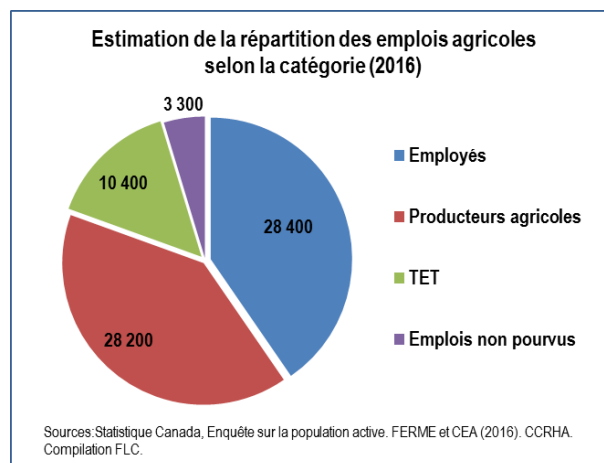


1. Le secteur de la production agricole

Selon les données du recensement agricole de Statistique Canada de 2016, le secteur agricole compte 28 919 entreprises. Environ un tiers de ces entreprises agricoles, soit 9 417, déclarent embaucher des employés.

Pour plusieurs raisons, l'évaluation de la main-d'œuvre du secteur demeure un enjeu. Toujours selon Statistique Canada, il y avait 54 600 emplois en agriculture en 2016, incluant les employés locaux (28 400) et les producteurs agricoles (28 200), mais excluant les travailleurs étrangers temporaires (TET). En ajoutant les 10 400 TET qui ont travaillé au Québec en 2016 et les 3 300 emplois non pourvus, tel qu'estimé par le Conseil canadien des ressources humaines en agriculture (CCRHA), un total de 70 300 personnes travaient dans le secteur de la production agricole en 2016.



De façon plus spécifique, 40 % des entreprises évoluent dans les cultures végétales alors que 60 % œuvrent dans les productions animales. Au cours des quinze dernières années, une diminution de 10 % du nombre d'entreprises a été observée. Toutefois, la consolidation et les changements dans les modes de production ont permis de maintenir la productivité du secteur avec une hausse légère du nombre de salariés. Environ 70 % des employeurs disposent de 1 à 4 travailleurs, ce qui permet d'observer un nombre assez important de petites entreprises.

Le taux de placement moyen des diplômés aux programmes de formation initiale en agriculture est de 95 %.

À peine 2 % de la superficie du territoire québécois est consacrée à l'agriculture.

2. La saisonnalité agricole en chiffres

Des travaux récents du CCRHA (2016) et de la firme Forest Lavoie Conseil (2017) ont permis de s'interroger sur les données officielles de Statistique Canada et d'estimer avec plus de précision ce qui pourrait constituer des données plus réalistes de la main-d'œuvre saisonnière en production agricole au Québec. Ainsi, si la moyenne mensuelle de l'ensemble des employés du secteur de la production agricole est de 26 158 (2016), cette donnée varie d'un minimum de 20 400 à un maximum de 37 900, selon les mois de l'année.

	Nombre d'employés mensuels (2016)		
	Élevage et aquaculture	Cultures agricoles	TOTAL
Moyenne mensuelle	15 458	10 700	26 158
Maximum mensuel	19 600	18 300	37 900
Minimum mensuel	13 600	6 800	20 400

Source: Statistique Canada. Enquête sur la population active (EPA) estimation de classification de l'industrie – compilation FLC

Note: Ces données n'incluent pas les TET et les producteurs agricoles.

À ceci s'ajoutent les travailleurs étrangers temporaires (TET). Avec l'hypothèse d'au moins 10 000 emplois annuels, le nombre d'emplois locaux saisonniers serait autour de 16 158, auquel s'additionnent environ 10 500 TET, pour un total estimé à 26 658 travailleurs saisonniers.

En 2016, on comptait une moyenne mensuelle de plus de 15 000 employés (temps-plein et temps-partiel) dans les secteurs de l'élevage et de l'aquaculture, et près de 11 000 employés dans le secteur des cultures agricoles. Durant les mois où le travail agricole est plus intensif, le nombre d'employés atteignait presque 20 000 dans l'élevage et l'aquaculture et plus de 18 000 dans les cultures agricoles. Ces données soulignent bien l'enjeu de la saisonnalité de l'emploi dans le secteur agricole, particulièrement dans les secteurs des productions végétales.

Le tableau suivant présente un aperçu des différentes tâches impliquant des travailleurs saisonniers selon le secteur de production et les périodes de travail, dans les productions horticoles et animales :

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)	
Productions animales	
Avril – Octobre Semis, érochage, cultures de céréales, de fourrage, entretien	
Source : www.agrijob.info	

3. La typologie des besoins de travailleurs saisonniers

À partir de l'évolution de la connaissance du marché du travail agricole, AGRICarières propose trois types de besoins de travailleurs saisonniers requis par les employeurs agricoles.

Les travailleurs occasionnels de proximité

Les producteurs agricoles ont comme tradition depuis toujours de compter sur leur entourage, voire les membres de leur famille immédiate, amis et voisinage afin de donner un coup de main au moment requis. Cette main-d'œuvre, dite de proximité, peut être requise pour quelques heures seulement, jusqu'à quelques semaines.

Par exemple, la récolte du foin peut être une corvée exigeante, mais combien importante afin de maintenir la qualité du fourrage. Autre exemple, la récolte d'asperges qui nécessite un ajustement constant face aux conditions météorologiques demande une main-d'œuvre prête en tout temps.

