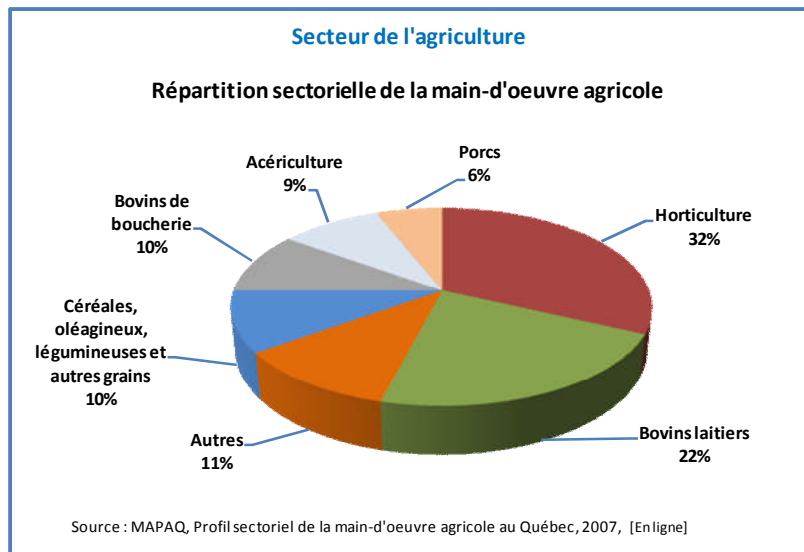


Le secteur de l'agriculture

Selon les données du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, le secteur agricole comptait 29 327 entreprises et avait fait travailler 124 628 personnes au Québec en 2007.

Tel qu'illustré dans le graphique suivant, six sous-secteurs emploient 89 % de la main-d'œuvre agricole au Québec.¹

La main-d'œuvre familiale représente 59,4 % des personnes qui travaillent dans les exploitations agricoles. Les producteurs agricoles embauchent annuellement plus de 50,000 travailleurs, représentant plus ou moins 40 % de la main-d'œuvre œuvrant dans les exploitations agricoles.



La saisonnalité dans le secteur

Le tableau suivant présente une répartition de la main-d'œuvre embauchée (excluant la main-d'œuvre familiale) dans les exploitations agricoles, selon la durée de cet emploi :

Répartition de la main-d'œuvre embauchée selon la durée de l'emploi dans les exploitations agricoles (2007)		
Catégorie de main-d'œuvre	Nombre	%
Main-d'œuvre annuelle - temps plein	8 824	17%
Main-d'œuvre annuelle - temps partiel	2 597	5%
Sous-total	11 421	22%
Main-d'œuvre saisonnière - moins de 5 semaines par année	14 300	28%
Main-d'œuvre saisonnière - 5 à 9 semaines par année	7 682	15%
Main-d'œuvre saisonnière - 10 à 19 semaines par année	7 214	14%
Main-d'œuvre saisonnière - 20 à 29 semaines par année	6 708	13%
Main-d'œuvre saisonnière - 30 à 39 semaines par année	3 271	6%
Sous-total	39 175	77%
Main-d'œuvre embauchée - TOTAL	50 596	100%

Source : MAPAQ, Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec, 2007. [En ligne]

On constate que sur les 50 596 personnes embauchées annuellement en agriculture, 78 % occupent des emplois saisonniers, 57 % sont embauchées pour moins de 20 semaines et 28 % pour moins de cinq semaines.

¹ MAPAQ (2007), « Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec - 2007 ». [En ligne]

Le tableau suivant présente un aperçu des périodes de travail dans la production horticole :

Périodes de travail des différentes productions horticoles

Avril Préparation du sol, érochage, repiquage en serre, etc.	Mai Plantation et érochage.
Juin Récolte de légumes primeurs (laitues, radis, etc.), récolte de fruits (fraises, framboises) et autres travaux (plantation, sarclage).	Juillet Récolte de légumes (concombres, carottes, laitues, oignons, etc.) et récolte de fruits (fraises, framboises).
Août Récolte de légumes (tomates, piments, maïs, brocolis, choux-fleurs, haricots, aubergines, etc.) et autres travaux (sarclage).	Septembre Récolte de légumes (brocolis, choux-fleurs, etc.) et récolte de fruits (pommes).
Octobre Récolte de légumes (céleris, poireaux, choux-fleurs, courges, citrouilles, etc.) et récolte de fruits (pommes).	Novembre Récolte de fruits tardifs (choux).

