New Brunswick Women's Council | Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Renforcer les mesures de protection pour les travailleuses et travailleurs étrangers

Transmis au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

À propos du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick est un organisme public indépendant d'étude et de consultation, traitant les domaines ou questions qui revêtent une importance, présentent un intérêt ou sont source de préoccupation pour les femmes et qui concernent leur l'égalité réelle. Ses objectifs sont les suivants :

a) être un organisme indépendant qui fournit au ministre des conseils sur les questions qui revêtent une importance pour les femmes et qui concernent leur égalité réelle;

b) attirer l'attention du gouvernement et du public sur les questions qui intéressent et préoccupent les femmes et qui concernent leur égalité réelle;

c) inclure et mobiliser les femmes d'identités, d'expériences et de communautés diverses, les groupes de femmes et la société en général;

d) agir de façon stratégique et fournir des conseils sur les questions d'actualité et d'avenir;

e) représenter les femmes du Nouveau-Brunswick.

Ce faisant, le Conseil peut mener ou faire faire des recherches et publier des rapports, des études et des recommandations. Les travaux du Conseil sont dirigés par des membres bénévoles nommées qui représentent des organisations ou siègent à titre individuel. Le Conseil mène ses activités avec un petit effectif.

www.conseildesfemmesnb.ca
1.844.462.5179

À propos du présent mémoire

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick se réjouit de pouvoir donner son avis sur les modifications proposées[1] à la *Loi sur les normes d'emploi* afin de renforcer les mesures de protection pour les travailleuses et travailleurs étrangers. Le présent mémoire vise à faire en sorte que les vulnérabilités et les expériences de la main-d'œuvre étrangère au Nouveau-Brunswick, en particulier celles des femmes et des personnes appartenant à des minorités de genre, soient prises en compte dans toute modification de la *Loi*.

Les travailleuses et travailleurs étrangers au Nouveau-Brunswick

Les travailleuses et travailleurs étrangers arrivent au Nouveau-Brunswick par l'intermédiaire de divers programmes[2]. Citons notamment le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT), le Programme de mobilité internationale (PMI) et d'autres voies telles que le parrainage conjugal. La main-d'œuvre étrangère qui arrive au Canada passe principalement par le PTÉT ou le PMI.

Le PTÉT permet aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleuses et des travailleurs d'autres pays pour répondre à des pénuries de main-d'œuvre touchant principalement des emplois à faible revenu dans les secteurs de l'agriculture, de la transformation des aliments, des soins à la personne et des services domestiques[3]. Le PMI propose également divers programmes permettant aux travailleuses et travailleurs étrangers d'obtenir un permis de travail. Il s'agit notamment de programmes qui permettent de travailler tout en poursuivant des études dans une université ou un collège au Canada, en faisant l'apprentissage d'un métier, ou encore, après avoir obtenu un diplôme. Conformément aux consultations que mène actuellement le gouvernement, le présent mémoire porte principalement sur les personnes ayant obtenu un permis de travail dans le cadre du PTÉT.

Le PTÉT délivre des permis de travail dans le cadre de six volets : postes en agriculture, postes à bas salaire, postes à haut salaire, postes de fournisseurs de soins, postes universitaires et talents mondiaux. Les ensembles de données nationales indiquent que les volets du PTÉT sont historiquement genrés. Des travaux de recherche menés par la Fondation canadienne des femmes sur les données de 2019 indiquent que les femmes représentent environ 95 % de la main-d'œuvre du volet « postes de fournisseurs de soins », mais moins de 5 % des permis du volet « postes en agriculture »[4].

Les données publiées par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada sur les titulaires de permis du PTÉT sont ventilées selon les niveaux de compétence professionnels suivants : professions qualifiées, professions peu qualifiées, autres professions et niveau de compétence non précisé. En général, les personnes qualifiées obtiennent un permis de travail dans le cadre du volet « postes à haut salaire » ou « talents

---

[1] Nouveau-Brunswick, Ministère de l'éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, *Renforcement des mesures de protection pour les travailleurs étrangers : document de consultation*, Fredericton (N.-B.), Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2026.

