

Mémoire

Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail

PAR

Fondation des Entreprises en Recrutement
de Main-d'œuvre agricole Étrangère (FERME)

Mai 2018



Un mot sur FERME

La Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère, mieux connue sous l'acronyme « **FERME** », se situe au premier plan dans le recrutement de la main-d'œuvre étrangère temporaire. Notre solide expérience, combinée à notre savoir-faire éprouvé, nous a valu d'acquérir une crédibilité depuis longtemps admise par tous les intervenants de l'industrie. Nous sommes reconnus à titre de référence dans le domaine.

Sa mission première consiste à organiser et à coordonner tous les aspects (administration, logistique, conseils, etc.) associés à la venue de milliers de travailleurs étrangers temporaires au Québec.

Née de la volonté commune de plusieurs producteurs agricoles en 1989, **FERME** constitue l'organisme de référence dans l'industrie agroalimentaire :

- **FERME** s'exprime au nom de 1000 entreprises membres qui emploient près de 12 000 travailleurs étrangers temporaires (TET) dans le cadre de leurs opérations
- Elle a contribué activement à l'émancipation du PTAS en participant à chaque année aux séances de négociations multipartites
- Dans le passé, elle a travaillé à l'élaboration des règles et des normes édictées en lien avec l'inspection des logements offerts aux TET
- C'est **FERME** qui a proposé au gouvernement fédéral, en 2002, la mise sur pied d'un projet pilote – aujourd'hui devenu le volet agricole, permettant ainsi à des TET d'autres pays de l'Amérique centrale d'occuper des emplois agricoles au pays
- **FERME** a conclu, puis renouvelé à plusieurs reprises, des ententes de partenariat *ad hoc* avec la CNESST, ententes qui visent à favoriser la prévention et l'éducation de ses membres eu égard à la portée de leurs obligations légales.

Convaincue de l'apport inestimable des travailleurs étrangers à l'essor du secteur agroalimentaire, **FERME** met en œuvre une série de mesures visant à assurer le bien-être et le souci de la dignité des travailleurs. **FERME** est en effet la seule organisation du genre à avoir adopté un code réglementaire obligatoire pour tous ses membres. Elle n'hésite pas à expulser de son regroupement des membres qui font défaut de respecter les règles ou pire encore, portent atteinte aux droits des travailleurs.

Le contexte actuel

La modification proposée à la loi sur les normes du travail survient dans un contexte teinté par la pénurie de main-d'œuvre qui demeure, à l'heure actuelle, un défi social et économique de premier plan. Le gouvernement n'a-t-il pas adopté il y a quelques jours une stratégie nationale, laquelle aura été élaborée avec en toile de fond la situation du plein emploi.

Pour faire face à cet enjeu, l'ensemble des modèles traditionnels devront être modifiés et adaptés aux nouvelles réalités. Des solutions innovantes seront déployées. Dans ce contexte particulier, le recours aux travailleurs étrangers temporaires ne fera que s'amplifier et gagner du terrain.

D'abord associée à l'agriculture primaire, la pénurie déborde et s'invite aujourd'hui dans les entreprises des secteurs manufacturier et industriel. Il y a cinq ans, les entreprises aux prises avec des problèmes de main-d'œuvre se disant freiner dans leur élan de développement ou de croissance, tandis que maintenant, elles déplorent leur incapacité à respecter leur carnet de commandes. Nul doute, le problème s'est aggravé.