Source : www.agrijob.info

Les principaux enjeux liés à l'emploi saisonnier

Un volume important d'emplois à combler

Le nombre de travailleurs saisonniers en agriculture est important. Tel que mentionné, chaque année, les producteurs agricoles doivent réembaucher près de 40 000 travailleurs dans des emplois saisonniers pour rencontrer leurs impératifs de production. Ces activités de recrutement sont récurrentes et d'autant plus exigeantes dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.

Plusieurs emplois de courte durée

Une proportion importante de la main-d'œuvre saisonnière en agriculture est embauchée pour de courtes périodes de travail. C'est le cas, par exemple, pour les travaux de récolte qui sont souvent concentrés sur quelques semaines. Le tableau de la page précédente illustre que seulement 19 % de la main-d'œuvre saisonnière occupe un même emploi pour une période de plus de 20 semaines. Les travailleurs saisonniers peuvent toutefois allonger leur période de travail, en occupant plusieurs emplois sur une même saison.

La contrainte du transport vers les lieux de travail

Comme les exploitations agricoles se situent en région rurale, les modalités de transport pour se déplacer vers le milieu de travail constituent une contrainte additionnelle pour les travailleurs saisonniers. L'organisation de modalités de transport devient une condition d'accès à l'emploi pour plusieurs travailleurs.

Un recours grandissant à une main-d'œuvre immigrante temporaire

Pour résoudre leurs difficultés de recrutement, un nombre grandissant de producteurs agricoles se tournent vers le recrutement d'une main-d'œuvre immigrante temporaire. Cette alternative présente plusieurs avantages pour l'entreprise qui peut alors compter sur une main-d'œuvre productive, captive et donc entièrement disponible.

Par contre, le recours à cette main-d'œuvre suscite également certaines inquiétudes. La première préoccupation concerne le risque de miser exclusivement sur cette catégorie de travailleur dont l'entrée au pays peut être soumise à des aléas liés à la santé publique (ex. : épidémies virales...) ou au contexte sociopolitique (ex. :

menaces terroristes). La seconde préoccupation a trait à l'encadrement juridique du statut de ces travailleurs, à leurs droits et aux obligations des employeurs qui les recrutent.

Une exemption de la semaine normale de travail

Selon la Loi sur les normes du travail, la semaine normale de travail au Québec est de 40 heures. Au-delà de cette période, les entreprises doivent rémunérer leurs travailleurs à un taux de salaire majoré. Toutefois, certaines catégories de salariés sont exclues du paiement des heures supplémentaires à taux majoré. Il s'agit notamment des travailleurs agricoles, incluant le travailleur agricole employé principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de légumes de transformation et du salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant les récoltes. Ils doivent donc recevoir leur taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées². Cette exclusion est une mesure importante puisqu'elle permet aux exploitations agricoles d'intensifier les périodes de travail dans les périodes critiques en limitant les impacts sur leurs coûts d'opération.

Les initiatives et les solutions explorées

À la recherche d'initiatives visant la stabilisation des emplois

En 1994, dans un contexte d'instabilité de l'emploi, la *Société québécoise de développement de la main-d'œuvre* (SQDM) mettait en place une expérimentation pour amener des entreprises touchées par les fluctuations saisonnières à trouver des solutions pour limiter les mises à pied. Ainsi, cinquante-sept projets agricoles ont pu bénéficier de ce programme de subvention pour stabiliser le travail saisonnier. Il s'agissait de projets misant sur différentes stratégies telles que l'augmentation et la diversification des produits, la commercialisation, le regroupement d'employeurs ou de travailleurs ou les modifications à l'organisation du travail.

En 2005, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole demandait au groupe Agéco³ de réaliser une étude auprès des promoteurs des projets inscrits dans le cadre de cette expérimentation et 14 promoteurs ont été interrogés sur la récurrence des projets présentés dix années avant. Globalement, les auteurs constatent que les résultats des expérimentations menées par des organismes ont mis en valeur l'importance de réunir certains critères déjà identifiés comme les conditions de réussite pour stabiliser les emplois au niveau d'un territoire ou d'un groupe d'entreprises.

Conditions de réussite pour stabiliser les emplois au niveau d'un territoire ou d'un groupe d'entreprises

Les activités économiques des entreprises sont complémentaires dans le temps

Des organismes dont le rôle principal est d'apparier l'offre et la demande de main-d'œuvre sont présents sur le territoire

Il existe une certaine concertation régionale pour le développement économique et les entreprises ont la volonté et les moyens de partager la main-d'œuvre

Les travailleurs ont la volonté et les moyens d'occuper différents emplois complémentaires. Ils sont polyvalents et formés

L'environnement économique est favorable au maintien de la stabilité d'emploi

En plus de l'analyse des projets-pilotes du secteur agricole, cette même étude s'est aussi intéressée à une analyse d'expériences étrangères en matière de stabilisation des emplois. Le tableau suivant résume les principales expériences identifiées.