[2] StatsCan Plus, « Quelques données éclairantes sur les travailleurs étrangers temporaires au Canada ».

[3] Amnistie internationale, *« Le Canada m'a détruite » : exploitation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada*, janvier 2025, p. 7.

[4] Fondation canadienne des femmes, *Women and Gender-Diverse Migrant Workers in Rural Canada*, s. d.

mondiaux ». Les personnes peu qualifiées obtiennent généralement un permis de travail dans le cadre des autres volets.

À l'échelle nationale, 33 185 travailleuses détenaient un permis de travail du PTÉT entré en vigueur en 2025, comparativement à 133 505 travailleurs. Parmi ces travailleuses, 52 % étaient titulaires d'un permis relevant de la catégorie des professions qualifiées et 47 % d'un permis relevant des professions peu qualifiées (30 travailleuses relevaient des autres professions[5]). Sur les 2 420 personnes dont le permis délivré dans le cadre du PTÉT a pris effet au Nouveau-Brunswick au cours des quatre premiers mois de 2026, 5 relevaient du volet des aides familiaux résidents, 210 travaillaient dans le secteur agricole et 2 205 relevaient d'autres volets[6].

Vulnérabilité, désavantage structurel et déséquilibre de pouvoir

La plupart des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires qui arrivent au Canada sont en position de désavantage structurel. Leur statut d'immigration précaire, conjugué à leur position sociale marginalisée, crée des conditions marquées par des déséquilibres de pouvoir et un accès inégal aux droits et aux mesures de protection.

Les recherches démontrent systématiquement que la main-d'œuvre étrangère au Canada est souvent victime d'exploitation et d'autres pratiques préjudiciables lors du recrutement et en milieu de travail[7]. Les données recueillies à l'échelle nationale et provinciale révèlent que les personnes employées dans le cadre du PTÉT subissent des préjudices psychologiques, physiques, financiers et sexuels en milieu de travail[8].

Il existe de la documentation sur l'expérience des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole en ce qui concerne les « risques pour la sécurité, les conditions de travail dangereuses, les exigences physiques accrues, la discrimination et le harcèlement en milieu de travail ainsi que le déni de droits (y compris l'accès limité aux soins de santé et aux services sociaux et juridiques)[9] ». Une étude de

---

[5] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon le sexe, le niveau de compétence professionnelle et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », janvier 2015 – mars 2026.

[6] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé(e), le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », janvier 2015 – mars 2026.

[7] Fay Faraday, *Profiting from the Precarious: How Recruitment Practices Exploit Migrant Workers*, Toronto (Ont.), Metcalf Foundation, 2014.

[8] Amnistie internationale, *« Le Canada m'a détruite » : exploitation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada*

Raluca Bejan, Kristi Allain, Tracy Glynn et Paola Soto Flores, *Unfree Labour: COVID-19 and Migrant Workers in the Seafood Industry in New Brunswick*, s. l., TFW Maritimes, 2023.

[9] Silvia Sarapura, *Invisible and Precarious: A Scoping Review of Gender-Based Violence in Agricultural Streams of Canada's Temporary Foreign Worker Program*, Guelph (Ont.), Université de Guelph, School of Environmental Design and Rural Development, juin 2023, p. 5 (traduction libre).

2023 sur le secteur de la transformation des produits de la mer au Nouveau-Brunswick fait état de harcèlement à caractère sexuel, de logements inadéquats et surpeuplés fournis par les employeurs ainsi que de conditions de travail précaires[10]. Le secteur de la transformation des produits de la mer au Nouveau-Brunswick est concentré dans des collectivités rurales et éloignées, ce qui peut exacerber les difficultés auxquelles font face les travailleuses et travailleurs étrangers qui tentent d'obtenir du soutien, des services et des réseaux de protection.

