

Mémoire

Consultations particulières et auditions publiques de la
Commission des relations avec les citoyens sur les
documents intitulés :

Vers une nouvelle politique
québécoise en matière d'immigration
de diversité et d'inclusion

PAR



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

Février 2015



Table des matières

Sommaire	3
Introduction	5
Enjeux	7
Recommandations	13
Conclusions	16
Annexe	17

Sommaire

Les travailleurs étrangers temporaires représentent une source de main-d'œuvre essentielle à la prospérité des entreprises du Québec. C'est particulièrement le cas pour les entreprises agricoles et agroalimentaires où la pénurie de main-d'œuvre locale est chronique.

Les enjeux relatifs aux travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agricole et agroalimentaire ne font pas appel aux mêmes défis que pour les personnes désirant s'établir au Québec de façon permanente. Le caractère saisonnier des emplois qu'ils occupent et le fait qu'ils viennent au Québec pour pourvoir un poste et retournent dans leur pays une fois le contrat terminé les placent en périphérie de la politique québécoise en matière d'immigration. Ils sont toutefois soumis aux lois qui encadrent leur venue au pays, et une meilleure harmonisation des exigences réglementaires est nécessaire pour répondre aux besoins des employeurs.

Notre organisation propose trois mesures afin d'améliorer le processus d'admission de ces travailleurs et, par extension, leur contribution à notre développement économique :

Simplifier les exigences administratives. La lourdeur du processus administratif imposé par les gouvernements du Québec et du Canada pour des travailleurs qui viennent année après année occuper des emplois saisonniers décourage de nombreux employeurs. Les impacts négatifs pour les employeurs sont majeurs : augmentation des coûts de production, retard dans l'arrivée des travailleurs, baisse de la production, absence de flexibilité en cours de saison, paperasserie inutile et décuplée, etc. Des efforts devront être consentis rapidement afin de réduire les délais de traitement, baisser les coûts pour les employeurs et les travailleurs et harmoniser les exigences du Québec avec celles du fédéral.

Être plus proactif à l'égard de cette main-d'œuvre étrangère et favoriser la résidence permanente. Tenant pour acquis la récurrence de cette pénurie, nous souhaiterions que le gouvernement soit davantage actif dans tout ce qui a trait à la présence de cette main-d'œuvre. En particulier, aux fins d'assurer une relève stable et de qualité dans nos entreprises agricoles, il conviendrait de favoriser pour ces travailleurs l'accès aux programmes d'immigration. Privilégier cette approche contribuerait à enrayer, du moins à l'atténuer, le déclin des zones rurales et au manque de main-d'œuvre agricole. Une fois reçus immigrants, ils s'établiraient en permanence dans les régions, prenant une part active à la communauté et à la vie économique.

Revoir la notion de travailleur agricole et élargir reconnaître davantage l'apport des travailleurs peu spécialisés. L'industrie agricole est soumise à de lourdes contraintes, dont une concurrence féroce imposée par les producteurs d'ailleurs. Les coûts de production doivent faire l'objet d'un contrôle serré par les producteurs. Une notion de travailleur agricole unifiée, la même dans toutes les lois, où l'entreprise

agricole serait considérée comme un tout indissociable, faciliterait les choses. Enfin, tout comme l'on reconnaît le statut « générique » du travailleur étranger en agriculture, nous souhaiterions voir instaurer un statut d'employeur de travailleurs agricoles. Les contraintes inhérentes à l'agriculture demandent de la souplesse, et un employeur pour lequel les gouvernements reconnaissent son besoin d'obtenir des travailleurs agricoles devrait avoir le loisir de collaborer avec d'autres employeurs dans la même situation dans la même situation afin de diminuer les pertes encourues.

Introduction

Cette année au Québec, près de 10 000 offres d'emploi agricole saisonnier auront été comblées par des travailleurs temporaires venus de l'étranger. La vaste majorité de ces travailleurs arrivent au pays dès la fonte des neiges et quittent lorsque les fruits et les légumes auront été récoltés.

La problématique que nous exposons dans ce mémoire ne touche qu'une petite partie de la vaste consultation que mène actuellement le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), les enjeux des travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agricole et agroalimentaire – comme son nom l'indique – ne font pas appel aux mêmes défis que pour les personnes désirant s'établir au Québec de façon permanente. Néanmoins, face à la pénurie de main-d'œuvre, l'apport des travailleurs étrangers ne cessera de croître, et il est dans l'intérêt des entreprises et de la population en général de s'assurer que ces travailleurs puissent continuer à contribuer à la vitalité de notre économie.

Les travailleurs qui viennent occuper des postes dans l'industrie agricole et agroalimentaire, pour la majorité d'entre eux, présentent les particularités suivantes :

- Ce sont des travailleurs saisonniers dont la durée de l'emploi dépend du cycle des saisons et du climat;
- Ces travailleurs œuvrent au sein d'entreprises et habitent dans des communautés sises en région;
- Ils viennent au Québec pour travailler le plus grand nombre d'heures possible afin de subvenir aux besoins de leur famille, et ne sont pas désireux d'immigrer au pays de façon permanente;
- Leur niveau de scolarité est très faible, mais les emplois qu'ils occupent demandent un savoir-faire, un engagement à l'égard des contraintes reliées à la réalité de production agricole et des capacités physiques particulières;
- Les emplois qu'ils occupent sont boudés par les travailleurs québécois;
- Ce sont des travailleurs hispanophones d'origine latino-américaine;
- Ces travailleurs font l'objet d'un taux de rappel très élevé (entre 85 et 90 %);
- Les travailleurs contribuent significativement à la pérennité des entreprises dans lesquelles ils travaillent¹.