² Commission des normes du travail, « Les normes du travail dans les entreprises agricoles », [\[En ligne\]](#)

³ Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2005), réalisée par le Groupe AGÉCO, « Analyse d'expériences québécoises et étrangères en matière de stabilisation d'emplois saisonniers ». [\[En ligne\]](#)

Expériences étrangères identifiées

Le modèle des pays nordiques européens

La diversification des activités de l'entreprise

La pluriactivité

- Le contrat de travail intermittent (CTI)
- Les groupements d'employeurs

L'insertion sociale du travailleur saisonnier

La valorisation et la professionnalisation du travail saisonnier

L'amélioration de l'image de l'agriculture

Un regard sur la fiscalité française et américaine

En février 2003, le Comité sectoriel de la production agricole confiait à KPMG⁴ la réalisation d'une étude comparative de la fiscalité française et américaine relative aux travailleurs saisonniers. L'étude visait notamment à identifier des alternatives pour réduire le travail au noir dans le secteur.

L'étude conclut que peu de mesures intéressantes ressortent de l'analyse du contexte américain, mais retient deux alternatives intéressantes du modèle français : les groupements d'employeurs et le *Titre d'Emploi Simplifié Agricole (TESA)*. On y souligne, par ailleurs, que si l'on peut s'inspirer de ces modes de fonctionnement, l'encadrement réglementaire du travail en France diffère de celui du contexte québécois ce qui limite la transposition de ces modèles et met en lumière la nécessité d'une approche adaptée.

L'implication des Centres d'emploi agricoles (CEA)

Les Centres d'emploi agricole (CEA) régionaux de l'Union des producteurs agricoles (UPA) ont développé une expertise spécifique pour répondre à la demande de main-d'œuvre en agriculture au Québec. Ils voient au recrutement, à la sélection et au placement des travailleurs spécialisés et non spécialisés dans les productions agricoles animales et végétales, pour des postes journaliers (occasionnels), saisonniers ou permanents.

Les CEA travaillent en étroite collaboration et en complémentarité avec les centres locaux d'emploi.

Un site Internet d'affichage des emplois, administré par AGRICarières, regroupe les offres d'emploi de tous les Centres d'emploi agricoles (voir encadré).

Les CEA jouent aussi un rôle important dans les démarches d'intégration et de placement des immigrants en donnant la possibilité aux nouveaux arrivants d'occuper des emplois comportant certaines tâches manuelles d'exécution simple, qui ne nécessitent pas une connaissance approfondie de la langue française. Enfin, les CEA sont également impliqués dans le recrutement des travailleurs immigrants temporaire, accompagnant les producteurs pour remplir les formulaires d'admissibilité (description des efforts de

Photos de CSMOPA, FPPQ, PPH et TCN

Bienvenue sur le site des Centres d'emploi agricole du Québec

► Pour en savoir davantage ► Employeurs ► Liens utiles ► Contactez-nous ► Recherche avancée ► Accueil

Vous cherchez un emploi en agriculture? Les Centres d'emploi agricole sont en lien direct avec les producteurs et les productrices agricoles du Québec. Localisés dans les fédérations régionales de l'UPA, ils recrutent, sélectionnent et voient au placement des travailleurs. Pour en savoir davantage.

Vous pouvez maintenant commencer votre recherche. À l'aide des sélecteurs ci-dessous, choisissez une région ou un secteur de production. Vous pouvez également faire une recherche avancée selon le titre d'emploi.

CHOISIR UNE RÉGION | CHOISIR UN SECTEUR DE PRODUCTION

Abitibi-Témiscamingue
Rouyn-Noranda

Saguenay-Lac-Saint-Jean
Joliette

Bas-Saint-Laurent
Rimouski

Gaspésie-Les Îles
New Richmond

Les Îles-de-la-Madeleine

La Péninsule
Côte-du-Sud

Mauricie
Cap-de-la-Madeleine

Québec

Lévis-Bellechasse
Rive-Nord
Lotbinière-Mégantic

Outaouais-Laurentides
Saint-Eustache

Centre-du-Québec
Nicolet

Bonaventure
Ville de Saint-Georges

Estrie
Sherbrooke

Saint-Jean-Valleyfield
Saint-John

Saint-Hyacinthe

⁴ Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2003), réalisée par KPMG comptables associés, « Étude comparative de la fiscalité française et américaine relative aux travailleurs agricoles ». [\[En ligne\]](#)

recrutement passés et présents, définition des postes à combler, détermination du nombre de travailleurs pouvant être embauchés...). L'UPA s'occupe ensuite de faire parvenir les formulaires d'admissibilité à la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole (FERME), une agence de recrutement spécialisée pour les travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole.

