

**MÉMOIRE DE
L'UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES
PRÉSENTÉ AU
COMITÉ PERMANENT DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES**

**Pour mieux intégrer les
travailleurs agricoles
étrangers temporaires**

10 avril 2008

ISBN 978-2-89556-086-9
DÉPÔT LÉGAL, 2^E TRIMESTRE 2008
BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC
BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES DU CANADA

L'Union des producteurs agricoles

En créant l'Union catholique des cultivateurs en 1924, devenue en 1972 l'Union des producteurs agricoles (UPA), les agriculteurs et les agricultrices du Québec ont résolument opté pour l'action collective, et cet engagement ne s'est jamais démenti. Ils se sont donné ainsi un syndicalisme vigoureux, c'est-à-dire un mouvement autonome voué à la défense de leurs intérêts et à la promotion de l'agriculture et de la forêt privée.

Au fil de son histoire, l'UPA a travaillé avec acharnement à de nombreuses réalisations : le crédit agricole, le coopératisme agricole et forestier, l'électrification rurale, le développement éducatif des campagnes, la mise en marché collective, la reconnaissance de la profession agricole, l'implantation de l'agriculture durable et même le développement de la presse québécoise avec son journal *La Terre de chez nous*, etc.

L'action de l'UPA s'inscrit au coeur du tissu rural québécois et façonne le visage des régions à la fois sur les plans géographique, communautaire et économique. Maximisant toutes les forces vives du terroir québécois, l'action collective du syndicalisme agricole et forestier a mis l'agriculture et la forêt privée du Québec sur la carte du Canada et sur celle du monde entier.

Aujourd'hui, l'UPA regroupe 16 fédérations régionales et 25 groupes spécialisés. Elle compte sur l'engagement direct de plus de 3 000 producteurs et productrices à titre d'administrateurs. Son action trouve des prolongements aussi loin qu'en Europe, dans ses interventions auprès de l'OMC, ou en Afrique pour le développement de la mise en marché collective par le biais de sa corporation *UPA Développement international*.

Réunis au sein de leur Union, les 49 929 agriculteurs et agricultrices québécois investissent, bon an mal an, plus de 600 millions de dollars dans l'économie du Québec. Les 35 000 producteurs de bois, quant à eux, récoltent annuellement environ 8 millions de m³ de matière ligneuse pour une valeur de quelque 450 millions, contribuant ainsi aux 16 000 emplois que génère l'industrie forestière en région.

Dans la même veine, plus de 30 000 exploitations agricoles, majoritairement familiales, procurent de l'emploi à quelque 59 000 personnes. Chaque année, le secteur agricole québécois dépense près de six milliards de dollars pour assurer le fonctionnement de ces entreprises. Autant d'argent qui fait tourner la roue de l'économie et qui assure la prospérité du Québec rural.

Avec l'UPA, les agriculteurs et agricultrices du Québec de même que les producteurs forestiers se sont donné un outil qui leur permet de maîtriser leur destin. Ils sont fiers de travailler collectivement à la noble tâche de cultiver et de nourrir le Québec, tout en contribuant significativement à son développement durable.

INTRODUCTION

L'Union des producteurs agricoles tient à remercier les membres du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes de l'avoir invitée à venir présenter ses commentaires et suggestions relativement aux programmes des travailleurs étrangers temporaires et aux avenues possibles d'amélioration.

Tout comme l'ensemble des intervenants concernés, l'Union des producteurs agricoles cherche à améliorer les mécanismes actuels et à soutenir la mise en place d'autres mesures, permettant de répondre efficacement aux pénuries de main-d'œuvre dans son secteur. Comme la satisfaction de la main-d'œuvre joue aussi un rôle déterminant dans le développement des entreprises, l'Union des producteurs agricoles se préoccupe également de répondre aux besoins des travailleurs étrangers temporaires présents sur les fermes du Québec.