Les travailleurs étrangers temporaires agricoles viennent au Québec en vertu de deux programmes du gouvernement du Canada, soit le **programme des travailleurs agricoles saisonniers** (PTAS) et le **volet agricole** du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Dans le cas de travailleurs qui n'occupent pas de poste sur une ferme (par exemple, la transformation alimentaire ou l'aménagement paysager), il existe le **volet des professions peu spécialisées**. Enfin, le **volet des professions**

¹ 80 % des entreprises agricoles qui font appel à la main-d'œuvre étrangère affirment qu'elles devraient cesser leurs activités si elles n'avaient pas accès à celle-ci.

spécialisées s'adresse aux travailleurs dont la profession requiert un diplôme d'études universitaires ou collégiales, une formation professionnelle ou une formation d'apprenti².

Année après année, il est devenu plus difficile pour les employeurs d'obtenir les autorisations nécessaires pour l'accueil de travailleurs étrangers temporaires. La récente réforme du PTET annoncée par le gouvernement du Canada en juin dernier est venue davantage resserrer l'étau sur les employeurs, particulièrement ceux qui font appel à des travailleurs peu spécialisés dans les secteurs ne faisant pas partie de la liste nationale des secteurs agricoles.

Depuis 1978, les gouvernements du Québec et du Canada se sont entendus sur une répartition des responsabilités au chapitre de l'accueil des immigrants (Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains). En pratique, en ce qui concerne le traitement des dossiers de travailleurs étrangers temporaires, les employeurs doivent acheminer les dossiers aux deux gouvernements, occasionnant des délais administratifs additionnels, et les travailleurs doivent défrayer les coûts du certificat d'acceptation du Québec (CAQ) à même leurs revenus gagnés au Québec. Le MIDI a aussi pour mandat de fixer les salaires des travailleurs étrangers temporaires, ce qui conduit parfois à des aberrations, comme celui de devoir octroyer un salaire supérieur au travailleur étranger à celui offert au travailleur québécois.

C'est dans cette optique que la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (FERME), ses quatre associations constituantes³ et les quelques 900 entreprises que nous représentons, désire profiter de cette occasion pour sensibiliser les élus à la problématique particulière qui affecte les entreprises des secteurs agricole et agroalimentaire, et proposer des solutions pour rendre ce volet fondamental de notre économie plus compétitif.

Par la nature même de son mandat, FERME assiste les employeurs à toutes les étapes de leurs démarches visant à recruter des travailleurs saisonniers étrangers. Notre organisme gère notamment tous les mouvements de main-d'œuvre (les transferts de travailleurs, les demandes de rapatriement, les annulations de demandes, les remplacements, les ajouts de travailleurs, etc.). FERME agit à titre de représentant officiel de ses membres dans toutes les relations avec les médias, et lors des rencontres organisées avec ses partenaires. La participation à ces rencontres permet d'apporter les ajustements requis selon les lois et l'évolution des programmes. Il en va de même lors des séances de négociations organisées avec les différents pays impliqués dans les programmes de recrutement de main-d'œuvre étrangère.

² Le détail des options et des critères des différents programmes fédéraux pour les travailleurs étrangers temporaires disponibles pour les employeurs du secteur agricole et agroalimentaire apparaît en annexe.

³ Association des producteurs maraîchers du Québec, Syndicat des producteurs en serre du Québec, Association des producteurs de fraises et framboises du Québec, Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec.

Enjeux

Bien que les employeurs agricoles et agroalimentaires soient sensibles aux grands enjeux liés à l'immigration, ils se sentent interpellés de façon particulière sur l'apport de la main-d'œuvre étrangère sur la vitalité de leur entreprise respective. La consultation amorcée par le MIDI est certes vaste, et les choix stratégiques sont louables, mais de façon concrète, il est difficile d'y voir comment opérationnaliser ces choix. Nous élaborerons néanmoins nos vues sur quelques choix stratégiques qui nous apparaissent les plus pertinents et pour lesquels nous nous sentons outillés pour y apporter notre contribution.

D'entrée de jeu, nous reconnaissons qu'un passage – très bref – souligne la contribution à l'économie québécoise des travailleurs étrangers temporaires non spécialisés⁴. Nous déplorons toutefois que l'accent soit mis sur la protection de leurs droits et du respect par les employeurs de leurs obligations, alimentant la fausse perception populaire que la main d'œuvre étrangère est soumise à des conditions d'exploitation indignes des milieux de travail du XXI^e siècle. L'entière application des lois du travail, l'accès à des programmes comme la CSST et l'assurance-maladie, une assurance-groupe privée, des normes sévères en matière de logement assurent aux travailleurs étrangers un niveau de vie au travail meilleur que celui de plusieurs de nos concitoyens.