L'aide au transport des travailleurs horticoles

Plusieurs travailleurs horticoles, résidant en milieu urbain, ne pourraient travailler en milieu horticole sans la disponibilité de modalités de transport leur permettant d'accéder à leur lieu de travail. Un programme *d'aide au transport des travailleurs horticoles* prévoit le remboursement des frais de location d'autobus transportant des travailleurs agricoles journaliers. Les CEA voient à l'application du programme. Avec leur approbation, les frais de location d'autobus sont remboursés directement aux transporteurs.

Agrijob

Les besoins de main-d'œuvre saisonnière étant particulièrement importants dans les régions périphériques à Montréal, AGRICarières a mis en place en 2001 le service Agrijob qui recrute environ 4 000 candidats et dessert les entreprises agricoles environnantes. Agrijob a pour fonction de recruter des travailleurs agricoles à Montréal, dans le but de combler des emplois offerts par les producteurs agricoles des régions environnantes de Montréal soit Lanaudière, Outaouais-Laurentides, Saint-Jean-Valleyfield, Saint-Hyacinthe et Centre-du-Québec.

Agrijob assure une promotion des emplois agricoles et le recrutement de la main-d'œuvre et fournit de l'information aux travailleurs sur l'emploi. Les travailleurs agricoles recrutés par AgriJob peuvent être transportés par le biais du programme provincial de déplacement des travailleurs agricoles.

Durant les dernières années, Agrijob aurait observé un certain plafonnement de la demande de main-d'œuvre de certaines entreprises des régions environnantes de Montréal qui privilégieraient davantage le recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Par contre, Agrijob a intensifié avec succès son implication dans des projets visant l'intégration de travailleurs de la grande région métropolitaine vers les différentes régions du Québec. L'organisme a notamment été impliqué dans un projet en Beauce pour le recrutement et l'intégration de travailleurs dans l'industrie porcine. Outre le recrutement de travailleurs, différents mécanismes d'accueil, notamment un programme de formation préparatoire à l'emploi, ont été planifiés.



Les regroupements d'employeurs

Dans le cadre d'un projet visant la stabilisation de la main-d'œuvre horticole en Montérégie⁵, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'Horticulture - commercialisation et services s'est intéressé aux initiatives de stabilisation des emplois mises en place au Québec. Neuf modèles sont alors répertoriés dans le secteur agricole, leurs modes opératoires sont détaillés et des facteurs de réussite et d'échec sont identifiés. Quatre modèles de maillage d'emplois sont alors retenus comme présentant un intérêt pour leur caractère potentiellement exportable en horticulture.

- **Agri-aide Laurentides** : une formule de réseautage entre les producteurs maraîchers et les producteurs en serre;

⁵ Conseil de développement du bioalimentaire de la Montérégie et Institut québécois des ressources humaines en horticulture (2003- 2004), Projet sur la stabilisation de la main-d'œuvre horticole en Montérégie- rapport de projet et rapport final.

- **La Compagnie des travailleurs agricoles** : une formule de réseautage entre les producteurs dans le secteur agricole et horticole;
- **Les cellules autonomes** : ces regroupements, réunis sous le chapeau d'Agri-Pro Services, sont une initiative du Centre emploi agricole(CEA) de la Fédération régionale de l'UPA de Lévis-Bellechasse, Rive-Nord, Lotbinière-Mégantic;
- **Les branches d'employeurs** : une initiative de la Coopérative Agri-services du Littoral dans les domaines du lait, bovin, ovin et porc.

Ces modèles ont tous en commun la caractéristique d'être gérés par des organismes qui agissent en temps qu'employeur et qui louent leur main-d'œuvre aux entreprises participantes. Mais si ces formules ont démontré leur efficacité, il faut voir que la survie de certaines d'entre elles était aussi reliée aux subventions reçues par Emploi-Québec.

Agri-aide Laurentides gérait depuis 1990 un service de location de main-d'œuvre pour les entreprises de la Montérégie en jumelant des périodes d'emploi de différents producteurs. Entre 50 et 60 entreprises du secteur maraîcher et des serres ont bénéficié de ce service qui employait quelque 375 travailleurs par année. L'étude de 2003⁶ soulignait que la rentabilité de l'organisme demeurait fragile et, dans un contexte de rationalisation des ressources financières disponibles, il apparaissait aussi que ses activités de recrutement chevauchaient celles de Centres d'emploi agricoles, aussi financés par Emploi-Québec. L'organisme a dû cesser ses activités quelques mois plus tard, faute de subventions suffisantes.