L'Union des producteurs agricoles salue la volonté du gouvernement de réviser et de moderniser ses pratiques en matière de programmes de main-d'œuvre étrangère afin de s'assurer que les entreprises disposeront de la main-d'œuvre nécessaire pour faire face aux enjeux et relever les défis des prochaines années.

MISE EN CONTEXTE

L'Union des producteurs agricoles est impliquée depuis longtemps dans des activités ayant trait à la gestion et au développement des ressources humaines dans le secteur de la production agricole. Entre autres, nous avons été pendant une vingtaine d'années partenaire du gouvernement fédéral dans la mise en place des services d'emploi agricole au Canada et par la suite, lors du transfert des responsabilités de main-d'œuvre à la province, nous avons poursuivi notre collaboration quant au dossier de main-d'œuvre étrangère.

En effet, nos quatorze bureaux régionaux ont convenu des ententes avec Service Canada pour que le Centre d'emploi agricole régional fasse l'analyse des dossiers de demande de main-d'œuvre étrangère des producteurs agricoles dans le cadre des programmes de main-d'œuvre étrangère, notamment celui du Mexique et des Antilles (PTAS).

Ces dernières années, la demande pour recruter des travailleurs à l'étranger s'est accrue de façon très importante en raison des problèmes de rareté de main-d'œuvre qui rendent de plus en plus difficile pour les producteurs et les productrices agricoles le recours à une main-d'œuvre qualifiée et stable pour assurer les travaux agricoles, particulièrement ceux reliés aux récoltes.

Selon les données rendues disponibles par Service Canada, le Québec en 2007 accueillait 5 175 travailleurs agricoles étrangers temporaires (3 029 du Mexique, 168 des Antilles et 1 978 du Guatemala) dans des postes de travail chez 396 employeurs agricoles (332 accueillait des travailleurs du Mexique, 14 des Antilles et 169 du Guatemala).

Au cours des dernières années, plusieurs changements ont été apportés aux programmes des travailleurs étrangers temporaires afin d'améliorer les outils et les processus. Généralement réservé pendant plus de vingt ans aux seules productions horticoles telles que les productions fruitières et légumières de champs et de serres, les productions en pépinières et en gazonnières et la production de tabac, les programmes en 2007 se sont ouverts à toutes les productions agricoles étant donné les difficultés croissantes de recrutement auxquelles étaient confrontées les entreprises. Cette ouverture vise principalement les productions animales, laitière, porcine et bovine.

Plusieurs des modifications proposées nous ont semblé intéressantes et de nature à appuyer le secteur de la production agricole qui, à l'instar d'autres secteurs d'activités, souffre d'un manque chronique de main-d'œuvre. Nous avons mis en place avec l'aide des deux paliers de gouvernement, une série de mesures pour aider les entreprises à recruter le personnel nécessaire mais dans le contexte de rareté de travailleurs qui affecte bon nombre d'entreprises, nous sommes heureux de pouvoir compter sur les programmes canadiens de travailleurs étrangers temporaires pour stabiliser les besoins de main-d'œuvre des entreprises agricoles.

À cet égard, nous souhaitons rappeler l'importance de renforcer certains mécanismes déjà en place afin d'aller plus loin dans la recherche de solutions pour répondre aux besoins croissants des entreprises en la matière.

Aide à la gestion des ressources humaines dans les entreprises agricoles

Le volume important de travailleurs étrangers dans un même lieu de travail pour une durée moyenne de sept mois, sur des fermes souvent isolées, éloignées des services des centres urbains, a nécessité la mise en place de certaines mesures pour s'assurer que les travailleurs soient bien intégrés. Par exemple, les représentants de l'Union des producteurs agricoles, avec les partenaires du marché du travail agricole, se sont impliqués il y a plusieurs années à proposer des normes spécifiques à respecter dans le cas notamment des logements.

L'Union des producteurs agricoles est d'avis qu'il faut accroître le soutien aux entreprises agricoles en ce qui a trait à l'approche de gestion des ressources humaines et des relations interculturelles. Ainsi, il nous apparaît de toute première importance que les employeurs agricoles soient bien outillés sur le plan de la gestion des ressources humaines avant d'accueillir des travailleurs étrangers temporaires. Nous recommandons donc que de nouveaux moyens soient mis en œuvre pour soutenir l'amélioration de ces habiletés autant sur le plan promotionnel que sur le plan du conseil technique.

