellerie sont éligibles. La province devrait étendre ce privilège à tous les travailleurs migrants.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES EN SASKATCHEWAN

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	2,167	6,992	9,349





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants au Manitoba

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	A-	La Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (LRPR), adoptée en 2009, requiert l'enregistrement, auprès du gouvernement provincial, des employeurs et recruteurs de travailleurs migrants, interdit d'exiger des frais de recrutement aux travailleurs, et impose des amendes sévères pour toute infraction. Cependant, la loi permet aux employeurs de poursuivre les travailleurs pour récupérer les frais de recrutement dans certaines circonstances.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	A-	Le Manitoba a créé une Section des enquêtes spéciales (SES) pour mener, à l'endroit des employeurs, des enquêtes proactives ou basées sur des plaintes, pour assurer l'application des lois en matière d'emploi. Depuis l'entrée en vigueur de la LRPR, plusieurs employeurs ont dû remettre aux employés des salaires non payés. Les récidivistes ont reçu des amendes allant jusqu'à 10 000 \$. Le nom de ces entreprises a été publié sur le site Web des Normes du travail.
Accès à la résidence permanente	A-	Les travailleurs migrants participant au projet pilote pour les travailleurs peu qualifiés ont accès au Programme des candidats du Manitoba, s'ils ont une offre d'emploi ou le soutien d'un membre de la famille dans la province. Le Manitoba devrait également ouvrir des voies vers la résidence permanente pour les travailleurs agricoles saisonniers.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	C	Le gouvernement du Manitoba ne finance que les services de soutien et d'instruction linguistique aux travailleurs migrants qui font une demande de résidence permanente, ce qui crée des lacunes dans l'accès aux services.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	B	La Direction des normes d'emploi s'associe aux groupes communautaires pour offrir une formation sur les lois et la protection, et sensibilise les travailleurs durant ses enquêtes en milieu de travail. La Direction des normes d'emploi a récemment créé une fiche de renseignements pour les ouvriers agricoles en anglais et en espagnol, que les travailleurs recevront avant leur arrivée en milieu de travail. Toutefois, cette ressource omet des informations sur la sécurité au travail et les droits relatifs à la santé. La Division de la sécurité et de l'hygiène au travail du Manitoba n'a fait aucun effort important pour aborder les besoins des travailleurs migrants.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	A	La province informe les employeurs de leurs obligations et des sanctions pour non-conformité. La Direction des normes d'emploi offre des séances d'éducation aux groupements d'employeurs et des ressources en ligne. Ceux considérés 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'une entreprise pourrait commettre des infractions, les employeurs de cette entreprise reçoivent une mise en garde préventive.
Accès aux soins de santé	B	Les travailleurs migrants détenant un permis de travail d'un an ou plus sont couverts par l'assurance maladie provinciale. Ceci exclut les travailleurs agricoles saisonniers, qui doivent être couverts par l'assurance privée de leur employeur. Ils ignorent parfois ce que couvre l'assurance privée.
À remarquer	★	La LRPR du Manitoba sert d'exemple aux provinces qui veulent améliorer la protection des travailleurs migrants dans leur juridiction, et pour le partage d'information avec le gouvernement fédéral.

Le Manitoba et les travailleurs migrants : accroître la protection

En 2009, le Manitoba devint la première province à adopter une loi pour mieux protéger les travailleurs migrants dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. *La Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* traite de certaines vulnérabilités auxquelles les travailleurs migrants peu qualifiés font face. La Section des enquêtes spéciales répond aux plaintes et mène des inspections proactives auprès des employeurs de travailleurs migrants pour mettre en vigueur les droits du travail. Les récidivistes font face à des sanctions. Le Manitoba a négocié avec le gouvernement fédéral pour que les employeurs des travailleurs migrants soient approuvés par la province, avant que le gouvernement fédéral ne leur accorde un avis positif relatif au marché du travail. Les défenseurs des droits des autres provinces encouragent leur gouvernement à suivre ce qui est maintenant reconnu comme le « modèle manitobain ». Ces éléments sont prometteurs, quoique les ressources pour la surveillance proactive sont limitées et devraient être accrues. La LRPR n'est pas sans failles: l'article 16(2) est considéré problématique, car il permet aux employeurs de poursuivre des travailleurs pour récupérer les frais de recrutement dans certains cas liés au comportement, tel que la « malhonnêteté ». La loi et sa mise en œuvre n'ont pas encore été évaluées officiellement: une évaluation serait donc importante pour déterminer les points forts et les aspects à améliorer.

Alors que le Manitoba a fait de grands pas pour protéger les travailleurs migrants, les efforts pour informer les travailleurs de leurs droits n'ont pas suivi la cadence. Le Manitoba doit faire mieux dans ce domaine, en développant, entre autres, un service d'assistance téléphonique en plusieurs langues.

