

Analyse des lacunes — information et autres services offerts aux travailleurs-euses migrant-es dans les Maritimes

Rapport final

PRÉPARÉ POUR : L'Association des agences au service
des immigrants de la région atlantique
(*Atlantic Region Association of
Immigrant Serving Agencies*) (ARAISA)

PRÉPARÉ PAR : Dr Anke Patzelt et Nicole LaBossiere
Goss Gilroy Inc.
Management Consultants
401 Empire Avenue
St. John's, NL A1E 1W6
Tél. : (709) 754-2065
Courriel : nlabossiere@ggi.ca

DATE : 6 janvier 2023



Funded by the Government of Canada's
Migrant Worker Support Program
Financé par le gouvernement du Canada par le biais
du Programme de soutien aux travailleurs migrants



Acronymes utilisés

ARAISA	Association des agences au service des immigrants de la région atlantique (Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies)
CNP	Classification nationale des professions
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
GGI	Goss Gilroy Inc.
Î.-P.-É.	Île-du-Prince-Édouard
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
N.-B.	Nouveau-Brunswick
N.-É.	Nouvelle-Écosse
PICA	Programme d'immigration au Canada atlantique
PMI	Programme de mobilité internationale
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RP	Résident-e permanent-e/Résidence permanente
RPG	Réfugiés pris en charge par le gouvernement (ou parfois « Réfugiés parrainés par le gouvernement »)
SPO (uniquement en anglais)	Fournisseur de services
TET	Travailleur-euse étranger-gère temporaire

Résumé

L'Association des agences de services aux immigrants de la région de l'Atlantique (ARAISA) a fait appel à Goss Gilroy Inc. (GGI) pour effectuer une cartographie et une analyse des lacunes concernant les informations et les autres services fournis aux travailleurs-euses migrant-es, en particulier les travailleurs-euses étrangers-ères temporaires (TET) en Nouvelle-Écosse (N.-É.), au Nouveau-Brunswick (N.-B.) et à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.).

Contexte

Travailleurs-euses étrangers-ères temporaires et programmes de mobilité internationale

Les travailleurs-euses migrant-es entrent au Canada dans le cadre de deux programmes principaux : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI). Le PTET gère des flux pour les soignant-es, les travailleurs-euses agricoles et les autres TET divisé-es par catégories de salaires. L'objectif global du PTET est de combler les pénuries de main-d'œuvre à court terme. Le PMI comporte une variété de composantes différentes, comme le volet Expérience Internationale Canada, qui comprend les options de visa de vacances-travail, de visa pour les jeunes professionnels et de visa de stage international. Ce programme vise à promouvoir les intérêts économiques et culturels du Canada au sens large.

Bien que le PTET exige des employeurs qu'ils obtiennent une Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) (c'est-à-dire qu'ils doivent démontrer qu'ils ne pourraient pas pourvoir le poste avec la main-d'œuvre locale), le PMI n'exige pas que les employeurs obtiennent cette évaluation. Pour le PTET, les travailleurs-euses étrangers-ères temporaires (TET) reçoivent généralement un permis de travail fermé qui ne leur permet de travailler que pour un seul employeur. Pour le PMI, les TET reçoivent généralement (mais pas exclusivement) un permis de travail ouvert et ont donc plus de flexibilité quant à leur lieu de travail et leur employeur.

Le volet agricole du PTET

Le volet agricole du PTET permet aux employeurs dont la production est liée à des [secteurs de production spécifiques](#) et à des [activités agricoles primaires effectuées sur la ferme](#) d'embaucher des PTET pour combler les pénuries de main-d'œuvre qui ne peuvent être comblées par des Canadien-nes ou des RP. Ce volet permet aux employeurs d'embaucher des TET pour un maximum de **deux ans pour les postes à bas salaire et jusqu'à trois ans pour les postes à haut salaire.**

Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTSA)

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTSA) offre une autre possibilité d'embaucher des TET dans le secteur agricole. Le PTSA est destiné aux employeurs travaillant dans le secteur agricole et leur permet d'embaucher des TET pour combler les pénuries de main-d'œuvre qui ne peuvent être comblées par des Canadien-nes ou des RP. Le PTSA repose sur des accords

bilatéraux entre le Canada et les pays participants. Cela signifie que les employeurs canadiens qui utilisent le PTSA ne peuvent embaucher que des TET originaires de ces pays. En outre, la production des employeurs doit être liée à des [secteurs de production spécifiques](#) et le travail effectué par les TET dans le cadre de ce volet doit être lié à des [activités agricoles primaires effectuées sur la ferme](#). Comme l'indique le titre du PTSA, l'emploi des TET dans ce volet est **saisonnier ou temporaire**, c'est-à-dire que les TET peuvent être embauchés-es pour une durée maximale de 8 mois entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre chaque année.

Les flux de salaires élevés et de bas salaires du PTET

En plus du PTAS, le Programme des travailleurs étrangers temporaires gère également des flux pour les postes à salaire élevé et à faible salaire. Le **flux des salaires élevés** est destiné aux postes qui offrent un salaire « égal ou supérieur au salaire horaire médian provincial ou territorial », alors **que le flux des bas salaires est destiné aux postes qui offrent un salaire « inférieur au salaire horaire médian provincial ou territorial »**¹. Bien que le processus que les employeurs doivent suivre pour embaucher un-e travailleur-euse migrant-e soit semblable dans les deux volets (p. ex., à l'instar du PTSA, ils doivent demander une EIMT), la durée pour laquelle les permis de travail peuvent être accordés ainsi que les exigences spécifiques du programme varient légèrement.

Le rôle des EIMT

Comme il a été mentionné précédemment, les employeurs qui veulent embaucher un-e travailleur-euse migrant-e par l'intermédiaire du PTET doivent présenter une demande d'EIMT. Les demandes d'EIMT sont traitées par Service Canada (du service Emploi et développement social Canada [EDSC]) et l'ensemble de ce processus vise à s'assurer que les postes offerts à un-e travailleur-euse migrant-e ne peuvent pas être occupés par des Canadien-nes ou des RP. Le processus de l'EIMT vise non seulement à évaluer l'incidence de l'embauche d'un-e TET sur le marché du travail canadien, mais aussi à s'assurer que les employeurs qui embauchent des TET répondent à toutes les exigences du programme.

Les rôles des gouvernements fédéraux et provinciaux dans le PTET et le PMI

EDSC supervise les PTET, y compris le PTSA. À ce titre, ils sont chargés de déterminer les règles et les conditions du programme, de veiller à ce que les employeurs se conforment à ce cadre de réglementations et de traiter les demandes d'EIMT. Comme composante de ce dernier processus, EDSC fournit différentes plates-formes pour [signaler les abus](#), et évalue et examine ces rapports. De plus, EDSC a le pouvoir d'inspecter les employeurs sous [certaines conditions](#) afin de vérifier si les employeurs se conforment aux exigences du programme.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a la responsabilité de traiter les demandes de permis de travail et de déterminer si les travailleurs-euses sont admissibles à venir travailler au Canada. Bien que le PTET soit supervisé par EDSC, l'IRCC est responsable de superviser le PMI. Par

¹ Employment and Social Development Canada, "Hire a Temporary Foreign Worker in a High-Wage or Low-Wage Position."

conséquent, l'IRCC est chargé de déterminer les règles et les conditions du PMI et de veiller à ce que les employeurs s'y conforment. De plus, EDSC a le pouvoir d'inspecter les employeurs sous [certaines conditions](#), afin de vérifier s'ils se conforment aux exigences du programme. Les TET employé-es dans le cadre du PMI qui subissent des abus peuvent utiliser les mêmes moyens que les TET dans le cadre du PTET pour [signaler des abus](#), et l'IRCC évalue et examine ces signalements.

Les gouvernements provinciaux déterminent généralement les normes du travail et de l'emploi qui s'appliquent également aux travailleurs-euses migrant-es.² Ces normes comprennent par exemple les heures de travail, les conditions de travail et la cessation d'emploi.

Si les employé-es, y compris les travailleurs-euses migrant-es, sont confronté-es à des problèmes en matière de santé et de sécurité au travail, ils-elles doivent donc les signaler à leurs bureaux provinciaux ou territoriaux de santé et de sécurité au travail respectifs, qui sont affiliés aux ministères des gouvernements provinciaux ou territoriaux respectifs. De même, les autres questions d'emploi comme une rémunération ou un traitement injuste, ou le non-respect du contrat d'emploi doivent être signalées au bureau des Normes d'emploi des provinces et des territoires.

Combien y a-t-il de travailleurs-euses migrant-es dans les Maritimes?

Quelques sources de données peuvent aider à déterminer le nombre de TET dans les Maritimes. EDSC publie des détails sur le nombre d'EIMT positives émises. Toutefois, toutes ces décisions n'entraîneront pas nécessairement la venue d'un-e travailleur-euse dans les Maritimes. Par conséquent, les données publiées par l'IRCC, qui indiquent le nombre de permis de travail délivrés, offrent une représentation plus précise du nombre total de TET.

En Nouvelle-Écosse, le nombre annuel de titulaires de permis de travail du PTET a augmenté chaque année depuis 2015 (à l'exception de 2020). Cela a été en grande partie dû à l'augmentation des TET dans les professions agricoles. Au Nouveau-Brunswick, il y a eu une forte augmentation depuis 2020, en grande partie en raison des TET dans le domaine de la transformation des produits de la mer. À l'Î.-P.-É., le nombre de permis de travail annuels des TET a également augmenté, notamment dans les domaines de la transformation des produits de la mer et de l'agriculture. La Nouvelle-Écosse reçoit généralement le plus grand nombre de TET parmi les provinces maritimes, mais en 2022 (d'après les données disponibles jusqu'en septembre), le Nouveau-Brunswick a dépassé la Nouvelle-Écosse.

Au cours des 12 derniers mois pour lesquels on dispose de données, le Nouveau-Brunswick et l'Î.-P.-É. ont approuvé plus d'EIMT pour le volet des bas salaires, alors que la Nouvelle-Écosse a approuvé plus d'EIMT pour le volet des activités d'agriculture primaire.

