

**MÉMOIRE d'AGRICARRIÈRES -  
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole  
Présenté à la Commission de  
l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie  
et des ressources naturelles**

**RESSOURCES HUMAINES  
ET  
POLITIQUE BIOALIMENTAIRE**

**Le 24 août 2011**

**ISBN 13 : 978-2-922731-50-7**

**Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011**  
**Bibliothèque nationale du Canada, 2011**

---

## TABLE DES MATIÈRES

1.	AVANT-PROPOS.....	5
2.	PRÉSENTATION D'AGRICARRIÈRES.....	6
3.	PORTRAIT DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE.....	9
4.	INTRODUCTION.....	11
5.	L'ADÉQUATION ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI EN AGRICULTURE.....	11
6.	L'EMPLOI ET LES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE.....	16
7.	LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES.....	22
8.	DES DONNÉES SECTORIELLES SUR L'EMPLOI ET LA MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE.....	23
9.	LA CONCERTATION DES PARTENAIRES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI.....	23
10.	CONCLUSION.....	24
	ANNEXE 1 - RECOMMANDATIONS.....	25



---

## **1. *AVANT-PROPOS***

Le 7 juin 2011, le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec rendait public le Livre vert pour une première politique bioalimentaire du Québec. Les partenaires des secteurs et la population sont invités à participer en grand nombre en exprimant leurs opinions et leurs points de vue lors des consultations publiques menées par la Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles.

C'est donc avec grand plaisir qu'AGRICarrières, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, participe à cet exercice. Notre mémoire abordera donc, dans l'ordre, une présentation de notre organisation, sa mission, sa vision et ainsi qu'un bref rappel du portrait du secteur de l'activité économique que nous représentons auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et d'Emploi Québec.

Ensuite, nous amorcerons notre réflexion autour de certaines questions soulevées dans le Livre vert visant à alimenter et guider la réflexion sur le cadre de développement de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation. Nous avons regroupé ces questions autour de cinq grands thèmes :

- L'adéquation entre la formation et l'emploi en agriculture
- L'emploi et les métiers de l'agriculture
- La gestion des ressources humaines
- Des données sectorielles sur l'emploi et la main-d'œuvre agricole
- La concertation des partenaires

## **2. PRÉSENTATION D'AGRICARRIÈRES**

Fondé en 1995 en concertation avec l'Union des producteurs agricoles, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) et le ministère canadien du développement des ressources humaines (DRHC), AGRICARRIÈRES, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, s'est constitué en mars 1998 en corporation sans but lucratif, en accord avec les orientations d'Emploi-Québec quant au développement des ressources humaines du secteur de la production agricole.

Il est formé de représentants du secteur qui ont un intérêt pour le développement des ressources humaines. Sa composition tient compte de la représentativité des régions, du développement des productions agricoles, du développement régional, ainsi que de l'efficacité dans la poursuite de ses objectifs et de la flexibilité dans son fonctionnement.

Sa mission est *par concertation et mobilisation, analyser, développer et diffuser un ensemble d'informations, de connaissances, de solutions ou de dispositifs en gestion des ressources humaines permettant d'accroître la performance globale du secteur agricole au Québec.*

De plus, AGRICARRIÈRES, comme tous les autres comités sectoriels de main d'œuvre, se doit d'aligner son positionnement en fonction d'un processus de reddition de comptes à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), fondé sur des orientations applicables à l'ensemble des comités sectoriels. À cet effet, AGRICARRIÈRES doit :

- Assurer la représentativité du secteur au sein du conseil d'administration et démontrer la crédibilité du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.
- Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre et mobiliser les acteurs du marché du travail qui sont en lien avec le comité sectoriel afin de promouvoir l'approche sectorielle.
- Intervenir sur le plan de l'offre de formation et de qualification de la main-d'œuvre en agissant comme maître d'œuvre de projets, en soutenant la réalisation de projets gérés par d'autres partenaires ou en participant à diverses initiatives visant l'amélioration de la formation ou la qualification de la main-d'œuvre dans son secteur.
- Renforcer et améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises en agissant comme maître d'œuvre de projets, en soutenant la réalisation d'interventions gérées par d'autres partenaires ou en participant à diverses initiatives en lien avec cet objectif.
- Contribuer à l'enrichissement de la connaissance sectorielle du marché du travail et favoriser la circulation de l'information auprès des organismes, des entreprises et des travailleurs de son secteur, de même qu'auprès des instances externes au secteur, en initiant, en supportant ou en participant à la réalisation de projets.

Pour orienter son avenir, AGRICarières s'est donné une vision mobilisatrice :

*Susciter la fierté de se réaliser dans le secteur agricole et faire de la gestion des ressources humaines un facteur clé de succès dans l'amélioration des emplois et de la performance des exploitations agricoles.*

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre doit structurer ses actions de développement des ressources humaines autour des groupes cibles suivants :

- Les agriculteurs propriétaires et copropriétaires,
- La main-d'œuvre familiale,
- La main-d'œuvre permanente employée,
- La main-d'œuvre saisonnière et occasionnelle employée,
- Les candidats à la formation et à l'emploi.



### **3. *POTENTIEL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE***

Le secteur de la production agricole réunit près de 30 000 exploitations agricoles, majoritairement familiales, réparties un peu partout sur l'ensemble du territoire habité du Québec.

Le secteur agricole se démarque des autres secteurs d'activités au chapitre de sa main-d'œuvre. Depuis plusieurs années, le secteur agricole fait état de difficultés croissantes face à la recherche de travailleurs compétents et intéressés par le travail agricole. Si la main-d'œuvre familiale continue de prédominer, et ce, principalement au chapitre des productions animales, l'augmentation de la taille des fermes accroît la nécessité de recruter de plus en plus de la main-d'œuvre expérimentée à l'extérieur de la ferme. Les entreprises de production laitière, porcine et avicole, et de plus en plus maintenant dans les productions horticoles et en production céréalière, expriment des besoins de main-d'œuvre spécialisée qui occupe des postes de travail stratégiques dans l'organisation.

Au total, la main-d'œuvre agricole, autant la main-d'œuvre familiale que la main-d'œuvre non familiale engagée, représentait près de 124 628 personnes, en 2007<sup>1</sup>. 41 % de cette main-d'œuvre était constituée d'employés embauchés sur une base saisonnière, occasionnelle ou annuelle et était embauchée par 10 274 entreprises. Outre la main-d'œuvre familiale composée de 74 032 personnes, le MAPAQ signalait en 2007 que les entreprises agricoles embauchaient 8 824 personnes à temps plein (17,4 %) et 2 597 personnes à temps partiel (5,1 %).