La présence des travailleurs étrangers temporaires en sol québécois augmente d'une année à l'autre. En 2017, **FERME** a coordonné la venue de plus de 12 834 travailleurs pour combler des postes complets aux quatre coins du Québec. Ils seront encore plus nombreux cette année. Le taux de croissance des demandes se chiffre à 10 % chaque année. En 2016, plus de 59 000 postes étaient à pourvoir en agriculture partout au pays – et ce nombre dépassera les 100 000 au cours des prochaines années – preuve incontestable que les solutions doivent être diversifiées et convergente

La venue de milliers de travailleurs étrangers au Québec chaque année est devenue une réalité parfaitement intégrée dans notre société. Sujet abondamment couvert par les médias, tous savent que l'agriculture québécoise est redevable à l'implication de ces travailleurs venus du Mexique et du Guatemala. Dans plusieurs régions au Québec, commerçants, bureaucrates, communautés et citoyens attendent impatiemment leur retour. Les efforts d'intégration ont porté leurs fruits : les travailleurs ont intégré le mode de vie québécois, plusieurs maîtrisent notre langue, connaissent nos codes culturels et sont à l'aise avec notre climat !

De tous les chiffres publiés sur cette réalité des travailleurs étrangers, le plus éloquent reste celui du taux de retour : plus de 90 %. Cette statistique d'apparence banale révèle énormément sur la satisfaction des travailleurs, certainement leur bien-être et la foi qu'ils portent dans les avantages de ce programme canadien. Ils reviendront plus d'une année chez le même employeur, parce qu'ils y développeront des habitudes, de l'attachement, un réel sentiment d'appartenance et une envie de participer au succès de l'entreprise qui leur permet, en retour, d'améliorer, de manière tangible, leur qualité de vie dans leur pays d'origine.

Ce qui nous amène à aborder le contenu du projet de loi sous étude en ce qui a trait aux nouvelles dispositions portant sur les travailleurs étrangers temporaires. À supposer que l'objectif visait à accorder à ces travailleurs une protection absolue : sera-t-il atteint ?

Discussions

Bien que **FERME** accueille favorablement toutes les dispositions du projet de loi conférant au travailleur étranger des protections spécifiques, la proposition d'inclure à la *Loi sur les normes du travail* plusieurs dispositions auxquelles seuls les travailleurs étrangers temporaires seraient assujettis gêne toutefois. Nous nous questionnons grandement sur l'intention réel du législateur.

Les TET (nous emploieront dorénavant cet acronyme pour référer au travailleur étranger temporaire), ont accès aux mêmes recours que les travailleurs québécois lorsqu'il s'agit de faire valoir leurs droits. Des instances décisionnelles ont déjà rendu des jugements au sein desquels les plaignants étaient des TET. Les mécanismes fonctionnent et permettent d'assurer un équilibre dans le rapport de forces existant entre les parties.

Ne subsiste-t-il pas un risque réel de générer, par ce double standard entre le travailleur étranger temporaire et les autres salariés assujettis à la loi, plus de difficultés qu'autre chose?

Comment feront les entreprises qui embauchent plusieurs types de main-d'œuvre ? Comment devront-elles composer avec des disparités importantes entre leurs travailleurs ?

Dans le secteur agricole nommément, il existera dorénavant deux types de salarié agricole : le local et l'étranger, situation qui risque même d'être considérée carrément discriminatoire. Le travailleur étranger ne peut être investi de droits plus larges que son vis-à-vis québécois.

Les objectifs du législateur pourraient fort bien être atteints par une prévention accrue, par l'accroissement des pouvoirs d'enquête auprès d'un employeur qui emploie de tels travailleurs, et par la bonification du contrat de travail cadre qui, au Québec, est élaboré, construit puis imposé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Obligation de permis pour les agences de recrutement (article 92.5) : une mise en garde

Nul doute que cette nouvelle obligation favorisera à court terme un assainissement de l'industrie en garantissant un meilleur contrôle des pratiques de recrutement à l'endroit des TET. Les critères menant à l'obtention et au maintien du permis d'exercice doivent être clairement définis et ne pas trop s'éloigner de la réalité factuelle en cours afin de ne pas préjudicier ni interrompre la venue des TET.

De plus, la terminologie devra être précise. La notion de « travailleur étranger temporaire » ne devrait pas différer de la notion fédérale.