En 2021, la majorité des TET en agriculture travaillant dans les Maritimes provenaient de la Jamaïque, puis du Mexique.

² Remarque : Certaines professions sont sous réglementation fédérale et doivent donc respecter les règles énoncées dans les [Normes du travail fédérales](#).

Cartographie géographique

Les données d'EDSC sur le nombre d'EIMT positives émises au cours des quatre derniers trimestres (juillet 2021 à juin 2022) ont été utilisées pour créer une carte interactive montrant les emplacements de ces EIMT positives dans les provinces maritimes. La version interactive de cette carte est accessible à l'adresse suivante :



<https://www.google.com/maps/d/edit?hl=en&mid=15FkQpEQPfQnGBhkPwecwoksPKliCmLo&ll=45.92893293602221%2C-65.61692877663353&z=7> (légende en anglais)

Le corps du rapport comprend des détails concernant les ensembles de données disponibles sur les TET dans les provinces maritimes, où ils sont accessibles et quels renseignements ils contiennent.

Cartographie des services

Dans l'ensemble, la recherche a permis de déterminer que la plupart des services pour les travailleurs-euses migrant-es sont fournis par des organisations communautaires et des groupes de défense des droits, ainsi que par des fournisseurs de services. Bien que de nombreux fournisseurs de services mettent des services à disposition des travailleurs-euses migrant-es, certains ont indiqué qu'ils n'entreprennent pas d'activités de sensibilisation spécifiques pour ces populations. C'est-à-dire qu'ils ne renverraient pas ces dernières si elles faisaient appel à leurs services, mais qu'ils n'ont pas non plus entrepris d'efforts spécifiques pour les contacter, car ils n'avaient pas les capacités ni les ressources nécessaires pour le faire. D'autres ont mentionné que, bien que leurs services soient ouverts à tous-tes les migrant-es (y compris les RP et les TET), ils « limitent parfois le temps passé avec les travailleurs-euses migrant-es par rapport aux RP ». En outre, savoir répondre aux exigences, comme atteindre les objectifs et/ou les indicateurs de rendement clés liés aux financements fédéraux et provinciaux, a pu parfois rendre difficile pour les fournisseurs de services, qui reçoivent souvent la plupart de leur financement de l'IRCC, de se concentrer sur le service aux travailleurs-euses migrant-es. Enfin, plusieurs fournisseurs de services ont mentionné ne pas être en mesure de fournir un soutien aux travailleurs-euses migrant-es confronté-es à des défis liés à l'immigration ou au lieu de travail. À ce titre, ce travail est actuellement et exclusivement entrepris par un faible nombre de groupes communautaires et de défenses des intérêts dans les provinces maritimes.

Sources de financement

Bien que l'IRCC soit la principale source de financement des fournisseurs de services au Canada, ce financement se limite principalement à la prestation de services aux nouveaux-elles arrivant-es au Canada qui arrivent comme RP. Le financement de l'IRCC peut également servir les Réfugiés-es pris en charge par le gouvernement (RPG), les immigrant-es qui entrent dans le cadre de programmes spéciaux qui les mettent sur la voie de la RP, comme le Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA)³, ainsi que les ressortissant-es ukrainien-nes qui arrivent actuellement au Canada.

³ Le Programme d'immigration au Canada atlantique est une voie vers la résidence permanente pour les travailleurs-euses étrangers-ères qualifié-es et les diplômé-es internationaux-ales d'un établissement canadien qui veulent travailler et vivre dans l'une des quatre provinces atlantiques du Canada.

Par conséquent, le financement de l'IRCC ne permet pas à la plupart des fournisseurs d'offrir des services à la grande majorité des travailleurs-euses migrant-es.

Le financement des gouvernements provinciaux permet souvent aux fournisseurs de services et à d'autres organismes communautaires, en particulier au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, de fournir des services aux travailleurs-euses migrant-es. La N.-É. semble être une exception, car les [lignes directrices actuelles sur le financement de l'établissement 2023-2026](#) (en anglais) ne comprennent pas les travailleurs-euses migrant-es autres que ceux-celles qui détiennent actuellement un permis de travail, mais ont fait la demande d'une RP, ou ceux-celles qui sont arrivé-es en N.-É. par l'entremise de la PICA à titre de candidat-es admissibles à recevoir des services d'établissement.

Selon les discussions tenues dans le cadre de cette recherche, il a également été constaté que certains fournisseurs de services et organismes communautaires reçoivent du financement par l'entremise de leurs gouvernements municipaux, par exemple, la ville dans laquelle ils sont situés. En outre, plusieurs organisations, et en particulier des organisations communautaires essentielles, ont souligné qu'elles sont capables de fournir des services aux travailleurs-euses migrant-es avec des fonds qui leur sont fournis par des fondations, de dons et/ou d'autres efforts de collecte de fonds.

Sensibilisation des travailleurs-euses migrant-es à leurs droits et responsabilités

Les opinions sur la question de savoir si les travailleurs-euses migrant-es connaissent leurs droits et leurs responsabilités varient selon les intervenant-es consulté-es pour ce projet de recherche. Certain-es ont clairement indiqué que la plupart des travailleurs-euses migrant-es ne connaissent pas leurs droits et qu'il fallait faire plus d'efforts pour les éduquer à ce sujet. D'autres ont indiqué que souvent, les travailleurs-euses migrant-es connaissent leurs droits, ou du moins savent où trouver des informations à ce sujet. Toutefois, ces intervenant-es ont souligné que, bien que les travailleurs-euses migrant-es connaissent souvent leurs droits, ils-elles ne sont pas en mesure de les faire respecter et manquent d'outils et de soutien pour le faire. Certain-es participants-es ont également mentionné que, même s'ils pensaient que les travailleurs-euses migrant-es connaissent généralement leurs droits, les employeurs manquent de connaissances en droits des travailleurs-euses migrant-es.

Quant au fait de savoir si la sensibilisation des travailleurs-euses migrant-es à leurs droits est évaluée, la recherche a clairement indiqué que ce n'était pas le cas.

Enjeux et lacunes dans les services aux TET

Enjeux

À travers les consultations effectuées dans le cadre de cette recherche, les participant-es ont désigné plusieurs enjeux existant dans le cadre de l'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es du Canada atlantique. Il s'agit notamment des éléments suivants :

- **Manque de connaissances des employé-es des fournisseurs de services :** Comme le travail des fournisseurs de services est souvent axé sur les RP, leurs employé-es manquent souvent de connaissances ou de sensibilisation aux services proposés aux TET.
- **Besoin de réseautage et d'organisation communautaire :** Bien que des liens et réseaux existent actuellement entre les différents organismes desservant les migrant-es dans les Maritimes, ils gagneraient à être renforcés. Les réseaux existants devraient être exploités et étendus pour garantir que les travailleurs-euses migrant-es reçoivent les services adaptés.
- **Manque de financement disponible pour fournir des services :** L'un des plus grands défis à relever dans l'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es a été le manque de financement disponible pour le faire.
- **Limites de capacité :** L'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es peut être rendue difficile par les limites de capacité, par exemple, celles liées au nombre d'employé-es disponibles pour offrir ces services. Le manque de capacité pour effectuer des activités de sensibilisation présente un défi majeur pour atteindre et soutenir les travailleurs-euses migrant-es.
- **Heures d'ouverture des fournisseurs de services :** Les heures d'ouverture de nombreux fournisseurs de service ne correspondent pas aux heures où les travailleurs-euses migrant-es sont libres de s'y présenter.
- **Communication et langue :** Les fournisseurs de services utilisent principalement les courriels, le téléphone ou les rencontres en personnes, tandis que les travailleurs-euses migrant-es semblent principalement utiliser WhatsApp comme forme de communication principale entre eux-elles et le monde extérieur. En outre, les barrières linguistiques ont également représenté un défi dans certains cas de prestation de services aux travailleurs-euses migrant-es, en particulier à ceux-celles ne parlant pas ou peu l'anglais et/ou le français.
- **Emplacement géographique des travailleurs-euses :** Souvent, les travailleurs-euses migrant-es, en particulier ceux-celles qui travaillent dans les usines de produits de la mer ou dans l'agriculture, résident dans des zones plus rurales, où les services sont plus rares. Les travailleurs-euses migrant-es de ces régions doivent souvent compter sur leur employeur pour leurs déplacements et n'ont pas accès aux transports en commun.

Lacunes

Parmi les autres lacunes identifiées dans les services, mentionnons les suivantes :

- Manque d'accès à l'aide à la garde d'enfants
- Incapacité d'accéder à des programmes de prestations gouvernementales (p. ex., subventions de garderie, aide au revenu) et/ou difficulté à demander ces prestations
- Accès limité aux cours de langue
- Accès limité aux services et à l'aide juridiques
- Besoin de soutien pour comprendre les processus d'immigration
- Manque d'accès aux permis de travail ouverts et à la résidence permanente
- Besoin de moyens et de soutien pour faire respecter leurs droits
- Accès limité aux soins de santé
- Besoin d'accès à des logements et à de l'aide alimentaire d'urgence
- Besoin de suivi dans les services
- Non-respect des normes de logement
- Besoin de collaboration avec les employeurs des TET

Pratiques et possibilités prometteuses

Voici quelques-unes des pratiques et possibilités prometteuses identifiées :

- Aller à la rencontre des travailleurs-euses migrant-es, donc « sur leur terrain » et selon leurs conditions
- Travailler à la sensibilisation, à la continuité des services et à l'établissement de relations avec les travailleurs-euses migrant-es
- Sensibiliser la communauté, créer des liens et des relations communautaires
- Élaborer des guides pour aider les travailleurs-euses migrant-es à trouver les informations importantes
- Accroître l'échange de connaissances et le partage des meilleures pratiques entre les fournisseurs de services et les autres organisations de services aux migrants
- Créer une collaboration entre tous les niveaux d'intervention

- Consulter les travailleurs-euses migrant-es

Conclusion et recommandations

Dans l'ensemble, alors que le nombre de travailleurs-euses migrant-es a constamment augmenté dans les trois provinces maritimes au cours des dernières années, les services et les soutiens qui leur sont offerts sont limités. Cela est particulièrement vrai pour les plus vulnérables, à savoir ceux qui entrent dans les Maritimes par le biais du volet des bas salaires et du PTSA.