D'autre part, le secteur agricole embauche la plus grande partie de ses effectifs sur une base saisonnière. D'après les mêmes données, 39 175 personnes travaillaient sur une base saisonnière. Dans cette catégorie d'emplois, on retrouve plusieurs métiers qui nécessitent une bonne formation professionnelle, mais, pour une bonne part toutefois, on y retrouve surtout des postes d'ouvriers non spécialisés, de manœuvres et de préposés aux récoltes.

Sur la totalité des travailleurs saisonniers, le MAPAQ recensait, en 2007, 14 300 personnes travaillant moins de cinq semaines dans l'année, constituant ainsi 37 % de toute la main-d'œuvre saisonnière (42 % en 2003). On qualifie ces emplois d'occasionnels parce que la régularité du travail est dépendante du climat et des aléas du marché. Une grande partie des travailleurs saisonniers et occasionnels réside à Montréal et travaille sur des fermes localisées dans les régions environnantes de Montréal.

La main d'œuvre saisonnière et occasionnelle est constituée en bonne partie de travailleurs étrangers temporaires (Mexique, Antilles, Guatemala, etc.) et de personnes immigrantes résidentes permanentes ou en attente de statut. On retrouvait au Québec en 2010, près de 7 000 travailleurs étrangers temporaires.<sup>2</sup> Ils représentent aujourd'hui 13 % de la main-d'œuvre non familiale embauchée (10 % en 2007).

<sup>1</sup> MAPAQ Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec, 2007

<sup>2</sup> Données de Service Canada 2010 (Programme P.T.A.S et Projet pilote CD)

*L'évolution de l'emploi agricole* entre 1994 et 2007 nous permet de constater que le nombre d'exploitations agricoles diminue de façon constante depuis 1999. Les changements les plus importants ayant eu lieu entre l'année de référence 2003 et les données de 2007, principalement au niveau de la main-d'œuvre embauchée où nous constatons une diminution de près de 3 000 personnes embauchées en 2007.

Nous observons également une légère hausse de la main-d'œuvre embauchée sur une base annuelle alors que la main-d'œuvre saisonnière a vu ses données chuter de 3 466 embauches au total. La main-d'œuvre travaillant moins de cinq semaines a diminué de près de 4 000 personnes, au profit d'une hausse de la main-d'œuvre embauchée pour une durée de 10 semaines et plus, laissant croire ainsi à une tendance favorable vers la stabilisation des emplois agricoles saisonniers.

	<b>1994</b>	<b>1999</b>	<b>2003</b>	<b>2007</b>
<b>Exploitations agricoles</b>	35 312	29 969	29 825	29 327
<b>Nombre d'exploitations avec main-d'œuvre embauchée</b>	13 256	10 681	10 927	10 274
<b>Main-d'œuvre familiale</b>	76 709	71 271	74 554	74 032
<b>Main-d'œuvre embauchée</b>	55 702	49 445	53 406	50 596
Annuelle	6 595	10 513	10 765	11 421
Temps plein	5 213	7 466	8 291	8 824
Temps partiel	1 382	3 047	2 474	2 597
Saisonnière	49 107	38 932	42 641	39 175
Moins de 5 semaines	23 721	18 024	18 036	14 300
5 à 9 semaines	9 119	7 822	8 133	7 682
10 à 19 semaines	8 591	6 542	7 085	7 214
Plus de 20 semaines	7 677	6 544	9 387	9 979
<b>Total de la main-d'œuvre</b>	<b>132 411</b>	<b>120 716</b>	<b>127 960</b>	<b>124 628</b>

Source : MAPAQ, *Profils de la main-d'œuvre agricole au Québec, 1994, 1999, 2003, 2007*

#### **4. INTRODUCTION**

D'entrée de jeu, en parcourant les premières lignes du Livre vert pour une politique bioalimentaire et de la vision d'avenir proposée du secteur, nous comprenons bien que le produit est l'aboutissement ultime de tous les efforts de production en agriculture, mais nous sommes surpris que l'on situe le produit alimentaire comme la pierre angulaire de la future politique.

Nous sommes confrontés présentement à une pénurie de main-d'œuvre en agriculture et bientôt dans tous les secteurs d'activités économiques. En tant que Comité sectoriel de main-d'œuvre, nous en sommes particulièrement préoccupés, car les personnes sont au cœur de nos actions. Les efforts de production pour faire un produit sont le fruit du travail de personnes qui créent des emplois pour d'autres personnes, le tout permettant de maintenir des espaces habités, dynamiques qui ont un impact majeur en matière de qualité de vie dans les zones rurales et de développement de notre société.

Pour nous, l'avenir et la réussite d'une entreprise en agriculture, ce sont d'abord les hommes et les femmes qui y travaillent.

#### **5. L'ADÉQUATION ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI EN AGRICULTURE**

##### **5.1 La formation initiale professionnelle et technique pour la relève agricole**

La formation professionnelle et technique a fait l'objet de travaux d'envergure depuis plusieurs années par le ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS). Notre comité sectoriel de main-d'œuvre y a collaboré activement étant particulièrement préoccupé par l'importance d'assurer aux futurs agriculteurs et agricultrices une solide formation initiale (générale et spécialisée) et ensuite, leur donner accès à du perfectionnement professionnel par une formation continue.

Le programme d'études collégiales *Gestion et Exploitation d'entreprise agricole* (GEEA) est le programme spécialement formulé pour répondre aux besoins de formation initiale des futurs producteurs et productrices agricoles ainsi que des gestionnaires de plus en plus présents dans les exploitations agricoles. Ce programme a fait l'objet d'une révision majeure et nous sommes très satisfaits de l'évolution des travaux à ce jour et du projet de nouveau programme qui en a résulté (en cours d'approbation) : le programme *Gestion et technologies d'entreprise agricole*. Nous déployons beaucoup d'efforts pour sensibiliser les jeunes, leurs parents, la communauté agricole et les intervenants en formation et en emploi, à l'importance de viser cet objectif de formation et nous poursuivrons ces efforts avec la même vigueur.