Choix stratégiques 1.3 et 2.4 - Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie - Une contribution significative au dynamisme des régions

La problématique des TET est bien différente de celle des autres immigrants : le taux d'occupation d'un emploi y est de 100 % puisqu'ils retournent dans leur pays d'origine une fois leur contrat de travail terminé. De la perspective de l'employeur, sans l'apport d'une main-d'œuvre suffisante, disponible et stable, il n'y a pas d'agriculture au Québec. L'équation est fort simple : pas de main-d'œuvre, pas de cueillette. Pas de cueillette, pas de produit, et un impact significatif sur toute la chaîne de transformation et de distribution.

L'examen doit aller bien au-delà du seul enjeu de l'attraction. Comment intervenir pour protéger nos entreprises agricoles? Comment leur garantir une main-d'œuvre suffisante? Comment faire face à la pénurie récurrente? Quelles solutions doivent être envisagées pour pallier ce même problème de la pénurie qui s'étend à d'autres secteurs liés à l'agriculture (transformation alimentaire, production animale, pêcheries,

⁴ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, cahier de consultation, page 42.

aménagement paysager, etc.)? Quelles mesures doit-on mettre de l'avant pour intégrer davantage ces travailleurs à notre industrie agricole?

Les entreprises agricoles d'ici sont aux prises avec de sérieux problèmes de recrutement de main-d'œuvre. En l'absence de ces travailleurs étrangers, elles sont condamnées à disparaître, et l'autosuffisance alimentaire du Québec est mise en péril.

C'est un secret de polichinelle dans l'industrie que, depuis les années 1980, le problème du manque de main-d'œuvre agricole ne cesse de s'aggraver. Elle est nettement insuffisante, quand elle n'est pas carrément absente. On ne se bouscule pas aux portes pour obtenir du travail dans les champs : les offres d'emploi ne trouvent pas preneurs. Il n'est plus possible pour les producteurs de combler leurs besoins parce que les travailleurs locaux ne sont plus au rendez-vous. Cette réalité a de quoi étonner d'autant plus qu'il y a encore beaucoup de travailleurs dans notre société qui sont aptes au travail et sans emploi.

Expliquer l'absence d'intérêt des travailleurs locaux n'est pas une mince affaire. Puis, l'attribuer uniquement aux seuls taux de salaire tient presque que de la démagogie. Certes, les salaires payés sont inférieurs à ceux offerts dans d'autres domaines de production ou dans les services. Mais il y a plus.

La nature même du travail agricole compte pour beaucoup : un travail ardu et répétitif, qui exige une bonne dose d'endurance physique. Non seulement faut-il être en bonne forme pour travailler dans les champs, il faut être également capable de soutenir un rythme rapide de travail, de manière constante, jour après jour, semaine après semaine, toute la saison durant.

Le caractère saisonnier de l'emploi y est aussi pour quelque chose. Dans les régions agricoles, les travailleurs locaux, disponibles et fiables, ne sont pas intéressés par ces emplois saisonniers, recherchant davantage des emplois permanents, phénomène amplifié par la récente réforme fédérale de l'assurance-emploi. S'ils demeurent en agriculture, ce sera pour occuper les emplois agricoles spécialisés, qui offrent de meilleures conditions de travail : mécanique, administration, comptabilité, ventes, opérations, manutention, etc. Une chose est sûre : sans la main-d'œuvre étrangère, un grand nombre d'entreprises agricoles ne pourraient survivre, et les emplois plus spécialisés occupés par de la main-d'œuvre locale disparaîtraient aussitôt.

De plus en plus, les entreprises agricoles et agroalimentaires ainsi que les communautés placent des efforts afin de s'assurer d'une saine intégration des travailleurs migrants dans leur milieu de vie. La présence des travailleurs étrangers temporaires permet de dynamiser des régions qui autrement souffriraient de l'exode des jeunes vers les grandes agglomérations. Les retombées économiques sont énormes : la production maraîchère, laquelle dépend largement de la main-d'œuvre

étrangère, représente 250 millions de dollars de recettes et 75 millions de dollars à l'exportation⁵.

N'eût été de la présence de ces travailleurs étrangers sur nos fermes, bon an mal an, les Québécois n'auraient pu aujourd'hui accès à des produits agricoles locaux. Ils seraient réduits à consommer que des produits importés, vendus à des prix probablement plus élevés en l'absence de produits locaux de qualité. S'agit-il là d'une exagération? Non aux dires des producteurs. La portée d'une telle affirmation traduit plutôt bien toute l'importance que revêt cette main-d'œuvre aux yeux du monde agricole.

Nous constatons qu'il est difficile de façon générale d'attirer de la main-d'œuvre étrangère en région. Le cas de la main-d'œuvre agricole et agroalimentaire fait exception. Les 10 000 postes offerts par les membres de FERME sont, sauf de rares exceptions, situés en dehors des grandes agglomérations. On retrouve les plus importants contingents de travailleurs agricoles en Montérégie, dans Lanaudière, dans les Basses-Laurentides, en Chaudière-Appalaches et dans la Capitale-Nationale (île d'Orléans).

L'activité économique de ces régions est fortement supportée par la présence des travailleurs étrangers qui dépensent localement une partie de leurs revenus, mais dont le travail permet également à de nombreux autres travailleurs locaux de continuer à bien vivre de l'agriculture au Québec.