Sur la base des résultats de la cartographie et de l'analyse des lacunes, voici quelques recommandations sur la façon d'améliorer l'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es :

1. Langue et communication

- a) Offrir des services et des informations dans plus de langues, y compris les langues maternelles des plus grands groupes de travailleurs-euses migrant-es arrivant dans les Maritimes.
- b) Lorsque les informations ne peuvent être fournies qu'en français ou en anglais, assurez-vous qu'elles soient rédigées de manière claire et complète.
- c) Utiliser la technologie de communication utilisée par les travailleurs-euses migrant-es, par exemple WhatsApp.
- d) Veiller à ce que les services et les soutiens soient accessibles aux travailleurs-euses migrant-es à des moments où ils-elles peuvent s'y rendre, par exemple les soirs et les fins de semaine, soit en dehors de leurs journées de travail habituelles.

2. Sensibiliser, offrir de la continuité et aller à la rencontre des migrant-es « sur leur terrain » et selon leurs conditions

- a) Participer à des activités de sensibilisation afin de s'assurer que les travailleurs-euses migrant-es, connaissent leurs droits et services, indépendamment de leur lieu de travail.
- b) Assurer la continuité dans l'interaction et les services fournis aux travailleurs-euses migrant-es.
- c) Communiquer avec les migrant-es et leur fournir des informations et des services à des moments et dans des endroits qui leur conviennent, par exemple, lors d'activités auxquelles ils-elles participent déjà ou apprécient.

3. Améliorer les réseaux et la collaboration

- a) S'appuyer sur les réseaux et les expériences existants des organisations qui fournissent déjà des services et un soutien aux travailleurs-euses migrant-es.

- b) Permettre la mise en réseau et le partage des meilleures pratiques entre les fournisseurs de services et d'autres organisations de services aux migrant-es, par exemple en les mettant en commun.
- c) Améliorer la collaboration entre les différents types d'intervenants (p. ex., les fournisseurs de services, les organismes communautaires, les administrations municipales et provinciales et l'IRCC).

4. Aider les travailleurs-euses migrant-es à faire respecter leurs droits

- a) Établir plus de services qui aident les travailleurs-euses migrant-es à se retrouver dans les processus administratifs et administratifs, y compris, mais sans s'y limiter, les processus de demande de financement et d'avantages sociaux du gouvernement, et de déclaration des impôts, etc.
- b) Établir davantage de services qui aident les travailleurs-euses migrant-es à faire respecter leurs droits, y compris, mais sans s'y limiter, les aider à déposer des plaintes concernant des violations de leurs droits, demander un permis de travail ouvert pour les travailleurs étrangers vulnérables.
- c) Mettre en place davantage de services qui fournissent des logements d'urgence et un soutien aux travailleurs-euses migrant-es fuyant des conditions d'emploi et de logement abusives.

Conditions	Flux agricole	PTAS	Flux de salaires élevés
Durée des permis de travail	Jusqu'à 2 ans (postes à faible salaire) Jusqu'à 3 ans (postes à salaire élevé)	Maximum de 8 mois dans une année civile	Jusqu'à 3 ans
Transports	Payés d'avance par l'employeur	Payés par l'employeur (certains coûts peuvent être recouvrés auprès des travailleurs-euses)	Aucune exigence de couverture par l'employeur

Logement	Fourni par l'employeur sur le site ou hors du site	Fourni par l'employeur	Aucune exigence d'être fourni par l'employeur
Inspection des logements	Obligatoire	Obligatoire	Non requise
Assurance maladie	Couvre les soins médicaux d'urgence/la couverture provinciale	Soins médicaux d'urgence inclus dans le contrat jusqu'à la couverture provinciale	Couvre les soins médicaux d'urgence/la couverture provinciale
Contrat d'emploi (signé avant le premier jour de travail)	Anglais ou français	Anglais ou français + langue maternelle du travailleur si possible	Anglais ou français

Cartographie des services

Q3 Quels services existent pour aider les travailleurs-euses migrant-es et qui les offre (y compris les organisations communautaires, les groupes de défense ou de foi, les municipalités, les ministères, les organismes d'établissement des immigrant-es, etc.)?

- Rôles des gouvernements fédéral et provinciaux

Dans l'ensemble, la recherche a permis de déterminer que la plupart des services pour les travailleurs-euses migrant-es sont fournis par des organisations communautaires et des groupes de défense des droits, ainsi que par des fournisseurs de services. Alors que les organisations communautaires et les groupes de défense des droits ont clairement identifié qu'ils servent l'ensemble des travailleurs-euses migrant-es et concentrent souvent leur travail sur les plus vulnérables, c'est-à-dire ceux-celles qui passent par le PTAS ou le flux de bas salaires du PTET, il était beaucoup plus difficile d'obtenir des informations sur ces groupes que servent les fournisseurs de services. Plus précisément, il a été difficile d'obtenir des renseignements sur la question de savoir si les fournisseurs de services sont également accessibles aux travailleurs-euses migrant-es qui

entrent dans les Maritimes par l'intermédiaire du PTAS ou dans d'autres domaines plus saisonniers comme les usines de traitement de produits de la mer. Là où nous avons pu obtenir ces informations, nous les avons incluses dans les tableaux ci-dessous.

Il est important de noter que bien que de nombreux fournisseurs de services mettent ces services à disposition des travailleurs-euses migrant-es, certains ont indiqué qu'ils n'entreprennent pas d'activités de sensibilisation spécifiques pour ces populations. C'est-à-dire qu'ils ne renverraient pas ces dernières si elles désiraient faire appel à leurs services, mais qu'ils n'ont pas non plus entrepris d'efforts spécifiques pour les contacter, car ils n'avaient pas les capacités et les ressources nécessaires pour le faire. D'autres ont mentionné que, bien que leurs services soient ouverts à toutes les migrant-es (y compris les RP et les TET), ils « limitent parfois le temps passé avec les travailleurs-euses migrant-es par rapport aux RP ». En outre, savoir répondre aux exigences, comme atteindre les objectifs et/ou les indicateurs de rendement clés liés aux financements fédéral et provinciaux, a pu parfois rendre difficile pour les fournisseurs de services, qui reçoivent souvent la plupart de leur financement de l'IRCC, de se concentrer sur le service aux travailleurs-euses migrant-es. Enfin, plusieurs fournisseurs de services ont mentionné qu'ils ne sont pas en mesure de fournir un soutien aux travailleurs-euses migrant-es lorsque ces derniers-ères sont confrontés-es à des problèmes d'immigration ou de travail, ce qui signifie que ce travail est actuellement entrepris exclusivement par un petit nombre de groupes communautaires et de défense des intérêts dans les provinces maritimes.

Services offerts aux travailleurs-euses migrant-es au Nouveau-Brunswick

Par rapport aux deux autres provinces maritimes, le Nouveau-Brunswick propose une représentation décente des fournisseurs de services dans l'ensemble de la province qui desservent les nouveaux-elles arrivant-es, y compris les travailleurs-euses migrant-es. Plusieurs fournisseurs de service couvrent différentes régions rurales de la province. Cependant, selon les personnes interrogées, leur travail peut être difficile, car elles ont souvent un personnel limité pour offrir leurs services à des territoires énormes. À l'heure actuelle, il n'y a que deux organisations au Nouveau-Brunswick qui entreprennent un travail de **sensibilisation active** auprès des travailleurs-euses migrant-es, les informent de leurs droits et les soutiennent lorsqu'ils font face à des défis en matière d'immigration ou dans leur milieu de travail, à savoir le Filipino COMMUNITY of New Brunswick et le Madhu Verma Migrant Justice Centre.

Nouveau-Brunswick Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre	Ressources disponibles
Ville de Moncton/Partenariat local en matière	Grand Moncton					√		• Accueille des événements et foires de services en installation	• Site Web de l'immigration

Nouveau-Brunswick Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre	Ressources disponibles
d'immigration du Grand Moncton (PLIGM)								<ul style="list-style-type: none"> pour mettre les nouveaux-elles arrivant-es en contact avec les services Missions d'attraction Offre des subventions annuelles d'immigration pour les programmes SEED (Stage d'emploi étudiant pour demain) qui mettent en œuvre la stratégie d'immigration de la ville 	<ul style="list-style-type: none"> Guide des nouveaux arrivants — Grand Moncton (en anglais) Brochure sur les services d'intégration (en anglais) Une série de webinaires du Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton (PLIGM)
Association multiculturelle de la région du Grand Moncton (AMGM)	Grand Moncton	√	√	√	√		√	<ul style="list-style-type: none"> Soins aux enfants 	
Le Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick	Grand Moncton et au sud-est du Nouveau-Brunswick	√							
Association multiculturelle de Fredericton	Fredericton	√	√	√	√		√	<ul style="list-style-type: none"> Enfants et jeunes (SWIS-PLAF) 	<ul style="list-style-type: none"> Liste des différentes ressources disponibles pour les nouveaux arrivants à Fredericton
Madhu Verma Migrant Justice Centre*	Fredericton (dessert l'ensemble du Nouveau-Brunswick)				√	√		<ul style="list-style-type: none"> Aide pour les demandes de permis de travail et d'immigration Assistance pour le dépôt de plaintes concernant le milieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Informations sur les droits des travailleurs (en anglais)