Il y a un certain nombre de compétences communes entre les programmes de formation de niveau secondaire conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et ceux de

la formation technique conduisant à un diplôme d'études collégiales. Elles ont nécessité du MELS une harmonisation des programmes de façon à ce que la clientèle qui passe d'un niveau à l'autre ne soit pas obligée de reprendre la formation déjà acquise. Avec la mise en place du nouveau programme au collégial, il faudra s'assurer qu'un souci de concordances permettra aux élèves un parcours de formation qui tient compte des acquis.

Quelques expériences ont été tentées récemment par les établissements de formation pour proposer aux finissants d'un DEP agricole un *parcours de continuité de formation*<sup>3</sup> vers le collégial. Les résultats ne sont pas à la mesure des efforts déployés, mais nous persistons à croire qu'avec un encadrement serré, en misant aussi sur la complicité des parents et du milieu agricole régional, un nombre intéressant d'élèves pourraient poursuivre leurs études vers le collégial alors qu'au départ, ils n'avaient prévu qu'une formation terminale au secondaire.

Par ailleurs, pour attirer et retenir ces jeunes aspirants agriculteurs, il faut reconnaître une fois pour toutes que les personnes qui ont grandi sur les fermes ont développé des compétences qui doivent leur être reconnues et que la formation manquante doit leur être accessible afin de leur permettre d'acquérir un diplôme dans une durée de formation plus courte et mieux appropriée à leur milieu de travail. D'ailleurs, cette demande s'inscrit tout à fait dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

Plusieurs travaux récents ont permis le développement d'approches et d'outils de reconnaissance des acquis et des expériences, mais peu de personnes du milieu agricole s'en prévalent jusqu'à maintenant. **C'est pourquoi nous demandons que soit mis en place un vaste plan d'opérationnalisation pour promouvoir la reconnaissance des compétences et augmenter ainsi la formation initiale : une stratégie d'ensemble qui comprendra la promotion, l'information, l'accueil des clientèles, le processus d'évaluation en tant que tel, l'orientation vers les programmes de formation disponibles et l'organisation de la formation manquante s'il y a lieu.**

## 5.2 La formation initiale professionnelle et technique des futurs employés.

Malgré une offre de formation agricole au secondaire (DEP) adéquate pour répondre aux besoins d'ouvriers agricoles affectés à différents postes de travail de plus en plus spécialisés, le nombre de personnes inscrites et le nombre de diplômés sont insuffisants

---

<sup>3</sup> Les parcours de continuité de formation sont une mise en application d'une disposition réglementaire du Règlement sur le régime des études collégiales qui vise à permettre le passage le plus direct possible entre certains programmes d'études conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et d'autres programmes d'études qui mènent à un diplôme d'études collégiales (DEC). Ainsi, deux programmes d'études dans un même domaine peuvent constituer un parcours de continuité de formation si le projet est retenu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Source : MELS organigramme de la formation agricole

pour répondre aux besoins d'ouvriers des entreprises agricoles. L'accessibilité de plusieurs programmes de formation et de perfectionnement pour les employés agricoles permet à ceux-ci de se spécialiser dans un champ particulier d'expertise, ainsi que d'augmenter leur niveau de productivité au travail. Ces programmes ont démontré leur utilité, mais l'achalandage reste faible.

Le secteur doit donc pouvoir compter sur des programmes de formation initiale adaptés aux besoins de ces travailleurs. Nous consacrons aussi beaucoup d'efforts pour faire connaître cette offre de formation, mais nous constatons que tous les acteurs de la formation devront diversifier leurs sources de recrutement traditionnellement orientées vers le secteur agricole. Il faut explorer de nouvelles avenues, aller dans les villes, et s'associer aux partenaires déjà impliqués pour optimiser le recrutement des clientèles.

La demande d'ouvriers agricoles et de gestionnaires qualifiés est croissante dans les entreprises agricoles. Les perspectives d'embauche étant bonnes, le MELS devra tenir compte de la réalité de l'agriculture et des changements dans l'organisation du travail des fermes, dans son analyse de la situation avant de prendre des décisions de modifications de la carte des enseignements. Rappelons que la carte des enseignements présente les organismes publics et privés de formation autorisés par le MELS, à offrir, aux fins de subventions, un ou des programmes de formation professionnelle et technique.

**Nous recommandons le maintien d'une offre de formation en agriculture adaptée aux besoins en constante évolution partout à travers le Québec; les entreprises agricoles sont réparties dans toutes les régions, il y a une rareté de main-d'œuvre qui affecte maintenant l'ensemble des secteurs. Il nous apparaît ainsi primordial que soit favorisée la plus grande accessibilité à une offre de formation la plus large possible sous toutes les formes possible de modes d'acquisition.**

### 5.3 La formation continue

*Le Plan de soutien en formation agricole, un modèle qui répond aux besoins de compétences de la main-d'œuvre agricole.*

Il faut disposer des meilleurs outils pour que les producteurs, les productrices et leurs employés aient accès à une formation tout au long de leur vie active. Il faut s'assurer que des activités de formation continue s'organisent régulièrement en région pour répondre à leurs besoins que ces activités de formation soient supportées financièrement par les directions régionales d'Emploi Québec, les institutions de formation et les autres ministères concernés.

Le Plan de soutien en formation agricole (PSFA) apparaît comme le meilleur instrument pour maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétences de la main-d'œuvre en agriculture. Il facilite le travail des principaux acteurs de la formation et des entreprises. Le PSFA est un mécanisme de concertation instauré en 1981 à l'initiative du MELS et de

l'UPA pour répondre à certaines problématiques propres au secteur agricole comme la dispersion de la clientèle, l'absence de ressources en entreprise dédiées à la GRH, la disponibilité limitée des producteurs, l'évolution rapide des connaissances et des techniques, et la nécessité d'améliorer la productivité.

Les partenaires participants échangent informations et expériences et favorisent ainsi l'accès à la formation en évitant les doublons et l'éparpillement des efforts. C'est un mécanisme simple qui fonctionne efficacement à l'aide du soutien financier du MAPAQ, du MELS et de la CPMT d'un montant total de 435 000 \$ soit 145 000 \$ provenant chacun des ministères et organisme. La dernière entente triennale se termine en 2013.

Les organismes membres des collectifs régionaux, quant à eux, ont fourni en 2009-2010, une contribution financière directe aux opérations des collectifs de 79 000 \$. À cette subvention s'ajoute une aide financière en services, ressources humaines et matérielles estimée à 111 500 \$ pour la même année. Au financement public par Emploi-Québec et le MELS de la formation continue, s'ajoute l'appui indéfectible des partenaires sur le terrain qui y ont investi près de 165 600 \$ en soutien direct à la formation en 2009-2010.