Le soutien devrait toucher aussi les sujets suivants : les normes et règlements du travail, la santé et la sécurité, les droits et obligations, la salubrité, l'hébergement et les services offerts aux travailleurs.

Les Centres d'emploi agricole, déjà présents en région, et déjà en relation avec les entreprises pour planifier et répondre aux besoins de main-d'œuvre, nous apparaissent bien positionnés pour s'impliquer davantage dans les programmes de la façon suivante :

- la mise en place d'un réseau d'échanges et d'informations, le partage des meilleures pratiques, expériences, succès, problèmes ou préoccupations que les producteurs et les productrices agricoles vivent en embauchant des travailleurs étrangers temporaires ;
- l'implantation et le suivi constant d'un mécanisme d'évaluation de la satisfaction des employeurs et des travailleurs. Nous comptons à cet égard explorer la possibilité de jouer un rôle actif dans la mise en place d'un processus de conciliation volontaire pour solutionner des problèmes de relations de travail entre les employeurs et les travailleurs ;
- la formation des employeurs pour mieux faire comprendre les normes et règlements applicables ;
- la formation des superviseurs à la langue des travailleurs, les habiletés de supervision dans un contexte où les travailleurs locaux doivent côtoyer des travailleurs de multiples origines ethniques.

Intégrer les travailleurs étrangers temporaires dans les communautés rurales

Ce grand volume de travailleurs étrangers présents dans les petites communautés rurales éloignées de façon temporaire a et aura des impacts importants sur la population locale en termes d'accueil, d'intégration, de services à offrir dans la langue des travailleurs. Les employeurs agricoles et les communautés en place n'ont pas les outils pour faciliter cette intégration.

L'Union des producteurs agricoles s'implique déjà dans des activités régionales à caractère interculturel en partenariat avec des organismes communautaires d'intégration de personnes immigrantes. À titre d'exemple, il nous faut souligner que la Fédération régionale de l'UPA de la Beauce s'est vue honorée récemment de l'un des *Mérites en francisation des nouveaux arrivants* lors du *Grand gala des Mérites du français* organisé par l'Office québécois de la langue française, en collaboration avec le ministère québécois de l'Immigration et des Communautés

culturelles. Ce type d'implication que nous encourageons, est un bon exemple des efforts à soutenir et à promouvoir.

Nous proposons que les gouvernements concernés rendent disponibles des moyens aux petites communautés rurales pour les aider à accueillir et à intégrer des travailleurs étrangers temporaires de façon à faciliter l'accueil et les échanges avec la population locale.

L'amélioration des outils et des processus

Notre analyse de la situation actuelle et des tendances quant à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires nous a permis de constater globalement que les besoins de main-d'œuvre sont pour le moment comblés et que le système a jusqu'à maintenant été capable d'identifier et de fournir les travailleurs demandés.

Toutefois, dans le contexte où les entreprises agricoles éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter localement, une pression importante sur le recrutement de travailleurs étrangers temporaires s'installera et les services dispensés actuellement auront peine à suffire à la tâche. Ce sera d'autant plus difficile que les entreprises agricoles présentent une multitude de situations problématiques qui influencent la durée des embauches et les conditions de travail : des embauches de courte durée qui sont déterminées par les fluctuations de température, des conditions favorables ou non de marché, des transferts d'une entreprise à l'autre, des prolongements de contrat, etc.

Ainsi, nous avons constaté que l'administration des programmes est distribuée dans de nombreux systèmes et processus différents. Nous avons comptabilisé pas moins d'un minimum de 13 acteurs institutionnels différents impliqués à une étape ou une autre du système. Il serait souhaitable d'alléger la démarche de façon à éviter les dédoublements sans valeur ajoutée. Dans le contexte où inévitablement, le volume de travailleurs étrangers augmentera, nous nous interrogeons sérieusement sur la capacité du système actuel à satisfaire tous les besoins sans baisse de la qualité des services.