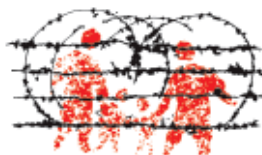
Le Manitoba a commencé à aborder le problème du recrutement à l'étranger en établissant un protocole d'entente avec les Philippines, bien que ce document ne soit pas juridiquement contraignant. Les frais de recrutement payés dans le pays de provenance demeurent un problème important pour les travailleurs migrants peu qualifiés. Ces frais totaliseraient jusqu'à 15 000 \$, forçant les travailleurs à garder leur emploi peu importe les conditions, ce qui les rend vulnérables à l'exploitation. Le Manitoba doit s'occuper de ce problème.

Les travailleurs agricoles saisonniers ne sont pas couverts par l'assurance maladie provinciale. On craint que l'assurance privée ne génère de l'incertitude et des obstacles quant à l'accès aux soins de santé. Souvent, les travailleurs ne savent pas quels services de santé sont couverts, et hésitent à consulter s'ils croient devoir payer les frais eux-mêmes. Ces travailleurs agricoles sont en général isolés géographiquement et dépendent du transport de leur employeur pour se rendre à la clinique ou à l'hôpital. Le Manitoba devrait aussi travailler avec le gouvernement fédéral pour veiller à ce que les travailleurs agricoles saisonniers, ainsi que les autres travailleurs migrants peu qualifiés, aient accès à la résidence permanente.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU MANITOBA

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	3,286	4,923	5,572

Remerciements spéciaux Migrant Workers Solidarity Network.



CONSEIL CANADIEN POUR LES RÉFUGIÉS
ccrweb.ca

MAI 2013



Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants en **Ontario**

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	C+	La loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (LPÉCE) offre une certaine protection aux aides familiaux pour les questions liées au recrutement, interdisant notamment les frais de recrutement. C'est la seule loi ontarienne qui vise spécifiquement les travailleurs migrants, et l'Ontario est une des deux seules provinces qui refusent aux travailleurs agricoles le droit à la négociation collective.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	C	Les agents des normes de l'emploi peuvent mener une enquête sur la conformité à la LPÉCE, mais l'application de la loi demeure réactive. La loi sur les normes d'emploi s'appuie sur les plaintes des travailleurs migrants afin de protéger leurs droits, mais beaucoup d'entre eux n'osent pas porter plainte de peur de perdre leur emploi ou d'être renvoyé du Canada. On effectue des contrôles ponctuels de fermes employant des travailleurs migrants, mais les employeurs en sont avertis 24 heures à l'avance, ce qui compromet l'efficacité de ces contrôles. L'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail comporte également des lacunes, mais une nouvelle stratégie en cours de développement pourrait les éliminer.
Accès à la résidence permanente	D	En Ontario, les travailleurs migrants peu qualifiés n'ont pas accès à la résidence permanente dans le cadre du Programme des candidats de la province.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	C-	Les travailleurs migrants ont droit aux services d'accueil financés par la province, mais l'accès à ceux-ci est limité, faute de financement. Jusqu'à récemment, une ligne sans frais permettait aux aides familiaux d'obtenir du soutien, ainsi que de signaler les cas de violation éventuelle de la LPÉCE, mais on y a mis fin.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	C	L'information sur les normes d'emploi et la LPÉCE est disponible en ligne, dans plusieurs langues, mais beaucoup de travailleurs n'ont pas accès à Internet et ne savent pas où trouver ces ressources. Contacter les travailleurs est difficile : la province ne sait pas toujours où les trouver, car l'entente sur le partage de l'information est incomplète.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	C	La sensibilisation des employeurs est faite en grande partie au cours des visites de contrôle, mais celles-ci ne sont qu'occasionnelles. Le ministère du Travail offre parfois des séances d'information à des groupes d'employeurs ou lors de conférences de l'industrie.
Accès aux soins de santé	B	Les travailleurs agricoles saisonniers en Ontario ont accès au système de santé provincial dès leur arrivée. Les autres travailleurs migrants doivent attendre trois mois avant de bénéficier de cet accès; au cours de cette attente, leur employeur doit leur offrir une assurance maladie.

L'Ontario et les travailleurs migrants : beaucoup de travail reste à faire

L'Ontario reçoit plus de travailleurs étrangers temporaires que toute autre province. Il est donc impératif que la province améliore la protection et le soutien des travailleurs migrants. Ce besoin est d'autant plus urgent à la suite de plusieurs cas de traite de travailleurs migrants en Ontario.

Actuellement, la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi* (LPÉCE) s'applique uniquement aux travailleurs du Programme des aides familiaux résidents, mais l'Ontario pourrait facilement étendre cette couverture à tous les travailleurs migrants par des modifications réglementaires. L'efficacité de la LPÉCE et d'autres lois du travail nécessite une application proactive et basée sur des ressources adéquates, ce qui n'est pas le cas en ce moment.

D'après le rapport de 2012 *Made in Canada*, « Les plaintes les plus fréquentes des travailleurs migrants sont qu'ils ignorent quels sont leurs droits lorsqu'ils arrivent en Ontario; comment s'en informer; et quelles sont les associations qui pourraient les aider. » Il faut donc améliorer l'accès à l'information : une application plus proactive de la loi et un régime d'enregistrement des employeurs faciliteraient cette tâche. L'adoption d'une loi instituant un régime d'enregistrement des employeurs et des recruteurs permettrait de lutter contre les recruteurs prédateurs et le non-respect des normes d'emploi. Le gouvernement serait ainsi en mesure de savoir où sont les travailleurs migrants.