On retrouve dans ces régions de formidables exemples d'intégration. De nombreux travailleurs apprennent rapidement des rudiments de français afin de communiquer avec la population locale. À l'inverse, de nombreux Québécois se familiarisent avec l'espagnol afin de pouvoir échanger avec les travailleurs agricoles, par curiosité et aussi afin de leur offrir des services dans leur langue. Les chaînes de magasins d'alimentation se sont assurées d'avoir en magasin les aliments recherchés par ces nouveaux arrivants qui passent en moyenne 6 mois par année parmi nous et qui reviennent année après année. Les employés des divers services sont bien adaptés à cette réalité et chaque établissement a du personnel qui s'exprime couramment en espagnol.

Loin d'être unique au Québec, la dévitalisation des régions rurales affecte l'ensemble des pays industrialisés. Il en va d'une tendance lourde qui se mesure à l'échelle mondiale. Que ce soit aux États-Unis ou en Europe occidentale, l'agriculture ne peut survivre que grâce à la main-d'œuvre étrangère. La pénurie est la même partout.

⁵ Association des producteurs maraîchers du Québec (APMQ), Mémoire présenté par l'APMQ à la commission de l'économie et du travail sur le projet de loi no 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles, septembre 2014.

Choix stratégique 2.1 - Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité

Le MIDI traite en priorité les demandes d'immigration des candidats de la catégorie « travailleurs qualifiés » ayant un diplôme dans un domaine de formation qui permet d'obtenir des points à la grille de sélection. Les travailleurs temporaires qui occupent des postes dans les entreprises agricoles, de transformation alimentaire ou d'aménagement paysager sont des travailleurs non qualifiés ne possédant pas de diplômes. Il est donc quasi-impossible pour ces travailleurs de demander la résidence permanente, même si certains d'entre eux viennent occuper des postes au Québec chaque saison depuis dix ans, voire plus.

Les travailleurs étrangers temporaires sont pour la plupart peu enclins à demander la résidence permanente. Leur famille demeure implantée dans le pays d'origine, et l'apport financier que leur fournit leur contrat de travail leur assure une qualité de vie enviable dans leur pays.

Il existe toutefois des travailleurs qui, de par leur expérience acquise au Québec, souhaiteraient y amener leur famille et participer pleinement à la vie de l'entreprise. Ces personnes ont habituellement des postes de superviseur ou ont acquis avec les années une expertise qui rend leur travail essentiel à l'entreprise. En outre, notamment dans de petites fermes, ils représentent la seule relève possible pour un producteur agricole âgé. Qui plus est, ces quelques travailleurs ont déjà acquis une bonne connaissance du français.

Nous sommes d'avis que le gouvernement du Québec devrait valoriser l'apport important de ces travailleurs étrangers à l'économie et au développement de l'agriculture du Québec, en leur accordant un statut particulier au niveau de la sélection des immigrants, qui les favoriserait après avoir travaillé, par exemple, trois (3) années consécutives.

Ce serait un avantage et une motivation additionnelle pour nos travailleurs, qui pourraient choisir d'immigrer au Québec avec leurs familles. Les parents pourraient, ainsi, continuer à occuper des emplois en agriculture alors que les enfants iraient à l'école et s'intégreraient dans notre société. Cela aiderait sûrement à l'accroissement de la population dans les régions rurales du Québec. Il y a là un potentiel intéressant à examiner. Déjà, nous savons que c'est une approche qui est retenue dans certaines provinces canadiennes⁶.

⁶ Le ministre de l'Emploi et du Développement social du Canada a annoncé le 4 février dernier qu'il entendait accorder un permis de transition aux travailleurs étrangers temporaires non spécialisés désireux de s'établir au Canada une fois leur période de séjour maximale de quatre ans atteinte.

Choix stratégique 3.1 - Un engagement concerté de l'ensemble des ministères, des organismes et des partenaires des milieux de vie et une prise en compte intégrée de la diversité dans leurs stratégies d'action

Une entreprise agricole a besoin d'une main-d'œuvre très polyvalente. À la ferme, les opérations doivent être envisagées de façon globale. La production agricole est une succession d'étapes diversifiées : le travail aux champs, la manutention, l'entretien de la machinerie agricole, la conduite de cette machinerie, la mise en marché, etc. Le travailleur agricole participe activement à l'exploitation agricole, sans égard à la nature des tâches qu'il effectue.

Revoir la notion du travailleur agricole constitue, sans l'ombre d'un doute, un défi de taille. Une définition plus souple permettrait d'éliminer les multiples catégories de travailleurs, lesquels deviennent alors assujettis à des lois différentes. Le résultat? Assurément un effet direct sur la rentabilité des entreprises agricoles.

Il importe d'arrimer le concept juridique à la réalité concrète, vécue au quotidien par les producteurs agricoles. Une approche trop restrictive complique inutilement l'exploitation agricole, une industrie qui mérite d'être protégée. En plus de faciliter grandement la gestion de la ferme, une définition élargie de la notion de travailleur agricole n'entraînerait aucun impact négatif sur la protection des droits des travailleurs.