Dépôt des demandes en ligne

Nous nous questionnons particulièrement à propos de la nouvelle orientation aux programmes qui permettrait aux employeurs de déposer, en ligne, auprès de Service Canada leur demande d'avis relatif au marché du travail. Cette mesure, à

première vue, nous apparaît intéressante pour l'avenir mais s'avère beaucoup trop tôt pour le milieu rural. L'accès à Internet haute vitesse n'est pas largement accessible en milieu rural, ce qui risque de compliquer grandement les formalités liées à la demande.

Service Canada, en vertu des *Lignes directrices pour le recrutement de main-d'œuvre étrangère*, a confié le mandat aux Centres d'emploi agricole (CEA) de réaliser une partie du travail administratif nécessaire pour faire cheminer les demandes dans le cadre du programme. C'est sur la base de mise en place d'un guichet unique CEA que les employeurs agricoles sont invités à s'adresser aux CEA pour obtenir une confirmation de l'offre d'emploi au Québec.

Les CEA aident les producteurs agricoles à préciser leur demande, donnent de l'information sur les programmes, vérifient si toutes les conditions d'accueil sont rencontrées, rassemblent les documents nécessaires à joindre à la demande et finalement, fournissent un avis éclairé et documenté sur le besoin de main-d'œuvre étrangère. De plus, les CEA effectuent le suivi des demandes de modifications (remplacements, ajouts, annulations) qui ne manquent pas de survenir en cours de route étant donné les imprévus inhérents à la production agricole.

Regrouper en un point d'accès unique l'ensemble des démarches administratives pour compléter une demande de travailleurs étrangers a grandement simplifié la vie des employeurs agricoles jusqu'à maintenant et a amélioré l'efficacité des services rendus étant donné la proximité des CEA en régions avec les employeurs agricoles.

En raison de particularités des PME agricoles de ne pouvoir compter sur des ressources spécialisées en gestion des ressources humaines dans l'entreprise, nous recommandons que Service Canada maintienne les ententes avec les CEA afin de s'assurer que les demandes seront adéquatement remplies, que les besoins auront été bien cernés et évalués et que l'ensemble du dossier sera bien complété.

Nous sommes d'avis que le maintien de cette façon de faire apporte des bénéfices au système, autant aux employeurs agricoles qu'à Service Canada. Cette étape nous apparaît importante à maintenir aussi car elle permet de s'assurer que le besoin a été analysé en tenant compte des disponibilités de main-d'œuvre du marché du travail local.

Cette analyse est avantageuse aussi pour l'entreprise en demande puisqu'elle permet d'explorer des solutions alternatives qu'en général l'employeur n'avait pas nécessairement envisagées au premier abord.

Des guides de gestion simplifiés

Par ailleurs, nous recommandons que soient produits des guides de gestion simplifiés permettant aux employeurs de mieux comprendre les normes et règlements applicables ainsi que les modalités administratives du programme. Les outils existants sont très difficiles à consulter. Ils ne sont pas suffisamment adaptés à la clientèle et nécessiteraient une plus grande vulgarisation des contenus.

Les outils d'information à l'intention des employeurs qui sont en difficulté de recrutement, devront leur permettre aussi d'évaluer si l'embauche de main-d'œuvre étrangère est une solution viable, économique et efficace pour résoudre leur problème de main-d'oeuvre.

Plus d'informations sur les possibilités de recrutement à l'étranger

Les mesures sanitaires exigées par les autorités gouvernementales et l'augmentation du recours aux travailleurs étrangers temporaires obligent toutefois les employeurs à diversifier leurs sources de recrutement. Il est actuellement difficile pour un employeur seul de recruter à l'étranger. Une liste d'organisations crédibles dans différents pays pour le recrutement à l'étranger devrait être établie par les autorités, mise à jour régulièrement et rendue disponible aux employeurs agricoles.