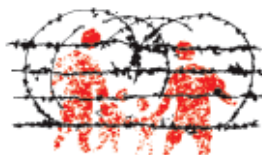
Signe encourageant, l'Ontario est en voie d'adopter une approche intégrée pour l'application des règles sur la santé et la sécurité au travail afin de mieux protéger les travailleurs vulnérables, y compris les travailleurs migrants. Elle prévoit mettre en place une stratégie provinciale à la suite de l'examen réalisé par un comité consultatif d'experts, qui réunissait beaucoup de partenaires communautaires.

Les travailleurs peu qualifiés, autres que les travailleurs agricoles saisonniers, doivent attendre trois mois avant d'être admissibles à l'assurance maladie provinciale. Les employeurs assurent la couverture pendant ces trois mois, mais celle-ci est souvent moindre que celle du régime provincial; certains travailleurs ne sont donc pas protégés. Par ailleurs, certains employeurs abusifs refusent de donner aux travailleurs la lettre dont ils ont besoin pour présenter une demande au régime provincial. Les travailleurs migrants victimes d'un accident du travail en Ontario subissent un préjudice disproportionné en raison de la règle selon laquelle le travailleur pourrait en principe faire un autre travail où il n'aurait pas à utiliser le membre blessé. Ni le travail en question ni le recyclage requis ne sont nécessairement offerts dans son pays d'origine.

Les travailleurs migrants contribuent de façon importante à l'économie de l'Ontario. On ne devrait pas simplement s'en servir comme main-d'œuvre. L'Ontario devrait collaborer avec le gouvernement fédéral afin de faciliter l'accès à la résidence permanente pour tous les travailleurs migrants.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES EN ONTARIO

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	71,801	106,960	119,899





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants au Québec

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	C	Au Québec, les normes du travail et le Règlement sur la santé et la sécurité du travail s'appliquent à presque tous les travailleurs; mais certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail ne s'appliquent pas à certains travailleurs agricoles. Aucune législation n'aborde la situation spécifique des travailleurs migrants.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	C	La mise en œuvre des normes du travail et du Règlement sur la santé et la sécurité du travail est basée sur les plaintes des travailleurs; mais elle inclut aussi des contrôles proactifs des lieux de travail des travailleurs peu qualifiés par des visites aléatoires, ainsi que l'envoi aux employeurs d'avis de conformité à la loi.
Accès à la résidence permanente	D	Les travailleurs peu qualifiés n'ont pas accès au Programme de l'expérience québécoise, le programme d'immigration disponible aux travailleurs étrangers temporaires aux qualifications plus élevées.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	C-	La plupart des travailleurs migrants peu qualifiés n'ont pas accès aux services d'accueil et de soutien financés par le gouvernement. Les aides familiales à Montréal ont accès à certaines informations, aux services d'orientation, et au programme de langues, mais on a récemment réduit le financement de ces services.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	C	Le gouvernement a produit un DVD à l'intention des travailleurs agricoles hispanophones sur leurs droits en matière de législation provinciale, ainsi que quelques dépliants. Les aides familiales reçoivent une trousse d'information conçue à leur intention. Cependant, la majorité n'a pas accès aux informations sur leurs droits.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	B-	La Commission des normes du travail, la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse organisent des séances de formation et des événements de sensibilisation pour les employeurs relativement à leurs responsabilités. Les employeurs d'aides familiales ont reçu cette information lors de visites aléatoires dans le cadre d'un projet pilote de deux ans, mais on a mis fin à ce dernier.
Accès aux soins de santé	B	Les travailleurs migrants possédant un permis de travail d'au moins six mois sont admissibles à l'assurance maladie provinciale après trois mois d'attente. Les travailleurs agricoles saisonniers y ont immédiatement accès.
À remarquer	★	Le gouvernement du Québec a annoncé en avril 2013 qu'il n'interjettera pas appel de la décision de la Cour supérieure du Québec qui permettra aux travailleurs agricoles saisonniers québécois de se syndiquer.

Le Québec et les travailleurs migrants : plus de protection est nécessaire

Le nombre de travailleurs étrangers temporaires au Québec a plus que doublé au cours des six dernières années. La plupart de ces travailleurs ont des emplois à qualification élevée et vivent à Montréal. Toutefois, plusieurs milliers d'entre eux travaillent dans l'une des trois filières « peu spécialisées ». Le Québec a entrepris certaines mesures afin d'améliorer la protection des aides familiales, mais il reste beaucoup à faire.