La Compagnie des travailleurs agricoles, un organisme à but non lucratif qui avait été fondé en 1993, a aussi interrompu ses activités en septembre 2010⁷, après 17 ans d'activités dans l'Estrie. On attribue cette fermeture à la baisse du nombre de postes à combler en agriculture et à une réduction du financement par Emploi-Québec.

Ces modèles avaient inspiré le projet Stabili-travail mis en œuvre en horticulture. Ce projet de maillage d'emploi a fonctionné de 2004 à 2008 mais le financement du projet a été interrompu par Emploi-Québec, faute d'avoir pu réaliser un nombre de maillages suffisant pour assurer sa poursuite.⁸

La Coopérative Agri-services du Littoral est toujours en opération et fonctionne selon les règles d'une coopérative d'utilisation de main-d'œuvre (CUMO). Agri-Pro Services, est aussi toujours active, encouragée et soutenue par les trois fédérations régionales de l'UPA couvrant la grande région de Québec.

- **Les coopératives d'utilisation de main-d'œuvre (CUMO)**

La coopérative d'utilisation de main-d'œuvre (CUMO) est une association coopérative qui a pour finalité exclusive de mettre à la disposition des membres (entreprises agricoles) un ou plusieurs employés. La CUMO est la formule jumelle de la CUMA (coopérative d'utilisation de matériel agricole), un programme qui fait ses preuves en agriculture depuis le début des années 90.

Par le partage de main-d'œuvre, la CUMO accorde une plus grande flexibilité aux entreprises agricoles membres, tout en conciliant les exigences de stabilité des emplois agricoles. Dans le concept coopératif proposé, les membres sont collectivement responsables du ou des employés. Mais, la CUMO est, de droit, l'employeur unique. Elle apporte son aide aux membres en matière d'emploi, mais aussi en gestion des ressources humaines.

⁶Conseil de développement du bioalimentaire de la Montérégie et Institut québécois des ressources humaines en horticulture (2003- 2004), Projet sur la stabilisation de la main-d'œuvre horticole en Montérégie- rapport de projet et rapport final.

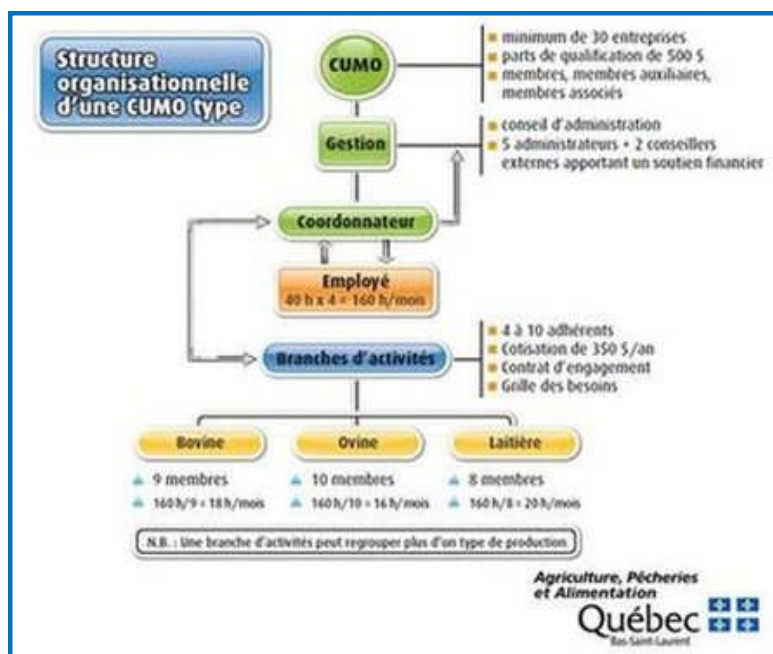
⁷Dufresne D., (2010) La tribune, par Cyberpresse. [\[En ligne\]](#)

⁸Beaubien M. et Meloche R. (Communication Tandem) (2008), « Réseau Stabili-Travail - Rapport final : Journée de réflexion stratégique ».

Le MAPAQ offre un tout nouveau **Cadre de référence** pour la mise en place et le développement d'une CUMO⁹. Ce document de référence permet de se familiariser avec le fonctionnement de ce type de coopératives agricole et de prendre connaissance des avantages financiers et humains, qui s'y rattachent.