Sans la contribution des partenaires dans toutes les régions du Québec, il serait fort coûteux de promouvoir efficacement et de livrer les services de formation continue à l'ensemble des producteurs et des productrices et de leurs employés. Ce mécanisme doit donc être maintenu et bonifié.

Dès le début de la mise en place du programme, le MAPAQ s'est donné comme rôle d'animer et de coordonner les instances du PSFA. Ce plan, riche maintenant d'une expertise de 30 ans, peut encore rayonner davantage afin d'offrir des interventions adaptées aux entreprises et à leur main-d'œuvre.

**Nous recommandons que le MAPAQ, le MELS et la CPMT poursuivent leur engagement au PSFA afin de s'assurer d'une vision commune pour le développement d'une vraie culture de formation continue dans les entreprises agricoles. Nous pensons de plus que le MAPAQ par ses interventions à tous les niveaux peut véhiculer un message fort et positif pour faire de la formation continue un axe prioritaire.**

De même, **nous recommandons la mobilisation d'un budget provincial sectoriel pour soutenir l'organisation d'activités de formation sur mesure en région; ces activités nécessitent souvent des ressources plus importantes comme l'embauche d'experts provenant d'autres régions.** Cette orientation est d'autant plus importante que les budgets sont décentralisés et que dans certains cas il serait nécessaire de réunir des participants à la formation de plusieurs régions différentes pour démarrer une activité de formation.

Pour soutenir le développement rapide d'activités de formation sur mesure de courte durée, il faut trouver et mobiliser les ressources pour l'analyse de besoins de formation, l'élaboration ou l'adaptation de plans et de contenus de formation, le développement de matériel pédagogique et la formation de formateurs. Les moyens pour financer ces activités sont à l'heure actuelle inexistantes ou difficilement accessibles au secteur agricole

*Une stratégie québécoise de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*

La CPMT, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, a mis en place une stratégie de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail. Cette nouvelle formule de développement des compétences par compagnonnage est offerte par l'entreprise à son salarié, est encadrée par Emploi-Québec et donne droit à un certificat de qualification professionnelle.

AGRIcarrières a conduit d'importants travaux pour développer trois normes professionnelles et un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers d'ouvrier en production laitière, d'ouvrier en production porcine et d'ouvrier serricole, trois métiers notamment offrant des emplois à l'année et nécessitant du personnel qualifié.

Au 5 juillet 2011, la CPMT nous mentionnait que 1 322 ententes d'apprentissage ont été signées entre l'entreprise, le salarié et Emploi Québec. (868 ententes, ouvrier en production laitière, 298, ouvrier en production porcine, 156, ouvrier serricole). La réponse enthousiaste des entreprises agricoles au PAMT démontre que c'est une formule qui s'adapte bien à la réalité des entreprises agricoles et AGRICarrières compte développer des normes professionnelles pour les métiers ouvriers dont les entreprises en exprimeront le besoin. Toutefois, nous croyons qu'il faut plus qu'un suivi administratif pour encadrer les PAMT. Si nous voulons optimiser le nombre de certificats de qualification professionnelle, il faut apporter un soutien technique à l'entreprise, aux compagnons et aux apprentis.

**Nous recommandons que la CPMT rende disponibles des moyens supplémentaires pour offrir un soutien technique adapté aux entreprises et aux apprentis afin de renforcer la qualification professionnelle.**

Le gouvernement reconnaît en partie les efforts des entreprises dans la formation de la main-d'œuvre en offrant le *crédit d'impôt pour stage en milieu de travail*. Il permet à un employeur d'obtenir une aide fiscale lorsque celui-ci engage un stagiaire ou inscrit son employé comme apprenti au PAMT. Les corporations bénéficient d'un crédit d'impôt correspondant à 30 % des dépenses admissibles, et les individus exploitant une entreprise individuelle ou en société de personne, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt de 15 %. Dans le cas d'un stage de formation, le stage doit être minimalement de 140 heures pendant la durée du programme.

Devant l'ampleur de la qualification à planifier, nous croyons qu'un effort important des pouvoirs publics doit être consenti. **Nous recommandons ainsi de rendre accessible l'ensemble des mesures du crédit d'impôt remboursable pour les stages en milieu de travail aux entreprises non incorporées. Aussi, nous proposons de rendre admissibles au crédit d'impôt remboursable, les stages pratiques effectués en entreprise qui cumulent moins de 140 heures pendant la durée du programme.**

Comme nous l'avons déjà mentionné, le secteur agricole embauche près de 7 000 travailleurs étrangers temporaires qui occupent des postes d'ouvrier et de manœuvre dans différentes productions. Parce qu'ils ne sont pas des résidents permanents, ces travailleurs qui sont en poste pourtant depuis de nombreuses années, souvent dans la même entreprise, n'ont pas droit à la reconnaissance de leurs compétences ni accès au PAMT malgré le fait qu'ils rencontrent les critères du programme, soit d'avoir 16 ans et d'être salarié de l'entreprise.

Tous les intervenants québécois concernés reconnaissent la contribution du PAMT dans le développement d'une main-d'œuvre compétente, efficace et productive. Une main-d'œuvre de cette qualité rehausse donc la qualité des produits et apporte ainsi une meilleure compétitivité de l'entreprise.

**En conséquence, nous recommandons que soit porté à l'attention du MAPAQ, du MICC et de la CPMT, cette problématique et de rendre accessible le PAMT aux travailleurs étrangers temporaires.**

## ***6. L'EMPLOI ET LES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE***

### **6.1 Transformation et rareté de la main-d'œuvre**

Plutôt stable depuis les dernières années, l'emploi agricole se transforme progressivement. Malgré la diminution du nombre d'exploitations agricoles et la concentration de la production, la composition de la main-d'œuvre familiale est toujours très importante, mais les prévisions indiquent un changement possible de cette réalité. Le vieillissement de la main-d'œuvre agricole constitue un véritable enjeu d'envergure pour les prochaines années. En effet, selon l'Information sur le marché du travail (IMT) d'Emploi Québec, la main-d'œuvre agricole est plus âgée que la moyenne des travailleurs québécois avec près de 20 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus. L'identification de la relève de la main-d'œuvre agricole devra faire partie des priorités des producteurs ainsi que des acteurs impliqués dans le dossier. De plus, l'exode des jeunes ruraux vers les milieux urbains creuse davantage le fossé entre les besoins de relève du secteur agricole et l'offre présente sur le marché.