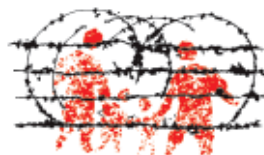
Le système de protection des droits actuel ne prend pas en compte les difficultés auxquelles font face les travailleurs migrants lorsqu'ils tentent d'exercer leurs droits et d'avoir accès au système judiciaire. En partenariat avec une organisation basée à Montréal, le Québec offre du soutien aux aides familiales; des séances d'information sont aussi parfois offertes aux travailleurs migrants et à leurs employeurs. Cependant, la plupart des travailleurs migrants ne sont pas contactés et n'ont accès à aucun soutien financé par le gouvernement. La province devrait s'assurer que les travailleurs peu spécialisés connaissent leurs droits et le processus à suivre en cas de mauvais traitements.

Le Québec exige que les travailleurs étrangers temporaires fassent une demande et reçoivent un certificat d'acceptation. La province a donc de l'information sur les employeurs qui font venir des travailleurs migrants, et connaît leur emplacement. Le Québec devrait utiliser cette information afin de mettre en place un processus proactif d'application des normes du travail et de la santé et sécurité du travail. De cette façon, les travailleurs migrants – dont l'emploi et le statut dépendent de leur employeur – n'auront pas à porter le fardeau des plaintes. Par ailleurs, nous sommes heureux d'apprendre que les plans de surveillance de la Commission des normes du travail prévoient des « vérifications terrains » auprès des travailleurs migrants agricoles, ainsi qu'auprès des travailleurs migrants dans d'autres secteurs tels la transformation de la viande, le textile, etc. Nous encourageons aussi le gouvernement à dévouer les ressources nécessaires à l'application systématique de ces vérifications.

Le Québec n'a toujours pas agi contre l'impact qu'ont les recruteurs sans scrupules sur les travailleurs migrants. La province a besoin d'une loi et d'un processus d'application pour contrôler le recrutement, notamment en éliminant ses pratiques prédatrices, comme l'a fait le Manitoba. Les travailleurs migrants contribuent de façon importante à l'économie du Québec. On ne devrait pas s'en servir uniquement comme main d'œuvre. Le Québec devrait faciliter l'accès à la résidence permanente en permettant aux travailleurs migrants aux niveaux C et D de la CNP d'avoir accès au Programme de l'expérience québécoise.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU QUÉBEC

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	21,545	39,582	44,115





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants au Nouveau-Brunswick

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	C-	Le gouvernement du N.B. compte sur la Loi sur les normes d'emploi qui contient des lacunes concernant la situation vulnérable de nombreux travailleurs migrants. Il n'existe pas de loi répondant aux besoins des travailleurs migrants; toutefois, le gouvernement a promis de mener une évaluation officielle et de développer des nouvelles règles de recrutement et de protection des travailleurs.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	D	Les agents des Normes d'emploi analysent les plaintes reçues; toutefois, il n'y a pas de mécanisme proactif. Les organisations de soutien aux nouveaux arrivants sont au courant des situations d'abus, mais les travailleurs hésitent à se plaindre par crainte de perdre leur emploi et l'accès à la résidence permanente.
Accès à la résidence permanente	B+	Le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick est ouvert aux travailleurs migrants peu qualifiés à travers le Projet pilote avec le soutien d'un employeur. Sinon, les travailleurs migrants peuvent être parrainés par un membre de la famille au N.B., réduisant ainsi la dépendance à l'employeur.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	B	Le N.B. finance des services d'accueil dont un programme de langues aidant les travailleurs migrants à s'orienter, à s'informer de leurs droits, et à se préparer pour les critères de langue du Programme des candidats de la province. Par contre, l'accès à de tels programmes reste limité dans les zones rurales isolées.
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. Il s'agit d'un guide complet et utile, mais il n'est pas automatiquement distribué aux travailleurs migrants, et est uniquement disponible en français et en anglais.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	B-	La Division de la croissance démographique a aussi créé un "Guide de l'employeur" afin de sensibiliser les employeurs à leurs droits et responsabilités. Toutefois, ce guide n'est pas automatiquement distribué aux employeurs de travailleurs migrants. La Direction des normes d'emploi offre aussi des ateliers pour les employeurs sur demande.
Accès aux soins de santé	B	Les travailleurs migrants ont droit aux services de santé provinciaux après trois mois d'attente. Au cours de cette période, les employeurs doivent offrir une assurance maladie privée, mais celle-ci n'est pas aussi complète que l'assurance provinciale, causant ainsi des lacunes.

Le Nouveau-Brunswick et les travailleurs migrants : des progrès à réaliser

Les travailleurs migrants au Nouveau-Brunswick, surtout situés dans les zones rurales, ne sont pas automatiquement informés de leurs droits, et doivent surmonter des obstacles tels que la langue et l'isolement. Beaucoup hésitent à se plaindre d'un employeur abusif puisque l'obtention de la résidence permanente dépend du parrainage de leur employeur. Cette situation, couplée au statut précaire, compromet l'efficacité de la Loi sur les normes d'emploi dont ils devraient bénéficier.

Malgré certaines lacunes, le gouvernement du N.B. mérite d'être reconnu pour ses progrès dans deux domaines : accueillir et soutenir les travailleurs migrants en leur offrant des services d'accueil et d'apprentissage de langues; et produire de l'information importante pour les travailleurs et employeurs.