On y précise que l'organisme doit pouvoir compter sur une trentaine de membres actifs pour autofinancer ses activités et assurer le dynamisme et la survie de la CUMO.

En 2010, on recense sur le site Internet du MAPAQ, trois coopératives qui emploient une vingtaine de travailleurs.



Coopératives d'utilisation de main-d'œuvre actives - (2007)

Coopérative	Région	Nombre de membres	Nombre d'employés
CUMO de la Côte-du-Sud	Bas Saint-Laurent et Chaudière-Appalaches	135	3
COOP Agri-services du Littoral	Bas St-Laurent	45	9
L'entraide agricole de Lanaudière	Lanaudière	41	8

• Agri-Pro Services

Agri-Pro Services a succédé à la coopérative « La Mosaïque » qui était en opération depuis 1994 dans la région de Québec.

La structure d'Agri-Pro Services serait plus souple que celle d'une Coopérative d'utilisation de main-d'œuvre. La CUMO doit pouvoir miser sur une certaine masse critique de producteurs pour autofinancer son fonctionnement. Les producteurs y adhèrent par l'acquisition de parts sociales et s'engagent au partage des frais de la Coopérative. Dans le cas d'Agri-Pro Services, les regroupements d'entreprises se redéfinissent en fonction des besoins des producteurs, car ces derniers s'unissent par contrat d'association à durée limitée. Comme il s'agit d'un service soutenu par les trois fédérations régionales de l'UPA et leur CEA, on y dispose d'une stabilité qui contribue à assurer la survie du service.

Une étude d'AGRICARRIÈRES¹⁰, réalisée en 2004, résume les avantages de cette formule et les difficultés qu'on y rencontre.

⁹ MAPAQ (2010), « Cadre de référence pour la mise en place et le développement des CUMA et des CUMO – Volume 2 : La coopérative d'utilisation de main-d'œuvre (CUMO) ». [\[En ligne\]](#)

¹⁰ Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2004), réalisée par Services conseils Bernard Belzile, « Portrait d'une expérience novatrice : regroupements de main-d'œuvre agricole de la région de Québec ». [\[En ligne\]](#)

Avantages et inconvénients de la formule de regroupements d'employeurs

Avantages

Procure aux producteurs agricoles une tranquillité d'esprit quand ils doivent s'absenter de la ferme

Favorise l'amélioration des conditions de travail dans les fermes et la qualité de vie des producteurs et leur famille

Permet plus facilement aux producteurs qui ont des besoins ponctuels de main-d'œuvre d'avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée et fiable.

Offre aux travailleurs une plus grande stabilité d'emploi ainsi qu'une expérience reconnue qui donne un avantage sur le marché du travail.

Offre des occasions de développer les connaissances dans différentes technologies et différentes productions et d'en faire profiter les producteurs

Sensibilise les producteurs à l'importance de bien gérer les ressources humaines et à améliorer leurs compétences dans ce domaine

Inconvénients et difficultés à surmonter

La pénurie de candidats hautement spécialisés en agriculture est clairement identifiée comme un frein au développement des regroupements.

En plus des compétences de base et d'un minimum d'expérience, le travail dans un regroupement exige des qualités humaines qui ne sont pas nécessairement le lot de tous les travailleurs, rendant ainsi le recrutement plus difficile

Plusieurs travailleurs préfèrent travailler pour un seul patron plutôt que de devoir s'adapter à cinq ou six employeurs différents. Il est donc parfois difficile de garder les bons employés dans les regroupements et d'empêcher que ceux-ci ne se fassent embaucher par des producteurs en mesure d'offrir un emploi à temps complet.

L'étude concluait sur un certain nombre de recommandations visant à accroître le potentiel de ces regroupements et en optimiser les bénéfices pour les producteurs agricoles:

- Accroître la qualification des travailleurs pour qu'ils soient capables, par exemple, de s'adapter aux différents systèmes de production qu'ils rencontrent dans les entreprises;
- Concevoir des programmes d'aide à la formation de la main-d'œuvre mieux adaptés à des formules particulières comme les regroupements d'employeurs;
- Hausser la rémunération pour attirer et maintenir une main-d'œuvre qualifiée et résoudre le problème de pénurie;
- Mettre en place un programme de subvention permettant de hausser le salaire de l'ouvrier agricole pour le rendre plus compétitif et ainsi attirer un plus grand nombre de travailleurs;
- Promouvoir dans les écoles les possibilités d'emploi offertes par les regroupements d'employeurs agricoles;
- Proposer des activités de formation en gestion des ressources humaines pour les producteurs.