Nous observons à l'heure actuelle un réel écart entre la quantité d'emplois agricoles à combler et le nombre d'individus intéressés par ces emplois vacants. Ce phénomène de

rareté résulte d'un ensemble de facteurs qui touchent à la fois au désintéressement des jeunes pour les métiers dits manuels, aux exigences physiques des emplois agricoles, à la rémunération non compétitive des travailleurs par rapport à d'autres secteurs d'activités et au manque de travailleurs qualifiés dans les régions.

## 6.2 Changer l'image de l'emploi agricole

L'image de l'agriculture est positive de par son rôle fondamental dans la société, mais l'image de l'emploi agricole apparaît plus ou moins positive pour la population en général qui perçoit encore le travail agricole comme manuel et contraignant. Par exemple, les différents métiers et la diversité des tâches ne sont absolument pas connus du public en général. Même les professionnels de l'emploi, de l'orientation scolaire et les intervenants les plus proches du milieu agricole ont une image assez réduite de l'emploi agricole et de ses différents métiers. L'image de l'emploi agricole en général est beaucoup associée aux seuls emplois saisonniers reliés aux récoltes et de courte durée. Quant à l'emploi à l'année, il est souvent confondu avec l'emploi du producteur.

AGRIcarrières a consacré beaucoup de temps à documenter les métiers et à les faire connaître aux intervenants concernés en participant au fil des années à nombre de salons et d'activités spécialisés de l'emploi. Il faut poursuivre les efforts, mais il faut viser plus. Actuellement, nous constatons que beaucoup d'intervenants font de la promotion pour recruter des employés, pour augmenter les clientèles dans les écoles, mais force est de constater que les résultats ne suivent pas; il faut que les messages soient plus clairs et concertés. Une campagne nationale d'envergure promue par le ministère sectoriel concerné comme le MAPAQ serait un signal de taille pour donner un coup de barre afin de changer les perceptions.

Il faut réfléchir aussi à des innovations qui pourraient faire connaître et rendre attractif l'emploi agricole et ses métiers aux jeunes et aux travailleurs en général. Pour créer une véritable attraction et considérant le fait qu'une société a besoin de travailleurs agricoles pour produire de l'agriculture, pourquoi ne pas considérer l'idée que les travailleurs puissent bénéficier de mesures fiscales spécifiques pour les intéresser à l'emploi agricole?

**Nous recommandons que le MAPAQ explore avec ses partenaires de l'emploi agricole les possibilités de la mise en place d'une mesure fiscale spécifique balisée afin d'attirer des travailleurs pour occuper les multiples postes et métiers disponibles en agriculture.**

## 6.3 La question particulière de l'emploi saisonnier

Les emplois saisonniers, encore fortement présents en agriculture, souffrent en général d'un désintérêt des travailleurs. Il faut changer ces perceptions, mais les intervenants impliqués dans l'intégration en emploi des chômeurs ne nous aident pas. Des messages le plus souvent dissuasifs sont véhiculés afin de contraindre les travailleurs agricoles

saisonniers chômeurs à accepter des emplois plus permanents même si ceux-ci ont des rappels confirmés de leur employeur pour la prochaine saison; ces messages ne sont pas de nature à valoriser le secteur et les emplois.

Plusieurs personnes prestataires de l'assistance emploi sont intéressées à travailler de façon temporaire en agriculture. En général, ayant peu de qualifications professionnelles et présentant des difficultés importantes d'intégration en emploi, elles sont tout de même attirées par les possibilités de travailler sur appel sur de courtes périodes pourvu que leurs prestations ne soient pas pénalisées. À ce jour, le système leur permet de recevoir des gains d'un travail pour environ 200 \$ par mois, sans coupure de prestations.

Ces personnes se rendent disponibles pour travailler, mais à partir du moment où elles atteignent le maximum de gains admissibles, elles quittent leur emploi et attendent le mois suivant pour offrir leurs services. Cette situation crée beaucoup d'instabilité dans les entreprises agricoles qui préfèrent maintenant ne plus embaucher ce personnel et aller en sous-traitance pour certains travaux agricoles. Pour ces personnes, ne travailler que quelques jours par mois n'est pas suffisant pour améliorer leur employabilité.

Plusieurs propositions ont été faites par le milieu agricole pour assouplir la mécanique et permettre à ces personnes de développer leur employabilité. L'une de ces propositions consiste à annualiser les gains de travail permis aux prestataires participant à des travaux saisonniers de courte durée et ainsi cumuler des gains annuels de 2 400 \$ sans qu'ils soient coupés dans leurs prestations. On pourrait penser que cette mesure de stabilisation des emplois pourrait être soutenue par des mesures de contrôle qui pourraient être administrées en partie par les Centres d'emploi agricole (CEA).

Les fédérations régionales de l'UPA opèrent avec le concours d'Emploi-Québec, des CEA dont le mandat est de recruter des travailleurs agricoles pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs. Par exemple, un partenariat *Emploi Québec-CEA-employeurs* pourrait être impliqué de la façon suivante : le prestataire pourrait gérer sa démarche d'emploi; il pourrait cumuler son temps de travail en le faisant valider par ses employeurs et le CEA jusqu'à un maximum de semaines convenues. Le secteur agricole pourrait expérimenter une telle démarche d'insertion au travail.

Dans cet esprit, AGRICarières s'est associé à sept autres comités sectoriels de main-d'œuvre pour réaliser des travaux de recherche afin de trouver des solutions aux problématiques de la main-d'œuvre saisonnière. Un important *Chantier sur la saisonnalité* est donc amorcé et proposera des recommandations aux différents ministères et organismes concernés pour revitaliser l'emploi saisonnier et pour développer la main-d'œuvre ayant ce statut.

#### **6.4 Des moyens essentiels pour rendre accessibles les emplois agricoles**

Plusieurs moyens ont été mis en place au fil du temps pour rendre accessible la main-d'œuvre aux entreprises agricoles. Mentionnons les CEA, les regroupements

---

d'employeurs, les programmes de travailleurs étrangers temporaires, du soutien à la construction de logements de travailleurs, des mesures réglementaires adaptées, du transport collectif, des mesures de stabilisation des emplois, etc.