Grâce aux services d'accueil, les travailleurs migrants peuvent s'informer de leurs droits, et recevoir du soutien pour accéder à d'autres services ou pour se plaindre à la Direction des normes d'emploi. Dans certains cas, les intervenants en accueil ont assumé le rôle de médiateur entre les employeurs et les travailleurs qui hésitaient à se plaindre. Certains organismes d'accueil ont organisé des événements communautaires avec les travailleurs migrants, brisant ainsi leur isolement. Les services sont offerts dans plusieurs centres, mais l'accès à ceux-ci reste limité pour les travailleurs des zones rurales, et pour ceux qui dépendent de leur employeur pour le transport.

Les efforts de sensibilisation entrepris par la Division de la croissance démographique sont appréciés, mais les ressources devraient être automatiquement distribuées aux travailleurs migrants et à leurs employeurs, et devraient être disponibles dans la langue des travailleurs. Actuellement, plusieurs d'entre eux ne connaissent pas leurs droits et recours.

L'hésitation des travailleurs migrants à soumettre des plaintes souligne leur situation vulnérable et le besoin d'une loi qui protège leurs droits. On signale des cas de mauvais traitement au N.B., tels que des travailleurs devant payer des milliers de dollars en frais de recrutement; mais de tels abus ne sont pas contrôlés si une plainte n'est pas soumise. Le N.B. peut agir en établissant un régime d'enregistrement provincial pour les employeurs de travailleurs migrants; en instaurant un système proactif d'application de la loi; et en imposant de véritables pénalités pour les abus, comme l'a fait le Manitoba.

Signe encourageant, lors du Discours du Trône de 2012 le gouvernement a reconnu la vulnérabilité des travailleurs migrants et a promis de mener une évaluation officielle du programme, ainsi que des consultations afin de développer de nouvelles règles de protection et de recrutement des travailleurs. Alors que le nombre de travailleurs étrangers temporaires contribuant à l'économie du N.B. continue de croître, il est impératif que la province assure leur bien-être de façon proactive.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU NOUVEAU-BRUNSWICK

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	1,109	2,661	2,880





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants en Nouvelle-Écosse

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

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

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

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

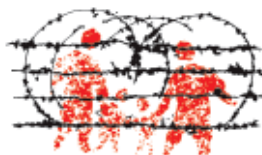
L'espoir est que la Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs pourra changer les choses. La Nouvelle-Écosse est la première province de la région de l'Atlantique à adopter une législation qui reconnaît la vulnérabilité des travailleurs migrants. Le gouvernement provincial doit maintenant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

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

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

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPO- RAIRES EN NOUVELLE-ÉCOSSE

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





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants à l'Île-du-Prince-Édouard

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	D+	Le gouvernement de l'I-P-E compte sur la Loi sur les normes d'emploi qui comporte des lacunes concernant la situation de vulnérabilité de nombreux travailleurs migrants. Plusieurs dispositions de cette loi ne s'appliquent pas aux travailleurs agricoles. Il n'existe pas de loi abordant les questions reliées spécifiquement aux travailleurs migrants. Cependant, le gouvernement envisage actuellement des modifications à la législation existante visant la protection des travailleurs temporaires.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	C+	La Direction des normes d'emploi fait des efforts afin de sévir contre les employeurs aux comportements abusifs. Cependant, son action est limitée puisqu'elle ne dispose pas d'information concernant la localisation des travailleurs migrants.
Accès à la résidence permanente	C	Les travailleurs peu qualifiés sont admissibles en vertu du Programme des candidats des provinces, mais la plupart ne répondent pas aux critères de langue et de capacités financières imposés par la province.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	D	Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard ne subventionne aucun service d'aide et de soutien aux travailleurs migrants.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	D	Le gouvernement n'a mis en place aucun moyen d'informer les travailleurs migrants de leurs droits et des recours possibles.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	C	Des employés de la Direction des normes d'emploi visitent les employeurs qui embauchent des travailleurs migrants pour vérifier s'ils connaissent leurs responsabilités telles qu'énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi.
Accès aux soins de santé	B	Les travailleurs migrants qui détiennent un permis de travail valide pour plus de 6 mois ont accès au système de santé provincial. Dans certains cas, les employeurs n'offrent pas d'assurance aux travailleurs sans couverture provinciale – tel que requis selon les règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

L'Île-du-Prince-Édouard et les travailleurs migrants : beaucoup de travail reste à faire

Les travailleurs temporaires à l'Île-du-Prince-Édouard, vivant majoritairement dans des régions rurales, ont un accès limité à l'information sur leurs droits ou à des services de soutien et font face à des obstacles supplémentaires tels que la langue et l'isolement. La législation sur les normes d'emploi, qui s'applique de façon générale à tous les habitants de l'Île, ne couvre pas la situation spécifique et précaire des travailleurs migrants, ce qui nuit à l'efficacité de ces lois lorsqu'il est question de travailleurs migrants.