L'agence de placement diffère grandement de l'agence de recrutement qui jamais ne se substitue à l'employeur. La relation employeur – employé se déploie entièrement hors l'implication de l'agence dont le mandat s'arrête au moment où le travailleur est recruté.

Il est indispensable que la responsabilité de l'agence ne puisse aller au-delà de la portée du service rendu car elle n'est aucunement partie à la relation contractuelle. La distinction devra être nette et claire pour éviter toute confusion possible.

De sérieuses réserves à l'endroit de deux dispositions

D'abord, l'obligation de compléter un registre en annonçant **le début et la fin du contrat** (article **92.9**). Il s'agit d'une initiative à laquelle il est impossible pour **FERME**, au nom des employeurs qu'elle représente, de donner son aval, un flou trop important entoure cette disposition.

A priori, cette disposition risque de brimer l'exercice du droit de gérance de l'employeur voire d'entacher sa capacité à exprimer sa satisfaction à l'endroit du rendement d'un travailleur. L'employeur doit demeurer souverain à ce chapitre et pouvoir exercer ses droits de manière pleine et entière.

Pourquoi instituer un tel droit de regard par la commission ? Quels en seront les balises ou les mécanismes de surveillance ?

Sachant qu'en agriculture, la fin des récoltes constitue un événement hautement aléatoire, une tolérance sera-t-elle accordée pour les fins de contrat ? Dans l'affirmative, de quel ordre ? Jusqu'à quel point un employeur pourra mettre fin au contrat d'emploi sans craindre des représailles ?

Il s'agit selon nous d'une ingérence excessive de la commission, en plus d'imposer aux employeurs un fardeau administratif supplémentaire.

À quel moment les employeurs devront-ils fournir l'information requise ? Au début du contrat ? À la fin ? Quelle forme devra prendre la notification de la raison au soutien de la terminaison ?

Pourquoi ne pas demander de ne fournir que le relevé d'emploi, un document à caractère officiel émis lors de chaque terminaison d'emploi, et qui renferme déjà l'essentiel de ces données ? Pourquoi ajouter encore plus au fardeau administratif existant des employeurs chez qui, pour la plupart, les opérations ne sont que saisonnières et effectuées sur une très courte période de temps ? Le statut de rappel, attribué à chaque travailleur en fin de contrat, aurait pu également être considéré en tant qu'élément informatif.

Quel type de traitement ces renseignements recevront-ils ? Quelle sorte d'utilisation la commission en fera ? Il est impensable d'admettre ici qu'un employeur puisse ne pas connaître l'étendue réelle de ses obligations en vertu d'une loi d'ordre public.

Une ferme s'occupe de la production des asperges en mai et en juin, une autre cueille des brocolis de juin à octobre, une entreprise transforme des fruits et légumes au cours des trois mois de l'été : voilà une situation fréquente en agriculture. Il n'est pas rare qu'un travailleur change trois fois d'employeur au cours d'une même saison. Que faire dans les cas de changements d'employeurs ? Tous devront aviser ? Comment concilier cette exigence avec la volonté gouvernementale de favoriser un allègement réglementaire ?

Est-ce que des tiers pourront produire les éléments d'information en lieu et place de l'employeur : possible de sous-traiter cette obligation si elle devait être maintenue ?

Enfin, comment la commission conciliera son intervention avec celle des autorités consulaires ? Selon certains programmes, le cas du PTAS par exemple, les rapatriements prématurés, réalité qui équivaut à une terminaison d'emploi avant le terme convenu est gérée et contrôlée par le consulat du Mexique qui doit obligatoirement donner son aval au départ du travailleur. Il s'agit là de dispositions contractuelles librement négociées entre les pays preneurs et qui sont applicables à l'ensemble du Canada

Le projet de loi confère à la commission des pouvoirs d'intervention sans précédent en lui permettant de se substituer au TET pour exercer éventuellement un recours à l'encontre de l'employeur. Quelle est la portée réelle de cette nouvelle disposition ? En quoi ajoute-t-elle à la loi ? La portée de l'**article 92.10** inquiète grandement parce qu'il présente un caractère à la fois dangereux et intrigant.