Nouveau-Brunswick Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre	Ressources disponibles
								<ul style="list-style-type: none"> Assistance directe (p. ex., aide alimentaire d'urgence, logement, soins de santé et garde d'enfants) Soutien à la création d'associations de travailleurs 	
<u>Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest *</u>	Edmundston	√	√		√		√	<ul style="list-style-type: none"> Enfants et jeunes (SWIS) 	
<u>Comité d'accueil, d'intégration et d'établissement des nouveaux arrivants de la Péninsule acadienne (CAIENA Péninsule acadienne)</u>	Péninsule acadienne	√	√	√	√			<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser le public à la diversité culturelle Sensibiliser les employeurs à l'embauche de travailleuses internationales Sensibiliser les jeunes et les écoles au multiculturalisme 	
<u>Association Multiculturelle Région Chaleur</u>	Région de Bathurst et Chaleur	√	√	√	√		√	<ul style="list-style-type: none"> Services à la jeunesse 	<ul style="list-style-type: none"> <u>Guide pour les nouvelles arrivantes dans la région Chaleur (en anglais)</u>
<u>Association multiculturelle du Restigouche</u>	Campbellton et Restigouche	√		√	√				
<u>Miramichi Regional Multicultural Association (en anglais)</u>	Région de Miramichi	√	√				√	<ul style="list-style-type: none"> Services informatiques et d'impression 	
<u>Association multiculturelle d'intégration des nouveaux arrivants — AMINA</u>	Restigouche Ouest			√	√				

Nouveau-Brunswick Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre	Ressources disponibles
<u>Centre des nouveaux arrivants de Saint-Jean</u>	Saint-Jean	✓	✓	✓	✓			<ul style="list-style-type: none"> • Comptoirs d'impôts • Séances d'information sur la vie à Saint-Jean • Café bien-être • Centre de ressources (p. ex., impression) • Formation aux compétences culturelles pour les entreprises et les organismes gouvernementaux 	
<u>YMCA du Grand Saint-Jean</u>	Saint-Jean		✓		✓			<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des besoins et des actifs • École du Canada • Soutien scolaire • Soutien à la jeunesse • Sessions d'informations • Fonds de prêts de carrière aux immigrants de l'Atlantique 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Cartographie des services</u> (en anglais)
<u>Multicultural Association of Carleton County * (en anglais)</u>	Comté de Woodstock/Carleton	✓	✓	✓	✓			<ul style="list-style-type: none"> • Programmes scolaires 	
<u>Multicultural Association of Charlotte County (CCMA) (en anglais)</u>	Comté de Saint-George/Charlotte	✓		✓	✓			<ul style="list-style-type: none"> • Traduction et interprétation • Engagement des jeunes 	
<u>Réseau d'établissement rural — Kedgwick et Saint-Quentin</u>	Kedgwick et Saint-Quentin								
<u>Programme « Rural Settlement Network Grand Lake Region » (en anglais)</u>	Comté de Chipman/Queens			✓	✓				
<u>Multicultural Association of Sussex (en anglais)</u>	Sussex	✓	✓	✓	✓		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Services à la jeunesse (p. ex. développement des compétences) 	

Nouveau-Brunswick Organisation	Municipalité/Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre	Ressources disponibles
								pour l'avenir, mentorat et autonomisation des jeunes)	
Hola! New Brunswick (en anglais)	Nouveau-Brunswick	√	√					• Soutien familial	
Filipino-CommUNITY of New Brunswick *	Nouveau-Brunswick	√	√		√	√		<ul style="list-style-type: none"> • Aide avec les demandes de RP • Sensibilisation • Séances d'informations sur les droits des travailleurs-euses et d'autres sujets • Assistance d'urgence 	
Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick	Nouveau-Brunswick		√		√		√	<ul style="list-style-type: none"> • Dirige le programme Réseau d'établissement rural • Fonds de prêts de carrière aux immigrants de l'Atlantique(FPC IA) • Formation aux compétences culturelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Hub d'apprentissage vise à aider les individus, les équipes et les organisations qui travaillent dans le secteur de l'établissement et de l'inclusion au sein des organismes membres du CMNB à profiter de pratiques exemplaires et à relever les défis de façon stratégique à mesure qu'ils émergent dans le contexte en constante évolution de l'immigration au Nouveau-Brunswick

* Ces services ne sont actuellement pas offerts aux TET qui arrivent dans les Maritimes dans le cadre du PTAS.

* Sert tous les travailleurs-euses migrant-es, y compris ceux-elles qui arrivent dans les Maritimes dans le cadre du PTAS.

Services offerts aux travailleurs-euses migrant-es en Nouvelle-Écosse

Le réseau de services offert aux travailleurs-euses migrant-es est beaucoup moins éprouvé en Nouvelle-Écosse qu’au Nouveau-Brunswick. En Nouvelle-Écosse, les principaux fournisseurs de services aux immigrant-es sont l’ISANS (Immigrant Services Association of Nova Scotia) et le Programme d’immigration du YMCA. L’ISANS et le YMCA offrent tous deux des services dans toute la province, avec neuf succursales locales de services du YMCA dans toute la province. Toutefois, la plupart des services offerts par ces deux fournisseurs ne sont pas accessibles aux travailleurs-euses migrant-es, à l’exception du programme de soutien aux TET de l’ISANS, qui offre quelques possibilités de formation linguistique et fournit des informations. No One Is Illegal – Halifax/Kiipuktuk est la seule organisation qui offre des services de sensibilisation aux travailleurs-euses migrant-es, qui entreprend des plaidoyers en leur nom et qui fournit une aide d’urgence ainsi qu’un soutien en matière d’immigration et de dépôt de plaintes, entre autres.

Nouvelle-Écosse Organisation	Municipalité/ Région	Services d’installation	Services d’emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l’employeur	Autre
No One Is Illegal - Halifax/Kiipuktuk *	Basé à Halifax, mais dessert toute la province, en particulier la côte nord, la rive sud et la vallée de l’Annapolis.				√	√		<ul style="list-style-type: none"> Éducation publique sur les travailleurs-euses migrant-es et les problèmes auxquels ils-elles sont confrontés Sensibilisation des travailleurs-euses migrant-es Soutien et accompagnement directs dans les situations de violence et de blessures en milieu de travail (p. ex., soutien à la demande de permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables, plaintes relatives aux normes de travail, indemnisation des travailleurs, ligne de signalement d’EDSC, etc.)

Nouvelle-Écosse Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre
								<ul style="list-style-type: none"> Soutien à l'accès aux soins de santé (vaccins compris) Aide d'urgence (p. ex., nourriture, logement) Traduction/interprétation Ateliers/webinaires sur divers sujets (p. ex., normes du travail de la Nouvelle-Écosse, Commission d'indemnisation des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse, Santé et sécurité au travail en Nouvelle-Écosse, etc.)
ISANS	Halifax (offre des services partout en Nouvelle-Écosse)			√				<ul style="list-style-type: none"> Programme de soutien aux TET Deux programmes linguistiques et un programme de tutorat linguistique bénévole sont offerts aux personnes qui détiennent un permis de travail ouvert. Offre des conseils, de l'assistance et des informations sur l'immigration (et des services de traduction à faible coût).
YMCA du Grand Halifax/Dartmouth	Emplacement principal à Halifax, mais il existe 9 sites locaux, qui couvrent les secteurs suivants :							Travaille avec les TET s'ils sont admissibles au PICA ou les diplômé-es de cycle supérieur qui détiennent un permis de travail.
	Comté de Lunenburg, Comté de Cumberland, collectivités de Middleton à Windsor, Comté de Yarmouth, Comté de Shelburne, Comté de Colchester, Comté d'Annapolis, Comté de Digby, Comté de Pictou, Municipalité régionale du Cap-Breton, Comté de Victoria, Comté d'Inverness, Comté de Richmond, Mulgrave							
Immigration francophone Nouvelle-Écosse *	Halifax (offre des services partout en Nouvelle-Écosse)	√	√	√	√			<ul style="list-style-type: none"> Comptoirs d'impôts Services à la jeunesse
L'Armée du Salut — Halifax West Community Family Services	Halifax (dessert Spryfield et les environs)							<ul style="list-style-type: none"> Aider à remplir les demandes d'immigration et de parrainage familial

Nouvelle-Écosse Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens commu nautair es	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre
Veith House Community Hub * (en anglais)	Halifax	√		√	√			• Programmes pour les jeunes

* Il n'est pas clair si ces services sont accessibles aux travailleurs-euses migrant-es.

* Sert tous les travailleurs-euses migrant-es, y compris ceux-elles qui arrivent dans les Maritimes dans le cadre du PTAS.

Services offerts aux travailleurs-euses migrant-es sur l'Île-du-Prince-Édouard

L'Î.-P.-É. compte plusieurs fournisseurs de services et organismes communautaires qui s'occupent des travailleurs-euses migrant-es. Le plus important de l'île est l'Immigrant and Refugee Services Association PEI, situé à Charlottetown, qui dessert les nouveaux-elles arrivant-es, y compris les travailleurs-euses migrant-es de toute la province. À l'instar des deux autres provinces, il n'y a qu'un seul grand organisme communautaire à l'Île-du-Prince-Édouard, à savoir l'Institut Cooper, qui s'occupe de la sensibilisation des travailleurs-euses migrant-es et les soutient lorsqu'ils font face à des défis liés à l'immigration et au milieu de travail.