Les CEA demeurent des ressources de première ligne en ce qui a trait au recrutement et au placement de main-d'œuvre pour répondre aux besoins des employeurs. Les ressources affectées au fonctionnement d'un CEA sont limitées, mais absolument indispensables pour rendre plus accessibles les emplois en agriculture. Le déplacement des travailleurs agricoles des villes vers les fermes, la mise en œuvre de projets pour stabiliser des emplois ou encore l'implantation de regroupements d'employeurs pour l'embauche de travailleurs, sont des stratégies qui ont besoin de l'encadrement d'un CEA en région pour obtenir des résultats concrets. De nombreux projets documentés ont fait état de ce préalable comme facteur de réussite.

L'éloignement des exploitations agricoles et la problématique du transport entre les lieux de travail et la ville rendent l'accès difficile pour la main-d'œuvre ne disposant pas de moyen de transport personnel. L'absence d'un service de transport en commun en milieu rural réduit l'accès au travail agricole pour plusieurs chercheurs d'emploi. Des intégrations en emplois agricoles sont impossibles au Québec sans moyens de transport. Il est encore surprenant de constater qu'au Québec, le système de transport en commun est déficient en campagne.

Le MAPAQ est un partenaire financier de longue date du secteur horticole pour assurer le déplacement des travailleurs agricoles. On peut donc compter sur le programme du MAPAQ, financé en partenariat avec les employeurs utilisateurs, pour permettre aux personnes résidant dans les centres urbains, sans possibilité de transport personnel, particulièrement les personnes immigrantes de Montréal, d'occuper un emploi sur une ferme environnante.

Le MAPAQ alloue environ 200 000 \$ par année pour le programme de déplacement des travailleurs agricoles, malgré la croissance des entreprises horticoles et les besoins de main-d'œuvre plus élevés. Bien qu'officiellement l'enveloppe budgétaire disponible soit de 510 000 \$, depuis quelques années, des changements dans les modalités du programme ont fait en sorte de limiter à 200 000 \$ l'effort du ministère pour aider les entreprises à avoir accès à la main-d'œuvre urbaine. Le programme de déplacement des travailleurs agricoles demeure, selon tous les intervenants interrogés, pertinent et indispensable pour de nombreuses fermes horticoles. De fait, le programme a permis une augmentation des superficies horticoles autour des régions de Montréal et de Québec.

Les difficultés d'organisation du transport, la hausse des coûts de carburant des autobus, les défis de l'intégration sociale de travailleurs en situation difficile 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 temporaire ou à la sous-traitance en travail agricole.

Si l'on examine particulièrement les difficultés d'organisation du programme de déplacement, on constate qu'il y a des contraintes au programme qui en limitent son utilisation : la limite maximum de kilométrage, la longueur des trajets, la limitation face aux moyens de transport utilisables et le manque de flexibilité quant à la possibilité de moduler le partage des coûts avec le MAPAQ, affectent l'utilisation optimale des ressources visant à répondre aux besoins des producteurs. Des pistes de solutions et des recommandations ont déjà été proposées sans succès.

**Nous recommandons que le MAPAQ maximise l'utilisation de l'enveloppe budgétaire réservée de manière à accroître la compétitivité du programme. Il serait aussi important d'accorder plus de souplesse dans l'application de ce programme concernant la distance maximale et le moyen transport utilisable. Par ailleurs, ce dernier aspect mérite d'être analysé plus précisément afin de proposer le mode de transport le plus efficace selon les besoins.**

Nous croyons aussi nécessaire d'interpeller l'ensemble du gouvernement sur cette problématique d'accès à un transport en milieu rural pour les travailleurs qui souhaitent travailler en agriculture. Le gouvernement doit y investir le même effort en campagne qu'en ville. **C'est pourquoi nous recommandons que soit mis en place un comité interministériel pour trouver des solutions au déplacement des travailleurs en milieu rural.**

## **6.5 Les travailleurs étrangers temporaires**

La main-d'œuvre étrangère temporaire demeure une ressource fortement prisée par les entreprises agricoles. Bien qu'elle ait été un recours d'appoint il y a quelques années, elle est aujourd'hui devenue essentielle au bon fonctionnement de plusieurs exploitations agricoles afin d'assurer une productivité adéquate en période de pointe. L'utilisation de main-d'œuvre étrangère est une pratique de dotation qui devient progressivement intégrée dans les solutions appliquées par les producteurs et les productrices pour combler leurs besoins saisonniers d'ouvriers et de manœuvres.

Le recours de plus en plus important à ces ressources soulève des préoccupations sérieuses de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, d'intégration dans les équipes et dans les communautés rurales. Les entreprises agricoles attendent des organismes extérieurs, notamment des CEA, un accompagnement personnalisé dans la gestion particulière des travailleurs étrangers temporaires. **Nous recommandons à tous les ministères concernés de se concerter en vue d'améliorer l'intégration des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises et dans les communautés rurales.**

## **6.6 L'embauche de personnes immigrantes**

Le secteur agricole fait office de pionnier dans l'embauche de personnes immigrantes. En effet, les nouveaux arrivants résidant à Montréal et en recherche active d'emploi,

connaissent très rapidement les possibilités de travailler sur les fermes environnant Montréal grâce à la présence des CEA et d'Agrijob, un service offert par AGRICarières depuis dix ans pour le recrutement à Montréal. Traditionnellement, les emplois offerts aux nouveaux arrivants sont surtout saisonniers et souvent de courte durée à titre de manœuvre dans les productions horticoles.

Depuis quelques années, de belles réussites ont été enregistrées dans l'intégration de personnes immigrantes pour des postes plus spécialisés d'ouvriers en production porcine et d'ouvriers en production laitière en région. La région de Chaudières Appalaches, particulièrement grâce au leadership du CEA de la Fédération de l'UPA de la Beauce, de l'appui d'AGRICarières par son service Agrijob pour le recrutement à Montréal, et du travail colossal de ses partenaires régionaux de la formation et de l'intégration des immigrants, a permis l'intégration en emploi d'une cinquantaine d'immigrants fraîchement arrivés de Montréal dans ces postes de travail spécialisés. Ce travail d'intégration ne peut réussir qu'avec la volonté concertée des intervenants régionaux et ça prend des moyens financiers pour fournir le transport, les occasions de stage, les visites de fermes, etc.