Il y a reconnaissance explicite de la pénurie chronique de main-d'œuvre en agriculture. Mais cette reconnaissance ne s'est pas traduite par un allègement des mesures administratives permettant aux employeurs d'avoir accès aux travailleurs étrangers et de leur offrir la flexibilité nécessaire pour répondre aux exigences de la tâche. En agriculture, les conditions climatiques et l'imprévisibilité de la croissance végétale font en sorte qu'un employeur se retrouve tantôt en manque de travailleurs, tantôt en surplus de main-d'œuvre. Le PTET (et le PTAS) est hélas mal adapté à cette réalité, puisque le prêt de travailleurs, même entre des entreprises ayant l'autorisation d'avoir recours à des travailleurs étrangers, est formellement interdit. Conséquemment, les impacts négatifs pour les employeurs sont majeurs : augmentation des coûts de production, retard dans l'arrivée des travailleurs, donc dans la production, absence de flexibilité en cours de saison, paperasserie inutile et décuplée, etc. L'été dernier, les retards dans l'émission des visas ont causé aux producteurs agricoles du Québec des pertes de plus de 50 millions de dollars.

Année après année, ce sont très majoritairement les mêmes employeurs qui rappellent les mêmes travailleurs. Comme cette main-d'œuvre est temporaire, pourquoi les formalités administratives sont-elles si complexes, voire plus complexes que pour l'embauche de travailleurs dans des professions spécialisées?

Enfin, se retrouver dans le tourbillon des démarches administratives relève de l'exploit tellement il y a d'intervenants dans le dossier. Combien d'employeurs se sont retrouvés sans travailleurs parce que les exigences variaient d'un ministère à l'autre? Combien de travailleurs se sont vus privés du droit à l'assurance-maladie parce que les délais

d'émission des cartes sont trop longs? Combien de permis de travail n'ont pu être prolongés du fait que Citoyenneté et Immigration Canada ne savait comment traiter le CAQ générique accordé aux travailleurs agricoles du Québec? Force est de constater que les producteurs agricoles du reste du Canada sont dans une situation concurrentielle avantageuse par rapport à ceux du Québec de fait que les démarches ici sont plus complexes, plus longues et plus onéreuses.

Recommandations

À court et moyen terme, les producteurs agricoles n'auront d'autres choix que de continuer à recruter leurs travailleurs agricoles saisonniers à l'étranger. Rien ne sera laissé au hasard. Ils continueront d'offrir d'abord ces postes aux travailleurs locaux, sans succès. Ils auront recours à la main-d'œuvre étrangère dans le respect des dispositions législatives applicables.

Tous les intervenants doivent convenir de l'importance des travailleurs migrants pour notre économie et la survie de nos entreprises agricoles. Il ne saurait être question de discours vagues ni de paroles tièdes : une véritable reconnaissance est recherchée.

L'heure est venue d'élaborer des politiques permanentes ayant pour but de favoriser une meilleure intégration de ces travailleurs à notre vie économique et à répondre davantage aux besoins de l'agriculture québécoise. Il en va de la survie de nos fermes, petites et grandes.

1re recommandation : Simplifier les exigences administratives

La simplification de tout le processus de recrutement est devenue inévitable.

Malgré le constat voulant que les pénuries de main-d'œuvre non spécialisée ne cessent de prendre de l'ampleur, il devient de plus en plus fastidieux de faire appel à ce bassin de travailleurs. La lourdeur du processus administratif imposé par les gouvernements du Québec et du Canada a de quoi faire frémir.

Il y a eu par le passé des efforts de simplification. L'exemple du CAQ générique propre au secteur de l'agriculture primaire en est un excellent exemple. Des rumeurs persistantes selon lesquelles cette disposition pourrait être retirée nous font croire que le Ministère veuille aller à l'encontre de l'allègement administratif, ce qui serait extrêmement déplorable.

Contrairement à ce que l'on peut s'imaginer, le recrutement de la main-d'œuvre étrangère n'a rien de facile. L'employeur qui s'y aventure doit être disposé à entreprendre une démarche qui s'apparente à une course à obstacles! L'employeur fera face à plusieurs contraintes toutes plus lourdes les unes que les autres : normes de logement très strictes à respecter, délais qui n'en finissent plus de s'allonger, instances gouvernementales qui travaillent isolément, multiplication des paperasseries qui dépasse l'entendement, etc. Tout est devenu laborieux, ce qui est regrettable étant donné que la plupart des employeurs formulent des demandes similaires pour leurs travailleurs étrangers, année après année. En moins de dix ans, les délais de traitement des dossiers sont passés de six à 20 semaines.

Complicquer ainsi le processus de recrutement impose un fardeau supplémentaire aux producteurs. Conscients des difficultés, ils choisiront souvent de réduire leur nombre de travailleurs et de composer avec une main-d'œuvre réduite, ce qui ne se fait pas sans heurts.

Nous ne remettons pas en cause la double juridiction fédérale et québécoise en matière d'immigration, mais nous déplorons que le manque de cohésion entre les intervenants pénalise les entreprises québécoises et mine leur compétitivité par rapport à leurs homologues ontariens. Des efforts devront être consentis rapidement afin de réduire les délais de traitement et les coûts.

2e recommandation : Être plus proactif à l'égard de cette main-d'œuvre étrangère et favoriser la résidence permanente

Tenant pour acquise la récurrence de cette pénurie, nous souhaiterions que le gouvernement s'implique plus activement dans tout ce qui a trait à la présence de cette main-d'œuvre. Aux fins d'assurer une relève stable et de qualité dans nos entreprises agricoles, pourquoi ne pas simplement favoriser ces travailleurs dans les programmes d'immigration?