Île-du-Prince-Édouard Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre
Navigateurs communautaires de l'Î.-P.-É. *	Un coordonnateur pour l'ouest (Alberton), le centre (Kensington) et l'est (Montague) de l'Î.-P.-É	√	√	√	√		√	<ul style="list-style-type: none"> Aide aux démarches en emploi, logement, transport, formation linguistique, soutiens familiaux, santé, bien-être, loisirs et plus, ainsi que l'orientation vers les services et les ressources pertinents. Programmes éducatifs à destination de la communauté sur la valeur des nouvelles arrivant-es
La Coopérative d'intégration francophone de l'Île-du-Prince-Édouard	Charlottetown (offre des services partout sur l'Î.-P.-É.)	√	√	√	√		√	
Immigrant and Refugee Services Association PEI	Charlottetown (offre des services partout sur l'Î.-P.-É.)	√	√	√	√		√	<ul style="list-style-type: none"> Services à la jeunesse
Institut Cooper *	Charlottetown (offre des services partout sur l'Î.-P.-É.)				√	√		<ul style="list-style-type: none"> Soutien dans l'accès aux services Aide avec les demandes administratives Assistance à la traduction

Île-du-Prince-Édouard Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre
								<ul style="list-style-type: none"> • Autre soutien au besoin (p. ex., aide en soins de santé d'urgence) • Recherche • Éducation des adultes
BIPOC USHR *						√		<ul style="list-style-type: none"> • Les navigateurs communautaires fournissent des informations sur les services, offrent un soutien pratique, aident à remplir les formulaires, accompagnent lors de réunions, contactent leurs réseaux et offrent des services de défense des droits d'autres

Île-du-Prince-Édouard Organisation	Municipalité/ Région	Services d'installation	Services d'emploi	Cours de langue	Liens communautaires	Défense des droits	Soutien à l'employeur	Autre
								façons, le cas échéant (principalement en rapport avec les thèmes de la justice, de l'éducation, des soins de santé, du logement, de l'emploi, de la discrimination et d'autres besoins à mesure qu'ils surviennent).
Open Homes par Airbnb								<ul style="list-style-type: none"> • Un logement d'urgence gratuit (les hôtes-ses Airbnb peuvent s'inscrire pour offrir un logement d'urgence gratuit aux personnes dans le besoin, p. ex. pendant les séjours médicaux ou l'accueil de réfugié-es)

* Il n'est pas clair si ces services sont accessibles aux travailleurs-euses migrant-es.

* Sert tous les travailleurs-euses migrant-es, y compris ceux-elles qui arrivent dans les Maritimes dans le cadre du PTAS.

Enjeux et lacunes dans les services aux travailleurs-euses étrangers-gères temporaires

Q6 Quels sont les enjeux découlant d'offrir des renseignements et des services aux travailleurs-euses migrant-es du Canada atlantique?

Enjeux : Déterminés lors de la réunion des intervenant-es et des consultations avec les organismes desservant les migrant-es

À travers les activités effectuées dans le cadre de notre assemblée d'intervenant-es, les personnes présentes ont désigné plusieurs enjeux existant actuellement dans le cadre de l'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es du Canada atlantique. Certains de ces enjeux sont liés à des problèmes de structures internes, et d'autres à des problèmes venus de l'extérieur. Les voici définis et débattus en détail :

Manque de connaissances des employé-es des fournisseurs de services

Il a été reconnu que, puisque le travail des fournisseurs de services se concentre le plus souvent sur des RP, des réfugié-es installé-es par le gouvernement du Canada, ou bien des programmes et flux d'immigration précis comme le PICA, ou l'arrivée actuelle des citoyen-nes ukrainien-nes par les biais des [Mesures de l'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine](#), leurs employé-es manquent souvent de connaissance et sont mal sensibilisé-es aux services proposés aux TET. Parfois, ce manque de connaissances des services et des aides disponibles pour les travailleurs-euses migrants-es est dû à la rotation du personnel, comme l'a indiqué au moins un fournisseur de services. Il a été souligné que les employé-es des fournisseurs de services devaient recevoir une formation continue sur la question, afin de garantir leur connaissance du domaine.

Besoin de réseautage et d'organisation communautaire

Bien que des connexions et réseaux existent actuellement entre les différents organismes desservant les migrant-es dans les Maritimes, les participant-es ont souligné que ces liens et réseaux gagneraient à être renforcés. Le manque de compréhension des services que fournissent les autres organismes a été évoqué, ainsi que le fait que les organisations des différentes régions ne communiquent pas nécessairement entre elles pour coordonner leurs services. Il a été suggéré qu'il serait utile d'établir une cartographie des services disponibles dans les différentes régions des provinces maritimes. En outre, les réseaux existants devraient être exploités et étendus pour garantir que les travailleurs-euses migrant-es reçoivent les meilleurs services possibles. Ces réseaux pourraient non seulement inclure les fournisseurs de services et les organisations de services aux migrant-es, mais aussi les municipalités ainsi que les associations ethnoculturelles. Enfin, les organisations ayant plus d'expérience ou de connaissances concernant le travail avec les travailleurs-euses migrant-es devraient partager leurs expériences pour s'assurer que d'autres organisations puissent tirer parti de leur bagage. Plus précisément, pour le projet « Mieux ensemble », l'une des propositions qui s'est présentée était que le projet devrait soutenir une approche en réseau. C'est-à-dire que les organisations qui ont déjà de bonnes relations et de bons liens avec les travailleurs-euses migrant-es dans leur province et/ou région respective devraient être

responsables des activités de sensibilisation et servir de premier point de contact pour ces travailleurs-euses. Ces organisations peuvent ensuite orienter les travailleurs-euses migrant-es vers d'autres organisations qui fournissent des services et des aides dans les régions spécifiques où résident ces personnes.

Manque de fonds disponibles pour fournir de l'information et des services aux travailleurs-euses migrant-es

L'un des plus grands défis à relever dans l'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es, qui a été soulevé lors de la réunion des intervenant-es et au cours des consultations, était lié à l'accès au financement. Les participant-es ont indiqué que le financement reçu de la part de l'IRCC ne leur permet pas de fournir des services aux travailleurs-euses migrant-es, à l'exception des personnes arrivées dans le cadre d'un PICA (et qui sont par conséquent en attente d'une RP), ainsi que les ressortissant-es ukrainien-nes qui arrivent actuellement dans les Maritimes à la suite du conflit en Ukraine.

Bien que la plupart des organisations reçoivent des fonds des gouvernements provinciaux qui leur permettent de fournir des services et des soutiens aux travailleurs-euses migrant-es, quelques-unes ont indiqué qu'il était encore difficile d'offrir ces services. Par exemple, une personne présente a déclaré qu'il était difficile de servir les travailleurs-euses migrant-es parce que l'organisation a des objectifs à atteindre en raison du financement qu'elle reçoit de l'IRCC. Plus précisément, la personne a souligné que, parce que l'IRCC finance la majorité de la programmation de cette organisation et que son équipe a une capacité limitée, celle-ci doit souvent privilégier les RP, les personnes demandant un PICA, les réfugié-es et les ressortissant-es ukrainien-nes. Toutefois, au moins un fournisseur de services a indiqué que, bien que la majorité de ses financements provienne de l'IRCC, la plupart des services fournis sont allés aux travailleurs-euses migrant-es. Un autre a mentionné qu'il fallait « jouer avec les chiffres », indiquant que trouver un équilibre entre le financement reçu et les services offerts à différents groupes de migrant-es était une difficulté permanente.

Enfin, une personne participant à la réunion des intervenant-es a indiqué qu'un des problèmes soulevés par le financement reçu spécifiquement pour servir les travailleurs-euses migrant-es, est qu'il ne suffit pas à répondre à leurs besoins réels. Plus précisément, cette personne a souligné selon ce qu'elle a constaté, les travailleurs-euses migrant-es arrivent souvent au Canada sans ressources financières suffisantes. Par conséquent, leurs besoins sont beaucoup plus élevés que ce qu'un fournisseur de services peut offrir avec des services d'hébergement et d'emploi, par exemple.

Limites de capacité

L'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es est difficile non seulement en raison des restrictions de financement évoquées ci-dessus, mais également en raison d'autres limites de capacité, par exemple, liées au nombre d'employé-es disponibles pour offrir ces services. Par exemple, une organisation a souligné qu'elle ne renvoie jamais un-e travailleur-euse migrant-e se présentant à eux, et que cette personne se verra offrir la gamme complète des services offerts. Cependant, l'organisation n'a pas les ressources pour aller au-devant des travailleurs-euses migrant-es pour leur offrir des services. Une autre personne présente a déclaré qu'il est difficile à son organisme de fournir des services appropriés à tout le monde parce que cette dernière doit

couvrir une vaste zone rurale et n'a que peu de personnel disponible. Ainsi, le manque d'activités de sensibilisation a représenté un obstacle majeur pour contacter les travailleurs-euses migrant-es et leur offrir des services. Cela est devenu d'autant plus clair que plusieurs fournisseurs de services ont mentionné que la plupart des travailleurs-euses migrant-es à qui ils ont fourni des services n'ont appris leur existence que par le bouche-à-oreille. Certain-es participant-es ont mentionné que, dans le cadre du projet *Empowering Temporary Foreign Workers during COVID-19* (« Autonomiser les TET au cours durant la pandémie de COVID-19 »), les travailleurs-euses migrant-es arrivant dans les provinces maritimes ont souvent reçu une trousse d'informations qui comprenait des renseignements sur les différentes organisations et services offerts, ce qui a aidé certain-es à trouver leur chemin vers les fournisseurs de services et à bénéficier de leur travail. Toutefois, comme le projet a cessé à l'automne 2022, ce n'est plus le cas.

Heures d'ouverture des fournisseurs de services

Un autre enjeu à l'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es a été souligné lors de la réunion des intervenant-es : les heures d'ouverture de nombreux fournisseurs de services ne correspondent pas au moment où les travailleurs-euses migrant-es sont libres de s'y présenter. Plus précisément, les participant-es ont souligné que les travailleurs-euses migrant-es doivent souvent travailler de longues heures, ce qui rend difficile l'accès aux services fournis pendant les heures normales de travail. Les participant-es impliqué-es auprès d'organisations communautaires fournissant aide et soutien aux travailleurs-euses migrant-es ont confirmé cette situation et ont confié que leur travail exige souvent d'être disponible pour répondre aux questions ou aider les travailleurs-euses migrant-es le soir ou pendant les fins de semaine.