**Par ailleurs, nous recommandons que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) modifie ses critères de sélection des immigrants, lesquels accordent une trop grande importance (dans la grille de pointage) à la connaissance du français et à la détention d'un diplôme de fin de secondaire. Le secteur agricole est en pénurie de main-d'œuvre d'ouvriers et de manœuvres et les immigrants des dernières vagues d'immigration détiennent des scolarités des niveaux gestionnaires, professionnels et techniciens. Il faut donc améliorer l'adéquation entre le profil des immigrants et les attentes des employeurs. Ainsi, nous recommandons que les ministères se documentent davantage sur les besoins du secteur agricole. Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont la référence en la matière.**

À l'heure actuelle, le travailleur étranger temporaire en agriculture qui souhaite placer une demande d'immigration permanente au Québec n'a aucune chance de voir sa demande acceptée en raison des critères de sélection qui mettent l'emphasis sur la connaissance de la langue française et sur l'obligation de détenir un diplôme de fin d'études secondaires. Certains travailleurs étrangers ont cumulé une expérience pertinente, car ils sont en poste depuis de nombreuses années dans la même entreprise agricole. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, on ne peut que déplorer cette orientation.

Avec le système de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en place, le Québec est maintenant bien équipé pour reconnaître les compétences de ces travailleurs qualifiés. AGRICarières a développé plusieurs normes professionnelles et continuera d'en développer ainsi que les outils appropriés d'évaluation des compétences de la main-d'œuvre. En ce sens, il nous apparaît insensé que le Québec ne puisse faire de la place aux travailleurs étrangers temporaires qui se

sont qualifiés par leur expérience de travail et qui peuvent constituer une main-d'œuvre de qualité et productive pour les entreprises agricoles.

**Nous recommandons que le MICC modifie ses critères afin que les travailleurs étrangers temporaires d'expérience puissent avoir la possibilité d'immigrer au Québec.**

## ***7. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES***

L'accroissement des besoins de main-d'œuvre, la rareté de travailleurs disponibles combinés à l'arrivée de nouvelles générations d'employés, contraindra de plus en plus les gestionnaires d'entreprises agricoles à mettre en place des pratiques en gestion des ressources humaines et des conditions de travail plus attractives et aussi compétitives par rapport à d'autres secteurs d'activités. Mais il demeure difficile pour les entreprises de disposer de ressources professionnelles en GRH. La gestion des ressources humaines devient de plus en plus un domaine clé d'influence sur la productivité et la rentabilité des exploitations agricoles. Il est donc souhaitable que les producteurs s'améliorent sur ce plan.

Toutefois, pour intégrer la GRH dans une exploitation agricole, il faut du temps, des connaissances, des aptitudes personnelles pour diriger et un certain nombre de salariés pour avoir l'occasion de gérer plusieurs situations et ainsi développer ses compétences à la GRH. Or, selon les données du MAPAQ en 2007, 83 % des entreprises agricoles qui embauchent ont entre 1 et 5 personnes à leur emploi. Sur ce nombre, une bonne proportion n'a qu'un seul employé. Comment développer ses aptitudes à la GRH dans ces conditions?

Le propriétaire exploitant de l'entreprise agricole est véritablement un chef d'orchestre qui doit s'impliquer dans de multiples activités afin de faire fonctionner et rentabiliser son entreprise. Très peu d'entreprises ont des ressources dédiées à la GRH. Ils devront donc pouvoir compter sur des ressources externes pour les guider dans les différentes fonctions de la GRH telles que l'administration de la paie, le recrutement, l'organisation du travail, l'encadrement et la formation du personnel, la réglementation et les lois du travail.

AGRIcarrières conduit actuellement un travail d'envergure avec les fédérations régionales de l'UPA et leur CEA afin d'identifier les nouveaux besoins en GRH des entreprises agricoles, et ainsi produire un plan d'action régional et une nouvelle offre de service tenant compte de ces nouveaux défis. Les partenaires régionaux concernés, notamment le MAPAQ et Emploi-Québec, seront invités à participer à cette importante réflexion sur la GRH, une nécessité maintenant reconnue dans la gestion de l'entreprise.

**Nous recommandons que le MAPAQ mette une emphase particulière sur la GRH dans ses programmes à l'égard des services-conseils individuels et collectifs, et ce, pour soutenir l'amélioration des compétences des gestionnaires des entreprises agricoles en matière de GRH.**

### ***8. Des données sectorielles sur l'emploi et la main-d'œuvre agricole***

Le MAPAQ produisait régulièrement aux trois ans des profils de la main-d'œuvre et de la relève à partir des fiches d'enregistrement des exploitations agricoles. Ces informations sont très utiles aux chercheurs et intervenants qui ont à bâtir des stratégies de formation et d'aide à la main-d'œuvre. Les dernières données officielles disponibles sur la main-d'œuvre au MAPAQ datent de 2007. Malheureusement, le MAPAQ a annoncé qu'il ne réaliserait plus ce travail d'enquête et de publication de statistiques liées à la main-d'œuvre agricole, publications qui faisaient pourtant l'envie des intervenants des autres provinces canadiennes.

**Nous profitons donc de cette occasion pour rappeler l'importance que le MAPAQ, qui a un accès privilégié aux données sectorielles, poursuive la production des profils de main-d'œuvre et de relève agricole selon les modèles des dernières années; à défaut de continuer dans cette voie, nous recommandons que des enquêtes spécifiques sur l'emploi agricole soient réalisées sur des périodes régulières.** Ainsi, le ministère et les organismes concernés gagneront en efficacité et en pertinence sur les questions de main-d'œuvre; ils pourront assurer une veille active de l'emploi agricole pour détecter les pénuries afin de pouvoir y réagir rapidement.

### ***9. La concertation des partenaires de la formation et de l'emploi***

Le milieu agricole est très structuré; les associations comme l'Union des producteurs agricoles, ses Fédérations régionales et ses groupes spécialisés affiliés sont impliqués depuis longtemps dans des services de main-d'œuvre et au soutien à l'identification des besoins de main-d'œuvre agricole et de formation : propriétaires exploitants, relève et employés agricoles. La concertation régionale est présente depuis longtemps; beaucoup d'acteurs sont impliqués historiquement notamment dans le Plan de soutien en formation agricole (PSFA) avec ses collectifs régionaux de formation agricole.

La formation professionnelle et technique a fait l'objet de travaux d'envergure depuis plusieurs années. Plus précisément, le MELS a mis en place une Table de concertation, en 2004, regroupant des représentants du milieu du travail, des établissements d'enseignement et des ministères directement concernés par la formation des ressources humaines en agriculture. AGRICarières s'est associé à cette initiative, étant particulièrement préoccupé par le besoin de soutenir par tous les moyens, le plus haut niveau possible de compétences des exploitants et de la relève en matière de production, d'adaptation et de développement de leurs entreprises.