En outre, la vulnérabilité de ces personnes est accentuée par des facteurs croisés comme le sexe, le genre, l'âge, le fait d'être racisé·e, la nationalité, la langue et le statut socioéconomique. L'analyse comparative selon les genres Plus (ACG+) est donc essentielle dans ce contexte.

Dans un rapport publié en 2025, Amnistie internationale répertorie des formes précises de violences liées au genre à caractère raciste subies par des travailleuses étrangères au Canada dans plusieurs secteurs. Ces travailleuses faisaient régulièrement l'objet de harcèlement sexuel, de surveillance et de contrôle dans le cadre de leur travail[11].

Une recherche publiée en 2025 par le Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children de l'Université Western décrit comment les bas salaires, l'isolement physique et l'hébergement chez l'employeur accroissent le risque de harcèlement en milieu de travail et de violence fondée sur le genre pour les travailleuses étrangères[12].

En 2023, un examen de la portée de 62 sources sur la violence fondée sur le genre chez les titulaires d'un permis du volet « postes en agriculture » du PTÉT a révélé que les travailleuses agricoles sont victimes de plusieurs formes d'exploitation : harcèlement sexuel, agressions sexuelles et autres formes de violence fondée sur le genre[13].

Permis de travail liés à un employeur

Les personnes qui défendent les droits des travailleuses et travailleurs étrangers ont relevé une tendance au sein des autorités canadiennes : celles-ci reconnaissent les abus subis, mais les attribuent aux

[10] Raluca Bejan, Kristi Allain, Tracy Glynn et Paola Soto Flores, *Unfree Labour: COVID-19 and Migrant Workers in the Seafood Industry in New Brunswick*.

[11] Amnistie internationale, *« Le Canada m'a détruite » : exploitation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada* », p. 46-47.

[12] Cyndirela Chadambuka, *Policies to Support Migrant Women Experiencing Gender-Based Violence: Gaps and Opportunities*, London (Ont.), Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, 2025, coll. « Learning Network Backgrounder ».

[13] Silvia Sarapura, *Invisible and Precarious: A Scoping Review of Gender-Based Violence in Agricultural Streams of Canada's Temporary Foreign Worker Program*, p. 6.

employeurs plutôt qu'au système lui-même[14]. En réalité, le système favorise les abus par le biais de mécanismes comme le permis de travail lié à un employeur.

Le permis de travail lié à un employeur est au cœur de ce qu'Amnistie internationale décrit comme une politique « conçu[e], réglementé[e] et mis[e] en œuvre de telle sorte qu'[elle] renforce inévitablement les risques d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains auxquels sont exposés les travailleuses et travailleurs racisés, ce qui a des conséquences discriminatoires bafouant les obligations internationales du pays en matière de droits humains[15] ».

Bien que les politiques et les règlements varient selon la législation fédérale et provinciale, un permis de travail lié à un employeur ne permet en général aux travailleuses et travailleurs étrangers de ne travailler que pour un seul et même employeur au Canada. Il leur est impossible de trouver un nouvel employeur sans passer par un processus complexe, qui implique notamment de demander et d'obtenir un nouveau permis de travail lié à un employeur.

Cette formule procure aux employeurs un pouvoir considérable, non seulement sur les conditions de travail, mais aussi sur le statut d'immigration des travailleuses et travailleurs. Dans ce contexte, les victimes d'exploitation ou d'autres formes de préjudice et d'abus sont peu susceptibles de porter plainte par crainte d'être expulsées ou de subir d'autres conséquences[16].

Le programme des permis liés à un employeur relève de la compétence fédérale, et sa réforme dépasse le cadre de la présente consultation. Toutefois, le gouvernement du Nouveau-Brunswick n'en est pas moins tenu de prendre les mesures qui relèvent de ses compétences. Les gouvernements provinciaux doivent tout mettre en œuvre pour atténuer les préjudices découlant du déséquilibre de pouvoir qui caractérise le système du PTÉT dans sa forme actuelle. Bien que les modifications proposées ne permettent pas de résoudre le problème des permis de travail liés à un employeur, l'instauration d'une sélection rigoureuse des employeurs, d'un système de recrutement agréé et responsable, et de registres publics transparents constituerait néanmoins des mesures provinciales importantes.