Communication et langue

Étroitement liés à ce qui précède, deux autres défis ont été mentionnés dans le cadre de la prestation de services aux travailleurs-euses migrant-es lors de la réunion des intervenant-es et les entretiens. Des difficultés de communication sont notées au cours des entrevues. Cependant, cela semble en partie découler des moyens de communication utilisés. Les fournisseurs de services utilisent principalement le courriel, le téléphone ou les rencontres en personnes, tandis que les travailleurs-euses migrant-es semblent principalement utiliser WhatsApp comme forme de communication principale entre eux-elles et le monde extérieur. En outre, les barrières linguistiques ont également représenté un obstacle dans certains cas de prestation de services aux travailleurs-euses migrant-es, en particulier à ceux-celles ne parlant pas ou peu l'anglais et/ou le français. Le fait de ne pas pouvoir parler la langue maternelle des travailleurs-euses migrant-es constitue un défi majeur pour les organisations de services aux migrant-es dans ces cas.

Emplacement géographique des travailleurs-euses

Quelques participant-es ont souligné qu'il pourrait être difficile de fournir des services aux travailleurs-euses migrant-es en raison de l'emplacement géographique de leur lieu de vie et de travail. Souvent, les travailleurs-euses migrant-es, en particulier ceux-celles qui travaillent dans les usines de produits de la mer ou dans l'agriculture, résident dans des zones plus rurales, où les services sont plus rares. Les organisations de services aux migrant-es peuvent avoir du mal à accéder à ces zones en raison du nombre limité de personnes disponibles pour s'y rendre. De même, il est difficile pour les travailleurs-euses migrant-es de ces régions d'accéder aux services, car ces

personnes doivent souvent compter sur leur employeur pour leurs déplacements et n'ont pas accès aux transports en commun. En outre, une personne a souligné que son organisation était parfois confrontée à des difficultés au moment de contacter certain-es travailleurs-euses migrant-es vivant sur le site de l'usine qui les emploient, parce que ces usines « étaient presque comme des forteresses » et que les employeurs n'avaient aucun intérêt à s'assurer que leurs travailleurs-euses puissent recevoir des informations sur leurs droits ou leurs services et possibilités de soutiens.

Lacunes

Q7 Quelles lacunes trouve-t-on entre les services actuellement fournis et les services nécessaires? Quelles sont les occasions de répondre à ces besoins?

Lacunes : Déterminées suite à l'enquête auprès des intervenant-es

Selon l'enquête menée auprès des intervenant-es participant à la réunion de l'ARAISA à Moncton les 21 et 22 novembre 2022, les trois principaux obstacles aux services actuellement offerts aux travailleurs-euses migrant-es étaient liés à **l'accès aux cours de langue** (mentionné par sept répondant-es), **l'accès aux services de santé** (mentionné par cinq répondant-es) et **l'accès aux services dans les régions rurales** (mentionné par cinq répondant-es). En ce qui concerne la première mention, le manque d'accès aux cours à la fois d'anglais et de français a été évoqué. De plus, il a été expressément indiqué que les TET n'ont pas accès aux CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada), à l'exception des ressortissant-es ukrainien-nes. Enfin, une personne a également déclaré que les travailleurs-euses migrant-es n'ont pas accès aux cours et soutien d'alphabétisation.

En ce qui concerne l'accès aux soins de santé, deux personnes ont précisé que l'obtention d'une carte d'assurance-maladie provinciale et, par conséquent, la possibilité d'accéder aux services de santé provinciaux peut être difficile pour certain-es travailleurs-euses migrant-es, surtout celles qui viennent au Canada par le biais de programmes saisonniers, en raison de la durée limitée de leur permis de travail.

En ce qui concerne les lacunes de services dans les zones rurales, il a été indiqué que le manque d'accès aux transports publics constituait un défi majeur pour les travailleurs-euses migrant-es vivant dans les zones rurales. Cela signifie que ces personnes dépendent souvent de leur employeur pour se rendre quelque part. En outre, une personne a déclaré que les tests linguistiques n'étaient pas disponibles dans les zones rurales, et que les travailleurs-euses migrant-es n'ont pas accès à la gamme complète des services d'établissement et de soutien, car bon nombre de ces services ne peuvent y être fournis qu'en ligne.

De plus, d'autres lacunes dans les services actuellement offerts aux travailleurs-euses migrant-es ont été mises en lumière par l'enquête, liées notamment à **l'accès à des services de garderie** (mentionnés par trois répondant-es) et à l'impossibilité **d'accéder à certaines prestations sociales** offertes par les gouvernements fédéraux ou provinciaux, comme l'allocation de complément de ressources provinciale, les déductions fiscales pour enfants ou la subvention pour

la garde d'enfants (mentionné par trois répondant-es). Parmi les autres lacunes mentionnées (chacune d'entre elles a été mentionnée par deux répondant-es), on compte **les barrières linguistiques** (p. ex., informations sur les droits et les services des travailleurs-euses sur les sites Web gouvernementaux disponibles uniquement en français et en anglais), l'accès à un **logement approprié**, à des **services juridiques**, l'aide à la demande de **prestations gouvernementales** (p. ex., prestations parentales, pensions), ou la déclaration **des impôts** et les informations et le soutien nécessaires pour **effectuer des démarches administratives d'immigration appropriées**, y compris les demandes de RP.

Enfin, voici d'autres lacunes mentionnées moins fréquemment (c.-à-d. par un-e répondant-e chacune) :

- L'accès aux services d'aide à l'installation;
- La possibilité d'emmener la famille avec soi⁴;
- Un processus de dénonciation pour les migrant-es confronté-es à des abus ;
- L'inclusion communautaire;
- Le soutien aux jeunes (p. ex., amélioration de l'anglais et de la participation des jeunes);
- Les questions relatives aux droits du travail;
- L'établissement d'un lien entre les nouveaux-elles arrivant-es et les employeurs.

Lacunes : Déterminées lors de la réunion des intervenant-es et des consultations avec les organismes desservant les migrant-es

Les lacunes relevées dans la collecte de données à la réunion des intervenant-es ainsi que dans les consultations avec les organisations de services aux migrant-es sont semblables à celles identifiées par l'enquête.

Langue

Plus précisément, comme lors de l'enquête, il a été mentionné que la barrière de la langue est un obstacle majeur à l'offre d'informations et de services disponibles pour les travailleurs-euses migrant-es. Cela concernait en premier lieu le manque d'accès aux cours d'anglais et de français. Les personnes présentes ont mentionné que l'accès aux cours de langue est important pour que les travailleurs-euses migrant-es améliorent leurs compétences linguistiques. Cela leur permettrait de mieux comprendre les informations actuellement disponibles, de se repérer dans les processus

⁴ Remarque : Le 2 décembre 2022, le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté a annoncé qu'à compter de janvier 2023, le Canada élargirait l'admissibilité des travailleurs-euses migrant-es pour inclure la possibilité d'amener leur famille immédiate au Canada. Bien qu'il ne s'agisse actuellement que d'une possibilité offerte aux travailleurs-euses migrant-es occupant des postes hautement qualifiés, les caractéristiques d'admissibilité seront élargies selon une approche progressive dans le cadre de cette nouvelle mesure temporaire (soit 2 ans). Pour plus d'informations, veuillez consulter : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/12/les-employeurs-et-les-travailleurs-temporaires-beneficieront-de-permis-de-travail-pour-les-membres-de-la-famille-afin-dadresser-la-penurie-de-main-html>.

bureaucratiques et de faire respecter leurs droits, car il faut pour ce faire remplir des formulaires longs et compliqués, entre autres.

En second lieu, la question de la langue se pose pour l'accessibilité aux informations pour les travailleurs-euses migrant-es (par exemple, sur leurs droits, le droit du travail, le système de santé, etc.). Il a été souligné que, bien qu'un certain nombre de ressources et d'informations soient disponibles pour les travailleurs-euses migrant-es, celles-ci sont souvent (mais pas exclusivement)⁵ disponibles seulement en anglais et en français, ce qui rend leur accès difficile pour les personnes qui ne maîtrisent pas ces langues. De plus, même si les travailleurs-euses migrant-es ont de bonnes compétences linguistiques en anglais et/ou en français, les participant-es ont souligné qu'il pouvait tout de même être difficile de comprendre les informations en raison de la manière dont elles sont rédigées. Ainsi, il a été suggéré qu'il ne serait pas seulement nécessaire de fournir des informations dans plus de langues, mais aussi de les rédiger de manière plus compréhensible, par exemple, en utilisant un langage direct/simple.

Accès aux permis de travail ouverts et RP

Il a été mentionné que les permis de travail fermés et la dépendance qui en résultait à l'égard des employeurs posaient un grand problème, car il est très difficile pour les travailleurs-euses migrant-es de quitter une relation abusive avec leur employeur, par crainte d'être déporté-e ou de ne pas pouvoir revenir au Canada à l'avenir. Cette dépendance à l'égard des employeurs fait qu'il est difficile pour les travailleurs-euses migrant-es de faire respecter leurs droits.

En outre, plusieurs participant-es et personnes interrogées ont également indiqué que les façons d'obtenir des RP sont souvent limitées pour la plupart des travailleurs-euses migrant-es. L'accès aux RP était plus facile à obtenir pour les TET hautement ou mieux qualifié-es, les personnes moins qualifiées faisant face à des obstacles majeurs, et les travailleurs-euses saisonniers-nières n'ayant presque pas accès à cette solution. Toutefois, l'accès aux RP est important pour les travailleurs-euses migrant-es parce que, d'une part, elles offrent une sécurité aux travailleurs-euses, qui n'auront pas à craindre de ne pas pouvoir retourner au Canada, et elles leur confèrent des droits importants auxquels ils-elles ne peuvent pas accéder autrement.