La Direction des normes d'emploi veille à déceler les comportements abusifs des employeurs et à offrir des compensations aux travailleurs migrants qui auraient subi des dommages ou des pertes. Cependant, étant donné le manque d'information en provenance du gouvernement fédéral, la Direction ignore où se trouvent les travailleurs migrants. Ils doivent se baser sur des indices ou sur les plaintes de travailleurs migrants ayant été victimes de comportements abusifs. Ces derniers osent rarement porter plainte, car ils craignent de perdre leur emploi et de devoir quitter le Canada. Les employeurs qui violent la Loi sur les normes d'emploi doivent seulement rembourser les montants dus, sans autre pénalité. Les employeurs sans scrupules n'ont donc aucune motivation à traiter leurs travailleurs migrants conformément aux lois provinciales. Ces lacunes pourraient être comblées par une loi prévoyant un système d'enregistrement provincial des employeurs et des recruteurs et par l'imposition de conséquences plus sévères pour les employeurs abusifs, comme cela a été fait au Manitoba.

Les conditions de logement plus particulièrement sur les fermes et pour les travailleurs en usine de transformation du poisson sont une réelle source d'inquiétude. Elles doivent absolument être améliorées, par exemple, par la création et la mise en place de lignes directrices provinciales relativement aux logements des travailleurs migrants.

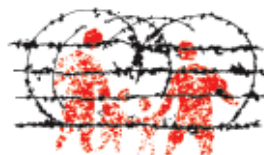
Sans accès à des services d'accueil et de soutien financés par le gouvernement et sans informations sur leurs droits et leurs recours, les travailleurs temporaires peu qualifiés se perdent dans les formalités reliées à l'obtention d'un nouveau permis de travail s'ils doivent changer d'emploi, à l'application pour la résidence permanente sous le Programme des candidats des provinces, à l'accès à des logements appropriés et au dépôt d'une plainte contre un employeur abusif. Même l'accès aux soins de santé est limité dans les régions rurales, car le transport constitue un obstacle.

Sur une note plus positive, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard commence à envisager des changements législatifs afin d'améliorer la protection des travailleurs migrants vivant sur l'Île et à leur fournir un meilleur accès à la justice. Puisque le nombre de travailleurs migrants contribuant à l'économie de la province ne cesse d'augmenter, il devient primordial que le gouvernement mette de l'avant des politiques favorisant leur bien-être.

Remerciements spéciaux à l'institut Cooper.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES À L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	213	826	1,119



CONSEIL CANADIEN POUR LES RÉFUGIÉS
ccrweb.ca

MAI 2013



Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants à Terre-Neuve-et-Labrador

THÈME	NOTE	COMMENTAIRES
Protection légale des travailleurs migrants	D	Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador compte sur la Loi sur les normes d'emploi qui comporte des lacunes concernant les travailleurs migrants. Il n'existe pas de loi abordant spécifiquement les questions liées aux travailleurs migrants ou tenant compte de leur vulnérabilité.
Application des normes et des lois en matière d'emploi	D	Les agents des normes de travail n'enquêtent sur les mauvais traitements que s'ils reçoivent une plainte et il n'existe pas de mécanisme préventif. Puisque les travailleurs victimes de mauvais traitements ne veulent pas mettre leur emploi en jeu, ils évitent souvent de porter plainte.
Accès à la résidence permanente	C	Les travailleurs peu qualifiés possédant certains genres de compétences sont admissibles en vertu du Programme des candidats des provinces, mais la plupart ne répondent pas aux critères de capacité financière imposés par la province.
Accueil (services d'accueil et de soutien)	D	La province ne subventionne aucun service d'accueil et de soutien pour les travailleurs migrants.
Accès à l'information pour les travailleurs migrants	D+	L'Agence des relations de travail fournit sur demande de l'information sur les normes du travail disponible en plusieurs langues. Cependant, au moment d'écrire ces lignes, cette information ne se trouvait pas sur son site Internet et n'était pas distribuée activement aux travailleurs migrants. Beaucoup de travailleurs migrants ignorent leurs droits et les recours possibles.
Sensibilisation des employeurs relativement à leurs responsabilités	C	Le personnel du Bureau de l'immigration et du multiculturalisme tient des conférences pour les employeurs et l'Agence des relations de travail assure la formation et la sensibilisation des associations d'employeurs et des employeurs individuels. Ces services sont disponibles sur demande, mais ne sont pas offerts activement et la province ne fournit pas de ressources imprimées ou en ligne aux employeurs.
Accès aux soins de santé	B	Les travailleurs migrants dont le permis de travail est valide pour plus d'un an sont admissibles à la couverture médicale provinciale dès leur arrivée. Cela n'inclut pas les travailleurs agricoles saisonniers qui doivent recevoir de leur employeur une couverture privée. Les travailleurs bénéficiant d'une assurance privée sont souvent incertains quant à l'étendue de leur couverture et certains pourraient hésiter à se prévaloir de soins de santé pour des raisons diverses liées à un manque d'information sur leurs droits.