En quoi consiste cette notion d'enquête, surtout qu'elle vient ajouter aux dispositions déjà prévues dans la loi à ce chapitre ? Le législateur n'a sûrement pas voulu parler pour ne rien dire. On fait donc référence à quoi ? Quelles seront les étapes de l'enquête ? Quelles en seront les conditions d'ouverture ? Comment seront communiquées les informations à l'employeur ? Comment s'assurer du respect des droits élémentaires de l'employeur ? Pourquoi ajouter aux mécanismes déjà prévus dans la loi ? Reste qu'il est essentiel que l'employeur puisse connaître la manière dont se déploiera ce mécanisme singulier d'enquête.

Cela dit, il est dommage de constater que le législateur a choisi de maintenir les TET dans un tel rôle de quasi victime. Les modifications à la loi auraient sans doute été une belle occasion d'innover et de permettre une meilleure intégration des TET dans la société québécoise en favorisant une approche durable et permanente. Au lieu de ça, le législateur encore, les garde en marge de notre société malgré qu'ils soient ici depuis plusieurs années déjà et sont pour la plupart bien intégrés à notre société même si leur présence soit ponctuelle.

Plutôt que de participer à leur émancipation, cette façon de faire les contraint à demeurer sous le joug d'un tiers, empêche une transmission efficace des connaissances et cristallise un déséquilibre entachant les rapports entre les parties à la relation d'emploi. Pourquoi ne pas permettre au travailleur d'améliorer sa connaissance et sa maîtrise de la loi en favorisant sa capacité à exercer ses propres recours ?

Par ailleurs, ce déséquilibre dans la loi creuse le fossé entre le salarié local et le TET. Nous aurions préféré que l'accent soit mis sur des mesures encore plus facilitantes visant à éliminer les obstacles créés par la barrière linguistique : prévention accrue, outils de prévention obligatoire, mesure d'appui instaurées par l'employeur, politique de défense intégrée à l'entreprise, services multilingues, ne constituent que quelques suggestions.

Une autre façon de garantir une meilleure protection des droits des travailleurs aurait été d'instaurer une meilleure cohésion entre les divers intervenants. Ainsi, lorsqu'un employeur fait l'objet d'une dénonciation ou d'une plainte, par exemple **en vertu du mécanisme fédéral d'inspection**, pour son comportement inadéquat envers ses travailleurs, une véritable enquête

devrait tout de suite être instituée par la commission. Ce n'est pas le cas présentement et la lenteur à réagir des autorités nuit irrémédiablement aux travailleurs. Il est impératif de solliciter une meilleure qualité d'intervention de la part des autorités gouvernementales en présence de cas d'abus avérés.

Pour conclure

Bien que louable, le contenu proposé du projet de loi appelle certaines mises en garde. Il demeure pertinent de ne pas créer de déséquilibre entre les droits des TET et ceux des employeurs qui ont recours à ces travailleurs en toute légitimité et de manière respectueuse des programmes applicables. Déjà surchargés par de multiples contraintes découlant des programmes fédéraux, obliger les employeurs à en faire davantage risque de leur imposer un fardeau excessif d'autant plus que le fonctionnement de bon nombre d'entreprises ne repose que sur l'unique apport de cette main-d'œuvre étrangère.

Dernière recommandation, très audacieuse celle-là : que la commission prenne en charge l'inspection des logements mis à la disposition des TET sur le territoire québécois. À l'instar du gouvernement ontarien, le Québec aurait pu faire preuve de leadership dans ce dossier et ainsi s'assurer, grâce à des inspections terrain effectuées sur une base régulière, du respect des règles et des normes d'hébergement. La présence d'inspecteurs sur le terrain constituerait non seulement un instrument de mesure efficace, mais également un moyen de vérifier l'application uniforme de la loi à maints égards

© FERME, 25 mai 2018