---

Le mandat de la Table de concertation est d'identifier les priorités d'intervention à partir desquelles les partenaires pourraient favoriser une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail afin d'en arriver à une cohésion continue. Un plan d'actions concertées a été adopté par les partenaires de la Table et des travaux se poursuivent pour donner suite aux recommandations formulées. La participation des ministères et des autres intervenants à cette table de concertation est importante et l'on souhaite qu'un tel partenariat permette une meilleure synchronisation de nos actions respectives dans le domaine de la formation.

Enfin, AGRICarières compte sur le réseau très structuré de l'UPA pour l'appuyer dans la réalisation de ses activités. En effet, la présence des CEA sur le terrain et l'implication des représentants de l'UPA aux Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, est un formidable levier de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole en régions.

## **10. *CONCLUSION***

Grâce à son héritage de plus de trente années touchant les ressources humaines, particulièrement en ce qui a trait à l'emploi et la formation, le secteur agricole possède un bilan très positif qui fait l'envie des autres provinces en matière de services collectifs offerts aux entreprises agricoles.

Les difficultés du secteur agricole à recruter, aggravées par les départs massifs à la retraite, vont accentuer la concurrence avec d'autres secteurs d'activités face à la main-d'œuvre. Les entreprises devront forcément faire évoluer les pratiques et leurs compétences pour s'adapter et elles devront être appuyées pour pouvoir le faire.

Si l'enjeu de la capacité d'attraction de la main-d'œuvre du secteur est bien évoqué dans le Livre vert, on ne retrouve pas d'orientations spécifiques en lien avec cet enjeu, ce qui est une lacune importante dans le contexte d'une politique d'avenir. Nous espérons que les propositions d'AGRICarières pourront alimenter la réflexion de la Commission à ce sujet.

---

### ***Annexe 1 - Recommandations***

1. Nous demandons que soit mis en place un vaste plan d'opérationnalisation pour promouvoir la reconnaissance des compétences et augmenter ainsi la formation initiale : une stratégie d'ensemble qui comprendra la promotion, l'information, l'accueil des clientèles, le processus d'évaluation en tant que tel, l'orientation vers les programmes de formation disponibles et l'organisation de la formation manquante s'il y a lieu.
2. Nous recommandons le maintien d'une offre de formation en agriculture adaptée aux besoins en constante évolution partout à travers le Québec; les entreprises agricoles sont réparties dans toutes les régions, il y a une rareté de main-d'œuvre qui affecte maintenant l'ensemble des secteurs. Il nous apparaît ainsi primordial que soit favorisée la plus grande accessibilité à une offre de formation la plus large possible sous toutes les formes possible de modes d'acquisition.
3. Nous recommandons que le MAPAQ, le MELS et la CPMT poursuivent leur engagement au PSFA afin de s'assurer d'une vision commune pour le développement d'une vraie culture de formation continue dans les entreprises agricoles. Nous pensons de plus que le MAPAQ par ses interventions à tous les niveaux peut véhiculer un message fort et positif pour faire de la formation continue un axe prioritaire.
4. Nous recommandons la mobilisation d'un budget provincial sectoriel pour soutenir l'organisation d'activités de formation sur mesure en région; ces activités nécessitent souvent des ressources plus importantes comme l'embauche d'experts provenant d'autres régions.
5. Nous recommandons que la CPMT rende disponibles des moyens supplémentaires pour offrir un soutien technique adapté aux entreprises et aux apprentis afin de renforcer la qualification professionnelle.
6. Nous recommandons de rendre accessible l'ensemble des mesures du crédit d'impôt remboursable pour les stages en milieu de travail aux entreprises non incorporées. Aussi, nous proposons de rendre admissible au crédit d'impôt remboursable, les stages pratiques effectués en entreprise qui cumulent moins de 140 heures pendant la durée du programme.
7. Nous recommandons que soit porté à l'attention du MAPAQ, du MICC et de la CPMT, la problématique des travailleurs étrangers temporaires et de leur rendre accessible le PAMT.

8. Nous recommandons que le MAPAQ explore avec ses partenaires de l'emploi agricole les possibilités de la mise en place d'une mesure fiscale spécifique balisée afin d'attirer des travailleurs pour occuper les multiples postes et métiers disponibles en agriculture.
9. Nous recommandons que le MAPAQ maximise l'utilisation de l'enveloppe budgétaire réservée du programme de déplacement des travailleurs agricoles de manière à accroître la compétitivité du programme. Il serait aussi important d'accorder plus de souplesse dans l'application de ce programme concernant la distance maximale et le moyen transport utilisable. Par ailleurs, ce dernier aspect mérite d'être analysé plus précisément afin de proposer le mode de transport le plus efficace selon les besoins.
10. Nous recommandons que soit mis en place un comité interministériel pour trouver des solutions au déplacement des travailleurs en milieu rural.
11. Nous recommandons à tous les ministères concernés de se concerter en vue d'améliorer l'intégration des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises et dans les communautés rurales.
12. Nous recommandons que le MICC modifie ses critères de sélection des immigrants, lesquels accordent une trop grande importance (dans la grille de pointage) à la connaissance du français et à la détention d'un diplôme de fin de secondaire. Le secteur agricole est en pénurie de main-d'œuvre d'ouvriers et de manœuvres et les immigrants des dernières vagues d'immigration détiennent des scolarités des niveaux gestionnaires, professionnels et techniciens. Il faut donc améliorer l'adéquation entre le profil des immigrants et les attentes des employeurs.
13. Nous recommandons que les ministères se documentent davantage sur les besoins du secteur agricole. Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont la référence en la matière.
14. Nous recommandons que le MICC modifie pour ses critères afin que les travailleurs étrangers temporaires d'expérience puissent avoir la possibilité d'immigrer au Québec.
15. Nous recommandons que le MAPAQ mette une emphase particulière sur la GRH dans ses programmes à l'égard des services-conseils individuels et collectifs, et ce, pour soutenir l'amélioration des compétences des gestionnaires des entreprises agricoles en matière de GRH.
16. Nous profitons donc de cette occasion pour rappeler l'importance que le MAPAQ, qui a un accès privilégié aux données sectorielles, poursuive la production des profils de main-d'œuvre et de relève agricole selon les modèles des dernières

années; à défaut de continuer dans cette voie, nous recommandons que des enquêtes spécifiques sur l'emploi agricole soient réalisées sur des périodes régulières.