Terre-Neuve-et-Labrador et les travailleurs migrants : des mesures qui se font attendre

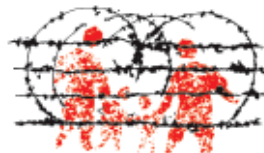
Depuis six ans, le nombre des travailleurs temporaires étrangers a presque triplé à Terre-Neuve-et-Labrador. La grande majorité de ces travailleurs se trouve à l'extérieur de St-John's. Privés d'information sur leurs droits et les recours qui leur sont accessibles, confrontés à des obstacles tels la langue et l'isolement, certains travailleurs risquent l'exploitation. Plusieurs d'entre eux ne veulent pas porter plainte contre un employeur ou un recruteur aux pratiques abusives, car ils craignent de perdre leur emploi ou d'être expulsés du Canada. Dans certains cas, les travailleurs hésitent à se plaindre, car c'est leur employeur qui parraine leur candidature à la résidence permanente. Pour les travailleurs migrants, ces facteurs mettent en jeu l'efficacité des normes du travail qui s'appliquent à tous les travailleurs de la province. Tandis que le nombre de travailleurs augmente dans la province, Terre-Neuve-et-Labrador doit faire face à cette réalité en améliorant la protection et le soutien des travailleurs migrants.

Même si les agents des normes du travail enquêtent sur les plaintes, exigent le remboursement des salaires et imposent des pénalités légères lorsqu'une infraction a été commise, l'application des normes n'est pas préventive et est donc inefficace pour un grand nombre de travailleurs migrants. Puisqu'il n'y a pas d'échange d'information avec le gouvernement fédéral, l'Agence des relations de travail ignore où se trouvent les travailleurs migrants dans la province et doit se fier aux plaintes et aux indices. La province pourrait tenter de régler ces problèmes en s'inspirant des modèles de la Nouvelle-Écosse ou du Manitoba. Ces provinces ont instauré un régime d'enregistrement provincial pour les employeurs et les recruteurs de travailleurs migrants, imposé des conséquences plus sévères aux mauvais traitements et fourni des ressources pour une application préventive.

La province doit aussi produire des ressources documentaires informant les employeurs ainsi que les travailleurs au sujet de leurs droits et responsabilités selon les normes provinciales du travail et les mettre systématiquement à la disposition de tous ses travailleurs et employeurs de travailleurs migrants.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a déclaré qu'afin d'analyser les meilleures pratiques dans les secteurs de responsabilité provinciale, des agents supervisent les développements dans d'autres juridictions. Tandis que le nombre de travailleurs étrangers temporaires contribuant à l'économie de la province continue d'augmenter, il est plus important que jamais que celle-ci s'engage à mettre en œuvre les meilleurs modèles possible afin d'assurer le bien-être des travailleurs.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES À TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR			
(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	914	1,822	2,550





Bulletin

Travailleurs et travailleuses migrants et le gouvernement fédéral

Application des règlements du Programme des travailleurs étrangers temporaires	En avril 2011, le gouvernement fédéral a mis en œuvre des changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires en partie dans le but de protéger les travailleurs migrants des mauvais traitements et de l'exploitation. Les règlements révisés incluent une suspension de deux ans pour les employeurs ne respectant pas leurs obligations et la publication de leur identité. Cependant, aucun nom n'a encore été publié. Un service de supervision a aussi été offert, mais sur une base volontaire seulement. Le gouvernement fédéral indique que l'application des normes du travail est une responsabilité provinciale, cependant il ne fait rien pour faciliter le rôle des provinces en partageant efficacement l'information.
Conditions de travail et salaire équitables	Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) est responsable de l'évaluation de l'admissibilité des employeurs à engager des travailleurs migrants et de l'approbation des clauses de leurs contrats. Une fois les contrats approuvés, RHDC ne fait pas de suivi pour assurer le respect des clauses du contrat.
Protection contre les recruteurs malhonnêtes	La GRC a agi après avoir découvert de mauvais traitements constituant de la traite de personnes, à la suite de l'application de la loi manitobaine sur les pratiques de recrutement déloyales. Le gouvernement fédéral ne s'est pas penché sur les problèmes liés au recrutement dans le cadre de la structure et des règlements du Programme des travailleurs étrangers temporaires.
Garantie d'un logement décent	Le gouvernement fédéral n'a toujours pas développé de stratégie pour contrer les problèmes de logement des travailleurs migrants, particulièrement les logements inadéquats et les loyers exorbitants.
Accès à la résidence permanente	Le gouvernement fédéral offre l'accès à la résidence permanente uniquement aux travailleurs hautement spécialisés, à l'exception des aides familiaux résidents. Le gouvernement fédéral limite aussi les initiatives provinciales permettant aux travailleurs peu spécialisés d'immigrer grâce au Programme des candidats des provinces en imposant aux demandeurs des exigences linguistiques minimales ainsi qu'un plafond numérique.
Accès aux prestations	Les travailleurs migrants contribuent au même régime de prestation de la Loi sur l'assurance-emploi que les Canadiens et sont admissibles aux mêmes prestations. En pratique, ils n'y ont pas accès, car ils ne sont « pas disponibles pour le travail » à cause des délais d'obtention du permis de travail et ne peuvent ainsi pas réclamer de prestations. En 2012, le gouvernement fédéral a restreint l'accès aux prestations parentales, maternelles et de soignant de l'assurance-emploi à ceux qui sont toujours au Canada, avec un permis de travail valide, rendant plusieurs travailleurs migrants inadmissibles.
Accès aux recours	Les travailleurs migrants ont en théorie accès aux mêmes recours que les travailleurs canadiens, cependant, en pratique, les politiques fédérales constituent un obstacle. Les permis de travail fermés les rendent dépendants de leur employeur quant à leur statut et à leur emploi, et ainsi ils hésitent à porter plainte. Lorsque les travailleurs se plaignent, il n'existe pas de politique leur permettant de rester au Canada pendant l'étude de leur plainte.
Échange d'information et transparence	Le gouvernement fédéral ne partage pas systématiquement l'information sur les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires avec les gouvernements provinciaux. Les travailleurs migrants eux-mêmes ont un accès limité à de la documentation à propos de leur travail.
Accès aux services d'accueil et de soutien	Les aides familiaux résidents sont admissibles aux services fédéraux d'accueil, mais les autres travailleurs migrants ne le sont pas.
Réunification familiale	Les travailleurs temporaires étrangers hautement spécialisés peuvent faire admettre leur famille grâce aux permis de travail ouverts, mais pas les travailleurs peu spécialisés.