Le passage du statut de travailleur temporaire à celui de résident permanent

Bon nombre de travailleurs étrangers temporaires possèdent les caractéristiques recherchées en vue de l'immigration permanente. Le passage à l'immigration permanente devrait être facilité. Un bon nombre de travailleurs agricoles étrangers temporaires travaillent sur les mêmes fermes depuis plusieurs années. Ils ont acquis et développé de nombreuses compétences dans l'entreprise. Avec les années, ils se sont avérés déterminants dans le choix des fermes de prendre de l'expansion et de conquérir de nouveaux marchés.

Ces travailleurs d'expérience maîtrisent bien leur environnement de travail, ont appris à côtoyer les collègues québécois et se sont intégrés à la vie des communautés. Ils constituent une immigration potentielle de choix et on devrait tout mettre en œuvre pour leur faciliter l'accès à la résidence permanente au Canada, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Certains employeurs agricoles ont déjà tenté l'exercice d'accompagner leurs travailleurs dans cette démarche. Selon leurs dires, il n'y a aucune information accessible et simple sur le processus à suivre. Les contacts avec des fonctionnaires de l'immigration les ont plutôt découragés à entreprendre une telle démarche d'appui à leurs travailleurs. Il y aurait donc lieu d'établir clairement la démarche, de la diffuser et de la faire connaître. Les CEA pourraient être des facilitateurs pour aider les travailleurs temporaires étrangers à faire une démarche pour obtenir le statut de résident permanent.

CONCLUSION

Il nous apparaît important de rappeler que le secteur agricole doit pouvoir compter sur des travailleurs étrangers pour soutenir la croissance et le développement de ses entreprises dans le contexte où les travailleurs locaux se désintéressent de plus en plus de ce type d'emploi.

Les médias portent une attention particulière à la situation des travailleurs étrangers temporaires au Canada en raison de leur vulnérabilité liée à leur statut, il est donc important que les gouvernements concernés supportent adéquatement les entreprises de façon à assurer une juste évaluation des conditions et des bénéfices générés par l'embauche de travailleurs étrangers.

Par ailleurs, les entreprises doivent pouvoir disposer de plusieurs alternatives à cette solution d'embauche de travailleurs étrangers temporaires, qui demeure une situation de dernier recours. Cette solution ne doit pas nous faire oublier l'importance de déployer des efforts soutenus pour recruter des travailleurs locaux. Par exemple, il est encore surprenant de constater qu'au Québec, le système de transport en commun est déficient en campagne. Des intégrations en emplois agricoles sont impossibles sans moyen de transport. Cette situation est particulièrement critique pour les personnes immigrantes résidant à Montréal.

Les difficultés d'organisation de transport et les coûts élevés liés au recrutement et au remplacement de la main-d'œuvre ont provoqué un certain désintérêt de plusieurs employeurs à l'embauche de main-d'œuvre locale au profit d'un recours plus soutenu à la main-d'œuvre étrangère et à la sous-traitance.

Nous croyons qu'il faut poursuivre les efforts pour intéresser la main-d'œuvre d'ici, même la plus nécessiteuse, à occuper des emplois en agriculture. Il faut considérer de nouveaux bassins de recrutement tels que les personnes immigrantes. Il faut explorer de nouvelles options de transport vers les fermes, mieux organiser l'accueil et l'accompagnement des personnes visées, et mettre en place des formations minimales nécessaires.

Les travailleurs saisonniers sont du personnel clé de la production agricole qu'il faut développer, fidéliser dans les entreprises par des mesures adaptées et de la formation pendant la basse saison. Mais la résolution de cette problématique nécessite plusieurs types d'actions relevant des différents acteurs (entreprises, organismes et gouvernement). Ces actions touchent autant au statut juridique

du salarié saisonnier, qu'au système fiscal, aux protections sociales, aux conditions de travail, qu'aux moyens de formation. Il est plus que temps de laisser tomber les préjugés sur le travail saisonnier et que l'on se donne une vraie politique pour qualifier et valoriser ces travailleurs.