Le recours aux travailleurs étrangers temporaires

Le **Programme des travailleurs étrangers temporaires** (PTET) permet aux employeurs de répondre à leurs besoins en ressources humaines lorsque des travailleurs canadiens et des résidents permanents ne sont pas disponibles. En matière d'emplois saisonniers, deux programmes spécifiques à l'intérieur du PTET, retiennent davantage l'attention :

- Le **Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation** permet l'entrée de travailleurs étrangers « peu qualifiés » au Canada à titre temporaire pour occuper des postes de niveaux de compétences C et D de la Classification nationale des professions (CNP).
- Le **Programme des travailleurs agricoles saisonniers** (PTAS) permet le mouvement des travailleurs étrangers en vue de répondre aux besoins saisonniers des producteurs canadiens durant les périodes de pointe de récolte et de plantation.

Le PTAS permet le mouvement des travailleurs étrangers en vue de répondre aux besoins saisonniers des producteurs canadiens durant les périodes de pointe de récolte et de plantation, quand il existe traditionnellement des pénuries de travailleurs canadiens qualifiés. Les employés saisonniers sont assurés de travailler pendant au moins 240 heures sur une période maximale de six semaines. Ils peuvent demeurer au Canada pendant un maximum de huit mois. Les employeurs peuvent accéder au Programme entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre.

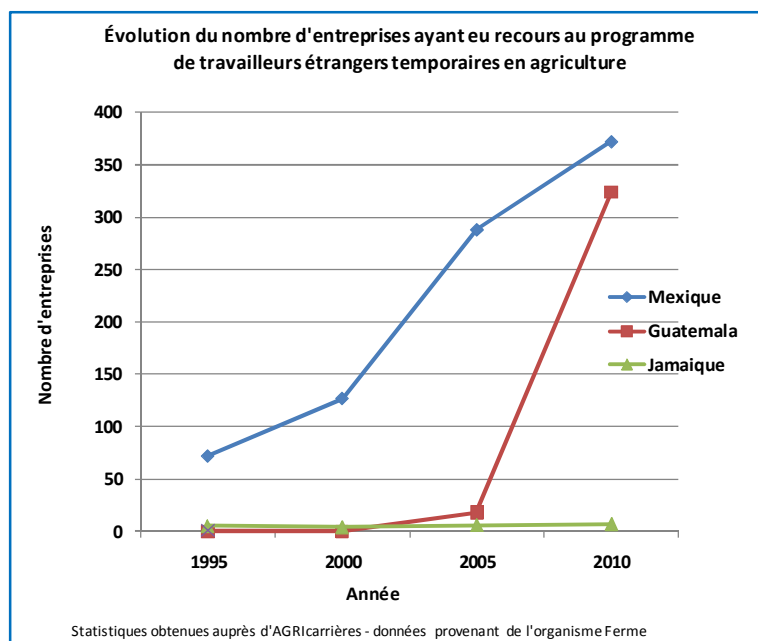
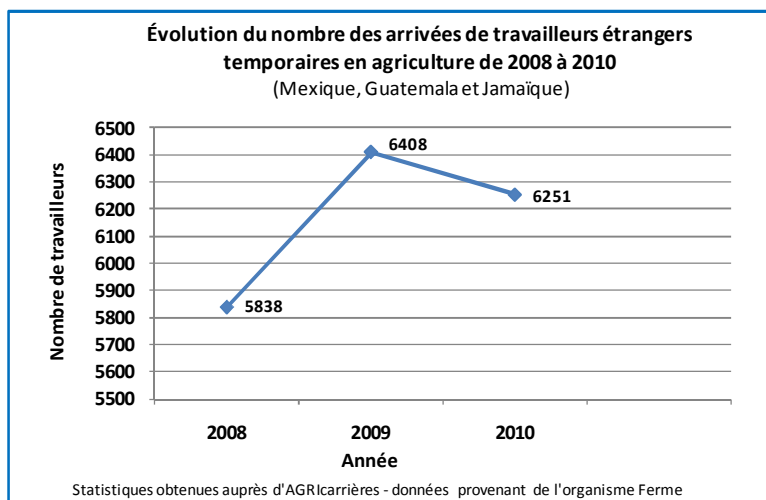
Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers est exploité en vertu d'accords bilatéraux signés (entre le Canada et le pays participant) qui établissent des ententes et des responsabilités administratives. Des accords ont été mis en place avec la Jamaïque, la Barbade, Trinité-et-Tobago, les Caraïbes orientales et le Mexique.