Le gouvernement fédéral et les travailleurs migrants : la nécessité d'une réflexion à long terme

Depuis quelques années, le nombre de travailleurs temporaires étrangers a triplé au Canada tandis que le gouvernement fédéral permettait aux employeurs de pallier une pénurie ressentie de main-d'œuvre par le biais de son programme.

Malheureusement, cette dépendance croissante à la main-d'œuvre migrante ne s'est pas accompagnée de mesures de protection pour les droits des travailleurs. Il n'y a pas eu d'amendements significatifs à la réglementation pour contrer le mauvais traitement des travailleurs et les lois en place ne sont pas appliquées de façon préventive. Les gouvernements fédéral et provinciaux n'ont pas collaboré afin d'assurer que leurs normes du travail soient adaptées aux vulnérabilités particulières des travailleurs migrants qui résultent de leur statut précaire.

Les travailleurs migrants reçoivent un permis de travail rattaché à un employeur précis. Cela les rend dépendants de leur employeur pour leur travail, leur statut au Canada et parfois pour leur logement et leurs soins de santé. De nombreux défenseurs des droits des travailleurs migrants dénoncent le permis de travail fermé comme source première de la précarité du travailleur. Un permis de travail lié à une occupation ou à une région réduirait grandement les risques d'exploitation.

Des pratiques déloyales de recrutement à l'extérieur du Canada demandent aussi une attention immédiate. Des travailleurs migrants ont parfois déboursé jusqu'à 15 000 \$ pour un emploi au salaire minimum au Canada, souvent avec de fausses promesses de salaire élevé, de bonnes conditions et d'accès à la résidence permanente. Des recruteurs malhonnêtes sont aussi responsables de la traite de travailleurs vers le Canada qui s'opère par le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Certains employeurs ont fourni un logement inadéquat aux travailleurs et ont tiré injustement profit d'un loyer exorbitant. Le développement et l'application de lignes directrices pour le logement des travailleurs migrants pourraient être une solution.

Tandis que les travailleurs qui ne sont pas admissibles à une couverture provinciale doivent être couverts par une assurance médicale fournie par leur employeur, celle-ci ne couvre pas toujours les services requis. L'exigence d'une égalité entre les couvertures privées et les soins de santé provinciaux pourrait être une solution.

Le manque d'information sur leurs droits et de services de soutien constitue un obstacle important pour les travailleurs migrants dans l'accès aux recours. Les travailleurs migrants ne sont pas systématiquement informés de leurs droits et la plupart d'entre eux ne sont pas admissibles aux services financés par le gouvernement fédéral qui offrent information et références aux nouveaux arrivants. Le gouvernement fédéral devrait étendre les services d'accueil et d'enseignement de la langue à tous les travailleurs migrants.

Une réflexion devrait être entreprise sur la façon dont les politiques d'immigration pourraient soutenir l'accès aux recours dans les cas de mauvais traitements, en permettant que les travailleurs demeurent au Canada, à l'aide d'un permis de résidence temporaire par exemple, lorsqu'une plainte doit être examinée.

En mai 2013, le gouvernement a annoncé des changements visant à offrir aux Canadiens la priorité d'emploi. Ces mesures ne font aucune mention de la question de la protection des travailleurs migrants contre l'exploitation. Cependant, il est encourageant de constater que le gouvernement se propose d'introduire des modifications aux règlements afin d'améliorer la protection des travailleurs et l'intégrité des programmes pour l'été 2013. Des cas graves de mauvais traitements survenus dans le cadre du Programme des travailleurs temporaires rendent ces améliorations à la fois essentielles et urgentes.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU CANADA

(AU 1 ^{ER} DÉC.)	2006	2011	2012
	160,780	299,430	338,189