Qu'advient-il en effet de tous les efforts consacrés par nos producteurs à la formation de leurs travailleurs étrangers? Les producteurs consacrent de fait beaucoup de temps et d'énergie à superviser leurs travailleurs en vue de les intégrer parfaitement aux opérations de l'entreprise. Tout est toujours à recommencer avec la venue de nouveaux travailleurs. Dans un esprit de continuité, il serait souhaitable de récompenser ces efforts en décidant de construire une relève stable et durable.

Pour quelles raisons la sélection des immigrants qui s'effectue au Québec est-elle si rigide? Pourquoi les exclure du processus d'immigration? Les travailleurs étrangers agricoles sont ici pour pourvoir des postes de production de base. De tels postes seront toujours disponibles. Certains parmi eux seraient désireux de s'établir au Québec en permanence, avec leur famille, pour poursuivre leur métier en agriculture. La barrière linguistique ne pose aucun problème. À maintes occasions, ils ont manifesté leur désir d'apprendre le français. Ils pourraient travailler à l'année chez leur employeur, offrant ainsi une présence régulière et permanente dans le cas des entreprises qui fonctionnent à l'année.

Privilégier cette approche contribuerait à enrayer, du moins à l'atténuer, le déclin des zones rurales. Une fois reçus immigrants, ils s'établiraient en permanence dans les régions, prenant une part active à la communauté et à la vie économique.

D'ailleurs, le MIDI pourrait contribuer à faire reconnaître l'apport des travailleurs étrangers temporaires à la vitalité de notre économie. Il existe des perceptions erronées à l'égard des travailleurs étrangers qui occupent des emplois sur nos fermes. La situation déplorable de nombreux travailleurs mexicains aux États-Unis a certes

contribué à l'établissement de cette croyance. Le soutien du Ministère et du gouvernement du Québec dans son ensemble nous apparaît essentiel pour démystifier leurs conditions de vie et de travail auprès de la population.

3e recommandation : Revoir la notion de travailleur agricole et élargir reconnaître davantage l'apport des travailleurs peu spécialisés

Repenser cette notion du travailleur agricole dans le but d'éliminer les catégories de travailleurs au sein d'une même entreprise agricole exige une volonté politique à toute épreuve. C'est au seul prix d'une implication sincère de tous les partenaires qu'un tel exercice pourra s'effectuer.

Reste à savoir jusqu'à quel point nos décideurs souhaiteront améliorer puis sauvegarder la santé financière de nos entreprises agricoles. Nul doute que la gestion des ressources humaines de nos fermes en serait grandement simplifiée, ce qui aurait un impact direct sur la rentabilité de l'entreprise.

L'industrie agricole est soumise à de lourdes contraintes, dont une concurrence féroce imposée par les producteurs d'ailleurs. Les coûts de production doivent faire l'objet d'un contrôle serré par les producteurs. Une notion de travailleur agricole unifiée, la même dans toutes les lois, où l'entreprise agricole serait considérée comme un tout indissociable, faciliterait les choses.

Dans un même ordre d'idées, comme l'on reconnaît le statut « générique » du travailleur étranger en agriculture, pourquoi ne ferions-nous pas de même avec le statut de producteur? Les contraintes inhérentes à l'agriculture demandent de la souplesse, et un employeur pour lequel les gouvernements reconnaissent son besoin d'obtenir des travailleurs agricoles devrait avoir le loisir de collaborer avec d'autres dans la même situation afin de diminuer les pertes encourues.

Les activités économiques situées en aval de la production agricole subissent les mêmes contraintes en matière de pénurie de main-d'œuvre. De nombreux producteurs agricoles vendent leur production à des usines de transformation, des pépiniéristes voient leurs cultures ornementales embellir les immeubles de la province grâce à des entreprises d'aménagement paysager. À l'instar de la réforme du slogan du gouvernement canadien annonçant la réforme du PTET, « Les Canadiens d'abord », le Québec doit s'assurer que les travailleurs québécois obtiennent en premier l'accès aux emplois disponibles. Mais quand la main-d'œuvre locale n'est pas au rendez-vous, pourquoi s'acharner à imposer des quotas ou des coûts prohibitifs pour avoir droit d'embaucher de la main-d'œuvre étrangère?

Conclusion

Peu importe sous quel angle on choisit de l'envisager, en face de la pénurie de main-d'œuvre, la présence des travailleurs étrangers fait partie de la solution et non pas du problème.

Avoir recours à ces travailleurs n'est peut-être pas la solution parfaite pour l'employeur. Elle a cependant le mérite d'être la meilleure disponible pour répondre aux manques chroniques de main-d'œuvre qui accablent l'industrie agricole et assurer une planification de la saison avec le minimum d'imprévus. Chroniques, certes, car ils n'ont rien d'une situation ponctuelle, ni d'un phénomène isolé.

D'abord, leur présence est primordiale sinon vitale pour nos producteurs agricoles. Sans eux, le nombre d'entreprises agricoles au Québec, déjà en décroissance, serait en chute libre. Les producteurs le répètent sans cesse : la plupart doivent la survie de leurs entreprises à ces travailleurs étrangers.