Aider les travailleurs-euses migrant-es à faire respecter leurs droits

Un consensus est apparu autour du fait que les services offerts aux travailleurs-euses migrant-es sont principalement centrés sur le fait de les aider à faire respecter leurs droits. Plusieurs participant-es, dont une personne anciennement TET, ont souligné que bien que beaucoup d'informations soient disponibles pour expliquer leurs droits aux travailleurs-euses migrant-es, et qu'à leur avis, ces derniers-nières en soient souvent relativement bien informé-es, ils-elles ne disposent pas des moyens et du soutien nécessaires pour faire respecter ces droits. Les formulaires longs et compliqués pour déposer une plainte ou demander un [permis de travail ouvert pour les travailleurs-euses étrangers-ères vulnérables](#) ont particulièrement été pointés du doigt. Les barrières linguistiques dans le remplissage de ces documents et/ou la possibilité d'appeler la ligne

de dénonciation ont présenté un obstacle important aux travailleurs-euses migrant-es souhaitant entreprendre de telles mesures. De plus, en raison des déséquilibres de pouvoir entre les employeurs et les travailleurs-euses migrant-es, ces derniers-nières craignent souvent de déposer des plaintes, par crainte de répercussions comme la perte d'emploi, l'impossibilité de revenir au Canada sur un contrat différent, l'impossibilité d'obtenir le statut de RP⁶ ou même de préjudice physique. Certain-es ont exprimé l'importance de fournir aux travailleurs-euses migrant-es des informations sur leurs droits, mais cela ne ferait rien pour résoudre les problèmes structurels sous-jacents et les obstacles systémiques auxquels sont confronté-es ces derniers-nières. Comme l'a souligné une personne présente : « Accorder aux travailleurs-euses migrant-es leurs droits est une chose, mais que se passe-t-il ensuite? Comment les aider à exercer leurs droits? Il s'agit là d'une lacune majeure qui doit être résolue. »

Accès aux soins de santé

Plusieurs participant-es ont souligné que l'accès aux soins de santé est une lacune importante dans les services actuellement offerts aux travailleurs-euses migrant-es, surtout pour les personnes venant au Canada sur une base plus saisonnière. Pour avoir accès aux soins de santé provinciaux, les travailleurs-euses migrant-es doivent rester dans la province pendant un certain temps avant d'être admissibles. Toutefois, selon ces participant-es, les employeurs fournissent souvent aux travailleurs-euses un contrat trop court de seulement quelques jours pour atteindre la période nécessaire pour avoir accès à des soins de santé gratuits. Bien que les employeurs doivent fournir une couverture d'assurance jusqu'à ce que les travailleurs-euses soient admissibles aux soins de santé provinciaux, celle-ci se concentre souvent principalement sur l'assurance accident et ne couvre pas les autres services de soins de santé accessibles en vertu de la couverture de santé provinciale. L'accès à des soins de santé gratuits a également été l'une des cinq principales priorités identifiées dans le cadre d'une enquête menée par No one is illegal – Halifax/Kjipuktuk auprès de plus de 100 travailleurs-euses migrant-es en Nouvelle-Écosse en 2021.

Accès à l'assurance-emploi

En plus du manque d'accès aux soins de santé, quelques participant-es ont également mentionné que de nombreux-euses travailleurs-euses migrant-es n'ont pas accès à l'assurance-emploi (AE) lorsqu'ils-elles résident au Canada. Plus précisément, il a été dit que certains travailleurs-euses qui travaillent au Canada de façon saisonnière décident d'y rester par crainte ou de ne pas pouvoir y retourner et y travailler de nouveau au cours de la prochaine saison. Toutefois, pendant leur période de congé, surtout durant les mois d'hiver, ils-elles n'ont pas accès à des services ou à des soutiens, comme l'assurance-emploi, pour les aider à couvrir cette période.

Accès à l'aide juridique

Le manque d'accès à l'aide juridique a été nommé parmi les lacunes dans les services aux travailleurs-euses migrant-es. Cela concernait à la fois la réception et la compréhension d'informations et de conseils précis pour les questions d'immigration, ainsi que des conseils et de l'aide sur d'autres sujets, par exemple, lorsqu'ils-elles sont accusé-es d'infractions. Le fait de ne pas

⁶ Remarque : Cela s'applique principalement aux travailleurs-euses migrant-es admissibles à une demande de RP.

avoir accès aux services juridiques ou de ne pas pouvoir les payer place les travailleurs-euses migrant-es dans une position vulnérable. Certaines organisations sont en mesure de mettre en contact des travailleurs-euses migrant-es dans le besoin avec des avocat-es proposant des services pro bono, mais ce n'est pas le cas partout.

Accès au logement d'urgence et à la nourriture

L'accès à des logements d'urgence et à de la nourriture a été déterminée comme étant une autre lacune dans les services offerts aux travailleurs-euses migrant-es. Cela s'avère particulièrement vrai pour ceux-celles qui vivent des situations abusives et ont besoin de protection immédiate. L'accès à des logements et à de la nourriture d'urgence serait essentiel, mais fait actuellement défaut.

Manque de continuité des services

Plusieurs participant-es ont souligné que garantir une continuité dans la prestation des services et des ressources était important, mais que ce point faisait actuellement défaut et devait être abordé. Par exemple, il a été souligné qu'il ne suffisait pas de présenter une seule fois des informations sur les droits et les services aux travailleurs-euses migrant-es. Au lieu de cela, il doit y avoir des possibilités de suivi et de sensibilisation continue pour que les travailleurs-euses migrant-es puissent développer une relation de confiance et comprendre que les organisations sont là pour les aider et les soutenir. Souvent, cependant, les ressources manquent pour mettre cela en place.

Inspections des logements

Les employeurs ont la responsabilité de fournir un logement aux travailleurs-euses qui arrivent dans le cadre d'un PTAS. Ce logement devrait être inspecté avant l'arrivée des travailleurs-euses migrant-es, mais quelques participant-es ont souligné que les normes de logement ne sont souvent pas respectées et que les travailleurs-euses migrant-es font face à des situations précaires en raison de l'absence de logements décents.

Engagement avec les employeurs

La question de la participation des employeurs à l'amélioration de l'accès aux informations et aux services aux travailleurs-euses migrant-es a été très débattue. Plusieurs participant-es ont fait ressortir que le manque de collaboration avec les employeurs des TET présentait une lacune devant être résolue. Ces participant-es ont souligné que les employeurs manquaient souvent de connaissances sur les droits des travailleurs-euses migrant-es, ainsi que sur leurs responsabilités en tant qu'employeurs à leur égard. Cependant, plusieurs personnes présentes, et en particulier celles qui travaillent directement et exclusivement avec des travailleurs-euses migrant-es, ont beaucoup critiqué l'idée de collaborer avec les employeurs, car elles estiment que cela briserait la confiance développée entre les travailleurs-euses migrant-es et leurs organisations.

Pratiques et possibilités prometteuses

Q8 Existe-t-il des pratiques prometteuses ou des études de cas sur des prestations de services efficaces aux travailleurs-euses migrant-es?

Résultats collectés lors de la réunion des intervenant-es et des consultations avec les organismes desservant les migrant-es

Aller à la rencontre des travailleurs-euses migrant-es, donc « sur leur terrain » et selon leurs conditions

Plusieurs personnes ont indiqué durant la réunion des intervenant-es et au cours des consultations que les travailleurs-euses migrant-es, et en particulier ceux-celles qui occupent des postes peu qualifiés dans les usines de traitement du poisson ou dans le domaine agricole, effectuent souvent de longues heures, parfois même les fins de semaine, et ont donc peu de temps libre. Lors de ces pauses, les travailleurs-euses veulent souvent se reposer ou consacrer ce temps à leurs activités favorites. Par conséquent, il est parfois difficile de contacter les travailleurs-euses migrant-es et de leur fournir des informations sur leurs droits, ainsi que sur les services et les soutiens qui sont à leur disposition. Quelques participant-es ont donc souligné l'importance d'aller à la rencontre des travailleurs-euses migrant-es, sur leur terrain et selon leurs conditions. Par exemple, il a été suggéré d'incorporer des activités de sensibilisation et des séances d'information à d'autres activités auxquelles les travailleurs-euses migrant-es pourraient participer, comme des parties de basketball ou d'autres sports. Une autre proposition a été d'organiser des rassemblements où de la nourriture serait offerte et où les gens pourraient interagir, et profiter de ces rassemblements pour partager des informations sur les droits des travailleurs-euses migrant-es et sur les services ou les soutiens qui leur sont offerts. Une troisième suggestion consistait à intégrer des informations ou d'autres séances de sensibilisation à des activités sociales telles que des excursions en canoë-kayak organisées par certains fournisseurs de services. De plus, quelques participant-es et répondant-es ont déclaré que l'emplacement où les services et les informations sont fournis était non seulement important, mais que les organisations de services aux migrant-es devaient également tenir compte des moyens de communication utilisés. Plus précisément, il a été souligné que les travailleurs-euses migrant-es utilisent souvent WhatsApp comme moyen de communication principal. Par conséquent, l'utilisation de WhatsApp serait un outil important pour quiconque veut s'assurer que les travailleurs-euses migrant-es puissent contacter ces organisations.

Veiller à la sensibilisation, à la continuité des services et à l'établissement de relations avec les travailleurs-euses migrant-es

Plus précisément, les personnes interrogées des organisations communautaires qui sont déjà fortement impliquées dans l'offre d'aide et de soutien aux travailleurs-euses migrant-es ont souligné l'importance d'offrir une continuité dans la sensibilisation et d'établir des relations avec ces travailleurs-euses. Ces personnes interrogées ont souligné qu'il était surtout important d'instaurer de la confiance avec les travailleurs-euses migrant-es. Dans ce cadre, voici quelques

éléments importants qui ont été mentionnés : être présent-e de manière continue, interagir avec les travailleurs-euses migrant-es et démontrer qu'une organisation est là pour les soutenir, et pas seulement pour une seule occasion. Ces éléments ont permis aux travailleurs-euses migrant-es de se sentir à l'aise au moment de contacter l'organisation pour obtenir de l'aide, et de lui faire confiance dans des situations souvent difficiles. Les participant-es de ces organismes communautaires ont également clairement indiqué que la nature de leur travail leur interdit d'avoir des relations avec les employeurs, car cela aurait pour conséquence de détruire la confiance que les travailleurs-euses placent en eux.