Modifications proposées à la *Loi sur les normes d'emploi*

Délivrance de permis aux recruteurs

Des recherches ont démontré que des recruteurs au Canada font des promesses trompeuses concernant le type d'emploi et les conditions de travail, soumettent des personnes à la servitude pour dette et, dans certains cas, exploitent sexuellement les femmes pendant le processus de recrutement[17].

---

[14] Amnistie internationale, *« Le Canada m'a détruite » : exploitation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada*, p. 10.

[15] Ibid., p. 7.

[16] Ibid., p. 9.

[17] Fay Faraday, *Profiting from the Precarious: How recruitment practices exploit migrant workers.*

La *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick contient des dispositions relatives au recrutement de main-d'œuvre étrangère. Il est notamment interdit de fournir des renseignements trompeurs aux travailleuses et travailleurs étrangers à l'égard des conditions de travail ou de leurs droits et responsabilités, de prendre possession de leurs biens, notamment d'un passeport ou d'un permis de travail, et de les menacer de déportation ou de quelque autre mesure[18].

La *Loi* n'impose toutefois pas aux recruteurs d'être titulaires d'un permis. Le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador sont les seules provinces à ne pas exiger la délivrance de permis[19]. Ainsi, même si les recruteurs qui enfreignent la *Loi* s'exposent à des sanctions, ils ne font pas nécessairement face à des répercussions susceptibles de les empêcher de poursuivre leurs activités de recrutement.

Comme l'indique à juste titre le document de consultation du gouvernement, la délivrance de permis aux recruteurs de main-d'œuvre étrangère renforcerait les mesures de protection prévues par la *Loi sur les normes d'emploi* en « garantissant que les recruteurs sont qualifiés, qu'ils se conforment aux lois fédérales et provinciales applicables et qu'ils exercent leurs activités en bonne et due forme[20] ». La proposition visant à rendre publics les renseignements sur les recruteurs titulaires d'un permis, ainsi que sur ceux reconnus comme n'étant pas en conformité avec les lois et règlements applicables, est tout aussi importante.

Un tel système de délivrance de permis, qui contraindrait les recruteurs à renouveler périodiquement leur permis, accroîtrait la responsabilisation. Il ferait aussi en sorte que les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs et les organismes qui les soutiennent disposent des renseignements de base qui leur permettent de s'assurer que les recruteurs avec qui ils communiquent sont qualifiés et sont en conformité.

Registre des employeurs fondé sur un processus officiel de demande d'inscription

La *Loi sur les normes d'emploi* énonce également les pratiques et les comportements interdits aux employeurs de main-d'œuvre étrangère et établit un Registre des employeurs de travailleurs étrangers[21]. Si l'inscription au Registre est obligatoire, les employeurs ne font l'objet d'aucun processus de sélection ni d'examen préalable; leur seule obligation consiste à fournir des renseignements concernant le lieu et les conditions de travail.

La mise en place d'un processus de demande d'inscription au Registre pourrait empêcher que des employeurs qui ne sont pas en conformité avec la *Loi* ou d'autres dispositions législatives soient autorisés à embaucher des travailleuses ou travailleurs étrangers. De plus, le fait de rendre public un tel registre

[18] *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, c. E-7.2, article 38.91.

[19] Nouveau-Brunswick, Ministère de l'éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, *Renforcement des mesures de protection pour les travailleurs étrangers : document de consultation*, p. 6.

[20] Ibid., p. 7.

[21] *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, c. E-7.2, articles 38.9 et 38.91.

permettrait aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux organismes qui les soutiennent de vérifier le statut de conformité d'un employeur avant d'accepter un contrat.