Maintenant qu'il est reconnu que les travailleurs étrangers temporaires représentent un rouage important dans le développement de l'économie de nos régions, il faut que cette reconnaissance se traduise par des actions. C'est pourquoi FERME, au nom de ses 900 entreprises membres, en appelle au MIDI pour que leur situation particulière soit reconnue. La présente consultation représente une excellente occasion pour que le Québec facilite le recours aux travailleurs étrangers temporaires et mette en œuvre tous les moyens dont il dispose pour assurer leur intégration harmonieuse et la pérennité des entreprises qui font appel à cette main-d'œuvre indispensable.

Annexe

Comparaison des options et des critères des différents programmes fédéraux pour les travailleurs étrangers temporaires

Critère	PTAS (inclus professions peu spécialisées et spécialisées)	Volet agricole		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées
		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées		
Pays d'origine	Les TET doivent venir du Mexique et des pays des Antilles du Commonwealth.	S.O.		S.O.	S.O.
Liste nationale des secteurs agricoles	Le secteur doit être inclus dans la liste nationale des secteurs agricoles.	Le secteur doit être inclus dans la liste nationale des secteurs agricoles.		La production n'est PAS incluse dans la liste nationale des secteurs agricoles.	S.O.
Agriculture primaire effectuée sur la ferme	Les activités doivent être reliées à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme.	Les activités doivent être reliées à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme.		S.O.	S.O.
Coûts de transport	L'employeur doit payer pour les coûts de transport des allers-retours afin de permettre au TET de se rendre au lieu de travail au Canada et revenir dans son pays de résidence permanente. REMARQUE : Les coûts peuvent être partiellement recouvrés à partir du salaire du TET).	L'employeur doit payer pour les coûts de transport des allers-retours afin de permettre au TET de se rendre au lieu de travail au Canada et revenir dans son pays de résidence permanente. REMARQUE : Les coûts ne peuvent pas être directement ou indirectement recouvrés à partir du salaire du TET.		L'employeur doit toujours payer pour les coûts de transport des allers-retours afin de permettre au TET de se rendre au lieu de travail au Canada et revenir dans son pays de résidence permanente. REMARQUE : Les coûts ne peuvent pas être directement ou indirectement recouvrés à partir du	S.O.

Critère	PTAS (inclus professions peu spécialisées et spécialisées)	Volet agricole		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées
		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées		
				salaire du TET.	
Hébergement	L'employeur doit fournir le logement. REMARQUE : Les coûts ne peuvent pas être recouvrés directement ou indirectement à partir du salaire du TET.	L'employeur doit fournir un logement sur la ferme ou un logement hors-site REMARQUE : L'employeur peut déduire un maximum de 30 \$ par semaine du salaire du TET, sauf si les normes du travail provinciales ou territoriales applicables indiquent un montant inférieur.		L'employeur doit aider les TET à trouver un logement abordable et convenable.	S.O.
		L'employeur offrant un logement hors-site doit répondre aux mêmes exigences que ceux qui offrent un logement sur la ferme .	L'employeur offrant un logement hors-site doit s'assurer que le coût du loyer ne dépasse pas 30 % du salaire brut mensuel. Si l'employeur est le titulaire du bail ou s'il est propriétaire du logement, le coût exigé ne peut pas dépasser la part du TET du taux du marché.		
Inspection du logement	L'employeur doit fournir : une copie du rapport d'inspection de la province, de la municipalité ou d'un inspecteur privé autorisé pour l'année en cours; ou	L'employeur doit fournir : - une copie du rapport d'inspection de la province, de la municipalité ou d'un inspecteur privé autorisé pour l'année en cours; ou - une copie du rapport d'inspection		S.O.	S.O.

Critère	PTAS (inclus professions peu spécialisées et spécialisées)	Volet agricole		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées
		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées		
	une copie du rapport d'inspection de l'année précédente, avec la date prévue de l'inspection pour l'année en cours.	de l'année précédente, avec la date prévue de l'inspection pour l'année en cours.			
Assurance-maladie	L'employeur doit défrayer les coûts associés à un régime privé d'assurance-maladie dès l'arrivée du TET au Canada jusqu'à ce que le travailleur soit couvert par le régime d'assurance-maladie provincial ou territorial pertinent. La couverture de l'assurance privée doit être similaire au régime d'assurance-maladie provincial ou territorial. REMARQUE : Les coûts ne peuvent pas être recouvrés directement ou indirectement à partir du salaire du TET.	L'employeur doit défrayer les coûts associés à un régime privé d'assurance-maladie dès l'arrivée du TET au Canada jusqu'à ce que le travailleur soit couvert par le régime d'assurance-maladie provincial ou territorial pertinent. La couverture de l'assurance privée doit être similaire au régime d'assurance-maladie provincial ou territorial. REMARQUE : Les coûts ne peuvent pas être recouvrés directement ou indirectement à partir du salaire du TET.		L'employeur doit défrayer les coûts associés à un régime privé d'assurance-maladie dès l'arrivée du TET au Canada jusqu'à ce que le travailleur soit couvert par le régime d'assurance-maladie provincial ou territorial pertinent. La couverture de l'assurance privée doit être similaire au régime d'assurance-maladie provincial ou territorial. REMARQUE : Les coûts ne peuvent pas être recouvrés directement ou indirectement à partir du salaire du TET.	S.O.
Assurance contre les accidents du travail	Les employeurs doivent prendre des dispositions et payer pour : - une couverture d'assurance contre les accidents du travail d'un régime provincial ou territorial (p. ex., la Commission des accidents du travail), ou - une couverture similaire offerte par un assureur privé si la province ou le territoire ne couvre	Les employeurs doivent prendre des dispositions et payer pour : - une couverture d'assurance contre les accidents du travail d'un régime provincial ou territorial (p. ex., la Commission des accidents du travail), ou - une couverture similaire offerte par un assureur privé si la province ou le territoire ne couvre pas les		L'employeur doit : - enregistrer le TET au régime d'assurance contre les accidents du travail provincial ou territorial approprié, lorsque le régime est disponible, ou - contracter une assurance privée en cas d'accident de travail ou de maladie similaire à celle offerte par la loi provinciale	S.O.