Sensibiliser la communauté, créer des liens et des relations communautaires

Quelques participant-es ont indiqué un autre facteur important pour assurer de meilleurs services aux travailleurs-euses migrant-es, soit les activités de sensibilisation dans la communauté dans laquelle vivent ces derniers-ères, et la nécessité de créer des relations communautaires. Cela a été considéré comme particulièrement important dans les zones rurales, mais aussi ailleurs. Le fait d'avoir l'appui d'autres membres de la communauté et de leur faire comprendre les contributions importantes des travailleurs-euses migrant-es à ces communautés peut généralement créer plus de soutien et/ou d'assistance pour la prestation de services. Par exemple, si les fournisseurs de services ne sont pas en mesure d'offrir certains de ces services en raison de limites de capacité, ils pourraient être en mesure de recommander les travailleurs-euses migrant-es à d'autres individus ou organisations de la communauté qui pourraient les aider. À titre d'exemple, une personne interrogée a proposé de contacter occasionnellement les églises locales lorsqu'une aide et un soutien supplémentaires sont nécessaires. La sensibilisation communautaire pourrait également donner lieu à des occasions de mettre en contact les travailleurs-euses migrant-es et les résident-es afin de favoriser la création de liens et l'inclusion. Il a été souligné que la création d'un réseau social et l'établissement de liens avec les membres de la communauté pouvaient faire une différence importante pour les travailleurs-euses migrant-es et les membres de la communauté. En outre, les liens avec des groupes/organismes culturels existant déjà au sein des communautés étaient considérés comme des partenaires de collaboration importants. Non seulement ces groupes/organismes connaissent la culture, les traditions et la façon de penser typiques des personnes venant d'un pays ou d'une région spécifique, mais ils sont aussi capables de parler leur langue maternelle et peuvent donc aider à la traduction et à l'interprétation, ce qui est crucial.

Élaborer des guides pour aider les travailleurs-euses migrant-es à trouver les informations importantes

Le Cooper Institute, sur l'Î.-P.-É., a élaboré des guides contenant des informations pour les travailleurs-euses migrant-es des volets bas salaires et PTSA afin de les aider à comprendre la loi et leurs droits, ainsi que de leur fournir des informations sur les ressources et les services à leur disposition. Ces guides sont disponibles en anglais, espagnol et chinois simplifié, et constituent une ressource formidable pour fournir des informations de manière accessible.

Améliorer l'échange de connaissances et le partage des meilleures pratiques

Quelques participant-es ont souligné que, pour mieux servir les travailleurs-euses migrant-es, il serait utile d'accroître l'échange de connaissances entre les fournisseurs de services travaillant avec cette même clientèle, afin de pouvoir apprendre les uns des autres et partager les meilleures pratiques (p. ex., ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas). Plus précisément, certaines organisations ont plus d'expérience de travail avec les travailleurs-euses migrant-es, et il serait utile de tirer parti de leur expertise.

Créer une collaboration entre tous les niveaux d'intervention

Ce point est étroitement lié au précédent. Une personne travaillant pour un fournisseur de services au Nouveau-Brunswick a souligné que dans sa région et d'après son expérience, la collaboration entre tous les niveaux d'intervenants (les fournisseurs de services, les gouvernements municipaux et provinciaux, l'IRCC et même un cabinet de ministre du Parlement) est un élément qui fonctionne bien. Plus précisément, la personne a souligné que grâce à cette collaboration et aux bons contacts existants avec des individus à tous ces niveaux, des solutions rapides aux problèmes rencontrés par les travailleurs-euses migrant-es ont été trouvées, et couronnées de succès.

Consulter les travailleurs-euses migrant-es

Enfin, une personne interrogée a souligné l'importance de consulter les travailleurs-euses migrant-es afin de mieux comprendre leurs besoins et d'en apprendre davantage sur les services et les soutiens auxquels ils-elles veulent avoir accès, et les informations dont ils-elles ont besoin ou auxquelles ils-elles veulent accéder. L'implication des travailleurs-euses migrant-es dans le travail entrepris fait d'eux-elles des partenaires, et pas seulement des récepteurs-trices passifs-ives. Les impliquer et entendre leurs points de vue et leurs besoins est donc crucial dans tout travail entrepris pour les aider et les soutenir.

Conclusion et recommandations

Dans l'ensemble, alors que le nombre de travailleurs-euses migrant-es a constamment augmenté dans les trois provinces maritimes au cours des dernières années, les services et les soutiens qui leur sont offerts sont limités. Cela est particulièrement vrai pour les plus vulnérables, à savoir ceux qui entrent dans les Maritimes par le biais du volet des bas salaires et du PTSA.

Sur la base des résultats de la cartographie et de l'analyse des lacunes, voici quelques recommandations sur la façon d'améliorer l'offre d'informations et de services aux travailleurs-euses migrant-es :

1. Langue et communication

- e) Offrir des services et des informations dans plus de langues, y compris les langues maternelles des plus grands groupes de travailleurs-euses migrant-es arrivant dans les Maritimes.

- f) Lorsque les informations ne peuvent être fournies qu'en français ou en anglais, assurez-vous qu'elles soient rédigées de manière claire et complète.
- g) Utiliser la technologie de communication utilisée par les travailleurs-euses migrant-es, par exemple WhatsApp.
- h) Veiller à ce que les services et les soutiens soient accessibles aux travailleurs-euses migrant-es à des moments où ils-elles peuvent s'y rendre, par exemple les soirs et les fins de semaine, soit après leurs journées de travail.

2. Sensibiliser, offrir la continuité et aller à la rencontre des migrant-es « sur leur terrain » et selon leurs conditions

- d) Participer à des activités de sensibilisation afin de s'assurer que les travailleurs-euses migrant-es connaissent leurs droits et services, indépendamment de leur lieu de travail.
- e) Assurer la continuité dans l'interaction et les services fournis aux travailleurs-euses migrant-es.
- f) Communiquer avec les migrant-es et leur fournir des informations et des services à des moments et dans des endroits qui leur conviennent, par exemple, lors d'activités auxquelles ils-elles participent déjà ou apprécient.

3. Améliorer les réseaux et la collaboration

- d) S'appuyer sur les réseaux et les expériences existants des organisations qui fournissent déjà des services et un soutien aux travailleurs-euses migrant-es.
- e) Permettre la mise en réseau et le partage des meilleures pratiques entre les fournisseurs de services et d'autres organisations de services aux migrants-es, par exemple en les mettant en commun.
- f) Améliorer la collaboration entre les différents types d'intervenants (p. ex., les fournisseurs de services, les organismes communautaires, les administrations municipales et provinciales et l'IRCC).

4. Aider les travailleurs-euses migrant-es à faire respecter leurs droits

- d) Établir plus de services qui aident les travailleurs-euses migrant-es à se retrouver dans les processus administratifs et formalités bureaucratiques, y compris, mais sans s'y limiter, les processus de demande de financement et d'avantages sociaux du gouvernement, et de déclaration des impôts, etc.
- e) Établir davantage de services qui aident les travailleurs-euses migrant-es à faire respecter leurs droits, y compris, mais sans s'y limiter, les aider à déposer des plaintes concernant des violations de leurs droits, demander un permis de travail ouvert pour les travailleurs étrangers vulnérables.

- f) Mettre en place davantage de services qui fournissent des logements d'urgence et un soutien aux travailleurs-euses migrant-es fuyant des conditions d'emploi et de logement abusives.

Références

- Ci, Wen, Feng Hou, and René Morissette. "Acquisition of Permanent Residence by Temporary Foreign Workers in Canada: A Panel Study of Labour Market Outcomes before and after the Status Transition." *IZA Journal of Development and Migration* 8, no. 1 (2018): 24-8:Art. 2<24. <https://doi.org/10.1186/s40176-017-0107-1>.
- Coderre, Mylène, and Delphine Nakache. "From Working Tourists to Permanent Residents: Experiences of Migrant Workers with Youth Mobility Schemes in Canada." *Journal of International Migration and Integration*, 2021, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00873-7>.
- Employment and Social Development Canada. "Employer Compliance." Program descriptions, November 18, 2015. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/employer-compliance.html>.
- . "Hire a Temporary Foreign Worker in a High-Wage or Low-Wage Position." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage.html>.
- . "Hire a Temporary Foreign Worker through the Agricultural Stream - Next Steps." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/agricultural/after.html>.
- . "Hire a Temporary Foreign Worker through the Agricultural Stream - Program Requirements." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/agricultural/requirements.html>.
- . "Hire a Temporary Worker as a Live-in Caregiver - Program Requirements." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/caregiver/requirements.html>.
- . "Hire a Temporary Worker as an In-Home Caregiver - Overview." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/caregiver.html>.
- . "Hire a Temporary Worker through the Seasonal Agricultural Worker Program - Overview." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>.
- . "How to Report Abuse of Temporary Foreign Workers." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/report-abuse.html>.
- . "Program Requirements for High-Wage Positions." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/high/requirements.html>.
- . "Program Requirements for Low-Wage Positions." Program descriptions, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/low/requirements.html>.
- . "Temporary Foreign Workers: Your Rights Are Protected." Policies, 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights.html>.
- Fleury, Charles, Danièle Bélanger, and Guillaume Haemmerli. "Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : une sous-classe d'employés ?1." *Cahiers québécois de démographie* 47, no. 1 (July 11, 2019): 81-108. <https://doi.org/10.7202/1062107ar>.
- Hou, Feng, Eden Crossman, and Garnett Picot. "Two-Step Immigration Selection: An Analysis of Its Expansion in Canada." *Economic Insights* 112 (2020): 1-11.
- Immigration, Refugees and Citizenship Canada. "Employers Who Have Been Found Non-Compliant." Service initiation, 2022. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/employers-non-compliant.html>.

- . “What Is a Labour Market Impact Assessment?,” 2022.
<https://www.cic.gc.ca/english/helpcentre/answer.asp?qnum=163>.
- Lu, Yuqian, and Feng Hou. *Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014*. Statistique Canada, 2017.
- Picot, Garnett, Feng Hou, Eden Crossman, and Yuqian Lu. “Transition to Permanent Residency by Lower- and Higher-Skilled Temporary Foreign Workers.” *Economic and Social Reports 2*, no. 1 (2022): 2-15.