Le Conseil recommande que les employeurs aient également l'obligation, dans le cadre du processus de demande, d'indiquer s'ils fournissent un logement et de donner des informations permettant de déterminer si celui-ci est adéquat, privé et sécuritaire[22]. Ces renseignements devraient être inclus dans le Registre.

Le gouvernement doit veiller à ce que le Registre des employeurs de travailleurs étrangers et les renseignements relatifs à la délivrance de permis aux recruteurs soient facilement accessibles et axés sur les travailleuses et travailleurs. Cela implique notamment de rendre ces renseignements disponibles en plusieurs langues et de conclure des partenariats (ou renforcer les partenariats existants) entre le gouvernement provincial et les organismes communautaires. TFW Maritimes estime que la diffusion de ces renseignements permettrait « d'améliorer la capacité des organismes communautaires à offrir des services aux travailleuses et travailleurs et de réduire leur vulnérabilité en renforçant leur visibilité au sein de la collectivité[23] ».

Autres possibilités de renforcement des mesures de protection

Outre les modifications proposées, le Conseil exhorte le gouvernement à préciser certaines des exemptions prévues par la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Si le Conseil s'inquiète de ces exemptions pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, celles-ci méritent une attention particulière en ce qui concerne les travailleuses et travailleurs étrangers en raison de leur vulnérabilité.

En ce qui concerne la *Loi sur les normes d'emploi*, le Conseil est préoccupé par les exemptions qui s'appliquent à certaines personnes travaillant dans une résidence privée et employées par les propriétaires ou travaillant à titre de main-d'œuvre agricole dans de petites exploitations familiales[24]. Seul l'article de la *Loi* consacré aux travailleuses et travailleurs étrangers concerne ceux et celles qui évoluent dans ces contextes; aucune autre disposition de la *Loi* ne s'applique à eux.

En ce qui concerne la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, le Conseil est préoccupé par l'exemption qui s'applique à « un lieu de travail qui est une maison individuelle à moins que le travail qui y est effectué ne soit prévu dans un contrat conclu avec l'employeur de l'un ou plusieurs des salariés employés à cette maison individuelle[25] ». Le Conseil s'inquiète également du fait que les exigences réglementaires en matière

[22] Voir également : R. Bejan, K. Allain, T. Glynn, P. Soto Flores, *Unfree Labour: COVID-19 and Migrant Workers in the Seafood Industry in New Brunswick*, recommandation 4, p. 53.

[23] Ibid., recommandation nº 1a, p. 52, traduction libre.

[24] Gouvernement du Nouveau-Brunswick, « Exceptions », dans « Normes d'emploi ».

[25] Travail sécuritaire NB, « Lieu de travail – Résidence privée – Responsabilités des employeurs ».

de harcèlement et de violence peuvent ne pas s'appliquer à certains lieux de travail comptant moins de 20 employé·es[26].

Ces exemptions devraient être réexaminées au moyen de l'ACG+ dans le but d'en réduire la portée. Apporter les modifications proposées à la *Loi sur les normes d'emploi* sans revoir ces exemptions compromettrait les objectifs plus larges de transparence et de responsabilité accrues présentés dans le cadre de cette consultation.

Résumé des recommandations

- Veiller à ce que tous les travaux gouvernementaux concernant les travailleuses et travailleurs étrangers s'appuient sur l'ACG+.
- Mettre en place un système de délivrance de permis pour les recruteurs ainsi qu'un registre des employeurs de travailleurs étrangers fondé sur un processus de demande d'inscription, tous deux avec obligation de renouvellement périodique. Ces outils devraient comprendre des renseignements sur les recruteurs et les employeurs, qu'ils soient en situation de conformité ou de non-conformité. Le Registre devrait également contenir des renseignements sur le logement fourni par les employeurs. Les renseignements devraient être présentés de manière accessible et axée sur les travailleuses et travailleurs.
- Réduire la portée de certaines exemptions prévues par la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

[26] Travail sécuritaire NB, *Élaboration de codes de directives pratiques en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail : ce qu'il faut savoir*, 2019.