Critère	PTAS (inclus professions peu spécialisées et spécialisées)	Volet agricole		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées
		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées		
	pas les travailleurs agricoles. Le régime d'assurance doit : - être équivalent à celui offert aux employés canadiens et résidents permanents - être autorisé par les normes provinciales ou territoriales - correspondre à la date d'arrivée au Canada du TET.	travailleurs agricoles. Le régime d'assurance doit : - être équivalent à celui offert aux employés canadiens et résidents permanents - être autorisé par les normes provinciales ou territoriales - correspondre à la date d'arrivée au Canada du TET.	ou territoriale applicable.		
Assurances complémentaires	Les employeurs qui embauchent des TET du Mexique : - doivent payer à l'avance la couverture de l'assurance médicale de la Great-West Life Insurance - peuvent recouvrer les coûts à partir du salaire du TET (tel qu'indiqué dans le contrat de travail). Pour les employeurs qui embauchent des TET des Antilles : - l'assurance médicale est fournie en vertu de la remise de 25 % au gouvernement.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Contrat de travail	Le contrat de travail est exigé et doit être soumis au moment de faire une demande d'AMT. REMARQUE : Il existe des contrats spécifiques pour les TET du Mexique	Le contrat de travail est exigé et doit être soumis au moment de faire une demande d'AMT.	Le contrat de travail est exigé et doit être soumis au moment de faire une demande d'AMT.	S.O.	S.O.

Critère	PTAS (inclus professions peu spécialisées et spécialisées)	Volet agricole		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées
		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées		
	et des pays des Antilles qui vont en Colombie-Britannique.				
Représentants du tiers et agents de recrutement	Les employeurs n'ont pas besoin d'utiliser les services d'un représentant du tiers pour embaucher un TET. Cependant, si un employeur décide d'utiliser les services de l'une de ces personnes ou de ces organisations, plusieurs exigences doivent être respectées.	Les employeurs n'ont pas besoin d'utiliser les services d'un représentant du tiers ou d'un agent de recrutement pour embaucher un TET. Cependant, si un employeur décide d'utiliser les services de l'une de ces personnes ou de ces organisations, plusieurs exigences doivent être respectées.		Les employeurs n'ont pas besoin d'utiliser les services d'un représentant du tiers ou d'un agent de recrutement pour embaucher un TET. Cependant, si un employeur décide d'utiliser les services de l'une de ces personnes ou de ces organisations, plusieurs exigences doivent être respectées.	Les employeurs n'ont pas besoin d'utiliser les services d'un représentant du tiers ou d'un agent de recrutement pour embaucher un TET. Cependant, si un employeur décide d'utiliser les services de l'une de ces personnes ou de ces organisations, plusieurs exigences doivent être respectées.
Salaires	Le salaire doit respecter ou dépasser les salaires indiqués dans le tableau des salaires de la liste nationale des secteurs agricoles. Pour les postes syndiqués, le salaire est déterminé en vertu de la convention collective.	Le salaire doit respecter ou dépasser les salaires indiqués dans le tableau des salaires de la liste nationale des secteurs agricoles. Pour les postes syndiqués, le salaire est déterminé en vertu de la convention collective.		Le salaire doit refléter le salaire courant (salaire médian) établi par EDSC/Service Canada pour une profession et une région géographique donnée tel que publié sur Travailler au Canada. Pour les postes syndiqués, le salaire est déterminé en vertu de la convention collective.	Le salaire doit refléter le salaire courant (salaire médian) établi par EDSC/Service Canada pour une profession et une région géographique donnée tel que publié sur Travailler au Canada. Pour les postes syndiqués, le salaire est déterminé en vertu de la convention collective.
Frais de recrutement	Tous les coûts liés au recrutement sont des dépenses de l'employeur et	Tous les coûts liés au recrutement sont des dépenses de l'employeur et ils ne peuvent		Tous les coûts liés au recrutement sont des dépenses de l'employeur	Tous les coûts liés au recrutement sont des

Critère	PTAS (inclus professions peu spécialisées et spécialisées)	Volet agricole		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées
		Professions peu spécialisées	Professions spécialisées		
	ils ne peuvent pas être recouvrés directement ou indirectement à partir du salaire du TET.	pas être recouvrés directement ou indirectement à partir du salaire du TET.		et ils ne peuvent pas être recouvrés directement ou indirectement à partir du salaire du TET.	dépenses de l'employeur et ils ne peuvent pas être recouvrés directement ou indirectement à partir du salaire du TET.

Source : Emploi et développement social Canada.