Selon le portrait de secteur réalisé par le MAPAQ, 9,1% de la main-d'œuvre embauchée dans les exploitations agricoles provenaient de l'étranger en 2007, ce qui représentait environ 4 000 travailleurs. Plus de 85% de ces immigrants travaillent autour de la grande région métropolitaine (Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie) dont la moitié en Montérégie¹¹.

À partir des données récentes obtenues par AGRICarières auprès de l'organisme FERME, on constate que le nombre de travailleurs immigrants arrivés au pays pour travailler dans le secteur de l'agriculture oscille autour de 6 000 travailleurs en 2009-2010.

Ces mêmes données témoignent également de l'évolution du nombre d'entreprises ayant eu recours à des travailleurs étrangers du Mexique, du Guatemala et de la Jamaïque, dans le secteur de l'agriculture, de 2005 à 2010.

Le nombre d'entreprises ayant recours à cette main-d'œuvre est en hausse constante depuis le début des années 2000.



¹¹ MAPAQ (2007), « Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec – 2007 ». [En ligne]

La promotion des emplois agricoles

AGRIcarrières se préoccupe également de la promotion des emplois agricoles, qu'il s'agisse d'emplois annuels ou saisonniers. À titre d'exemple, en septembre 2009, AGRICarrières et les Centres d'emploi agricole invitaient le grand public à rencontrer les brigades de l'emploi agricole sur les fermes du Québec lors de la 7^e édition des *Portes ouvertes* de l'UPA. Neuf brigades de l'emploi agricole se sont activées sur neuf fermes hôtes pour mieux faire connaître les différentes facettes des métiers de l'agriculture.



Plus d'une vingtaine de travailleurs passionnés par leur métier ont échangé avec les visiteurs sur les sujets touchant à leur emploi. Au cours de cette journée, 13 300 personnes ont visité les neuf fermes où les brigades de l'emploi tenaient leur kiosque d'information.

Une approche concertée auprès des jeunes

AGRIcarrières et les comités sectoriels des pêches maritimes, de la transformation alimentaire et du commerce de l'alimentation ont joint leurs efforts pour informer les jeunes sur les métiers de leurs secteurs respectifs, dans une approche commune.

Sous le thème *Ta bouffe du début à la fin*, ce site présente les emplois dans une perspective intégrant toutes les étapes de la chaîne bioalimentaire dans une approche informative et dynamique permettant de multiples interactions avec l'utilisateur. Un guide d'activités complémentaire a été élaboré pour que les enseignants puissent utiliser le site dans le cadre du cours « Projet personnel d'orientation - PPO », consacré à l'exploration des métiers en milieu scolaire.



Bibliographie

Quelques études et références

Beaubien M. et Meloche R. (Communication Tandem) (2008), « Réseau Stabili-Travail - Rapport final : Journée de réflexion stratégique ».

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2002), réalisée par Agéco, « La rareté de main-d'œuvre agricole : une analyse économique ». [\[En ligne\]](#)

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2003), réalisée par KPMG comptables associés, « Étude comparative de la fiscalité française et américaine relative aux travailleurs agricoles ». [\[En ligne\]](#)

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2004), réalisée par Services conseils Bernard Belzile, « Portrait d'une expérience novatrice : regroupements de main-d'œuvre agricole de la région de Québec ». [\[En ligne\]](#)

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2005), réalisée par le Groupe AGÉCO, « Analyse d'expériences québécoises et étrangères en matière de stabilisation d'emplois saisonniers ». [\[En ligne\]](#)

Commission des normes du travail, « Les normes du travail dans les entreprises agricoles ». [\[En ligne\]](#)

Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, (2008), « Agriculture et agroalimentaire - assurer et bâtir l'avenir », Québec. [\[En ligne\]](#)

Conseil de développement du bioalimentaire de la Montérégie et Institut québécois des ressources humaines en horticulture (2003- 2004), Projet sur la stabilisation de la main-d'œuvre horticole en Montérégie- rapport de projet et rapport final.

Dufresne D. (2010), « La compagnie des travailleurs agricoles ferme ses portes », La tribune, sur Cyberpresse. [\[En ligne\]](#)

MAPAQ (2010), « Cadre de référence pour la mise en place et le développement des CUMA et des CUMO – Volume 2 : La coopérative d'utilisation de main-d'œuvre (CUMO) ». [\[En ligne\]](#)

MAPAQ (2007), « Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec – 2007 ». [\[En ligne\]](#)

Quelques sites Internet de référence

AGRIcarrières

(Le comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole)



[Agrijob](#)

[Centres d'emploi agricole du Québec](#)

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

[Le monde agricole](#)

[Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec \(MAPAQ\)](#)