À défaut de disposer d'effectifs en nombre suffisant, chacune des récoltes peut être compromise. À noter que certaines productions peuvent être travaillées à l'aide d'équipements mécanisés nécessitant l'apport de moins de travailleurs.

Les méthodes de recrutement des producteurs agricoles sont donc en premier lieu basées sur une recherche de travailleurs de proximité.¹ Il est difficile de chiffrer le nombre de personnes visées dans cette catégorie, les statistiques officielles ne les captant pas avec précision. La rareté des travailleurs de proximité a souvent pour conséquence d'accroître la charge du propriétaire, souvent déjà très lourde.

Les travailleurs occasionnels temporaires de la région

Lorsqu'un producteur a des besoins de main-d'œuvre pour plusieurs jours, voire plusieurs semaines, et qu'il a épuisé son réseau immédiat, les Centres d'emplois agricole (CEA) et les agences de placement (surtout dans la région de Montréal) sont d'autres options possibles.

Basés sur une longue tradition des services publics gouvernementaux de soutien à l'organisation du recrutement et du placement de la main-d'œuvre agricole locale, les CEA (à même les services internes des Fédérations régionales de l'Union des producteurs agricoles) sont en place depuis les années 1970. Emploi-Québec appuie en partie l'offre de service des CEA, tandis que le MAPAQ contribue à rendre disponible un programme de transport pour les travailleurs agricoles.

Les CEA et le service Agrijob dans la région de Montréal, grâce au soutien d'Emploi-Québec, appuient près de 300 employeurs à disposer de main-d'œuvre occasionnelle pour quelques mois, semaines ou jours, avec la disponibilité d'une banque de près de 1 500 travailleurs. Il s'agit de l'équivalent du placement de plus de 36 000 jours-personnes transportées par année. Grâce à un virage qualité effectué en 2011, les CEA et le service Agrijob ont réussi à stabiliser le service en présentant des candidats plus stables (présélection des candidats, suivi de la qualité, soutien accru aux employeurs et travailleurs). De nouveaux clients, généralement nichés dans des cultures et des volumes plus limités (ex. : agriculture biologique, vignes, etc.) ont remplacé une clientèle d'employeurs traditionnels du service qui ont plutôt opté pour des TET.

Le service de travailleurs occasionnels temporaires est également offert par le CEA de la Capitale-Nationale-Côte-Nord ainsi qu'en Chaudière-Appalaches, pour l'équivalent de 5 500 jours-personnes transportées. Enfin, le CEA Bas-St-Laurent contribue pour 1 200 jours-personnes transportées par saison. L'offre de travailleurs temporaires régionaux demeure un défi pour les prochaines années (voir section suivante).

Les travailleurs étrangers temporaires

Les entreprises nécessitant de la main-d'œuvre pour leurs cultures intensives sont probablement celles qui ont vécu, dès le début des années 2000, la rareté de main-d'œuvre. Ces secteurs sont depuis toujours très dépendants de la disponibilité de milliers de travailleurs saisonniers qui n'ont pas peur des longues journées de travail et des efforts constants afin d'atteindre les objectifs de rentabilité.

Face à la diminution de main-d'œuvre locale, la solution pour ces entreprises a été de compenser par le recours aux programmes de travailleurs étrangers temporaires (TET), passant de 1 000 en 2001 à plus de 11 000 en 2015.

¹ CCRHA, Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur agricole primaire, 2009; enquête menée auprès de 481 entreprises. Dans leurs activités de recrutement, celles-ci utilisaient à 93 % : le bouche à oreille; 84 % : la famille et les amis; 55 % : les journaux; 45 % : les Centres d'emplois; 26 % : les agences de placement, 14 % : les babillards et 5 % : la publicité à la radio.

Malgré la rigidité des programmes favorisant la venue de TET, les représentations des dernières années auprès des autorités ont facilité la venue de ces travailleurs. Les exigences pour disposer de TET sont élevées (coûts, hébergement, langue, délais et exigences administratives, soutien aux déplacements locaux, etc.), mais il s'agit du prix à payer pour survivre, voire une opportunité de développement pour plusieurs entreprises. Les TET proviennent en particulier du Mexique et du Guatemala, pour travailler au Québec en moyenne de 5 à 6 mois par année. Ils représentent une masse salariale évaluée à 200 000 000 \$.

4. L'évolution des enjeux et des initiatives liés aux emplois saisonniers

La mesure précise du nombre d'emplois saisonniers

Plusieurs facteurs expliquent les difficultés à disposer de statistiques précises portant sur la main-d'œuvre agricole, notamment la méthodologie utilisée lors des différentes enquêtes de Statistique Canada sur les emplois saisonniers, sur la présence des TET en croissance, sur la participation d'employés rémunérés et non rémunérés issus de fermes familiales, etc.

Afin de remédier à cette lacune, le CCRHA a mandaté en 2011 le *Conference Board du Canada* afin de mener des travaux visant à générer des prévisions de main-d'œuvre plus représentatives de la réalité et qui tiennent compte des préoccupations formulées à l'égard des outils traditionnels de Statistique Canada. AGRICarières participe et contribue aux travaux du CCRHA.

Aussi, de par la réalisation de ses diagnostics sectoriels triennaux, d'études sur les conditions de travail menées aux quatre ans, de travaux dans le cadre du développement de programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), et par sa participation à la concertation avec d'autres partenaires visant la mise à jour de données, AGRICarières contribue à faire évoluer la connaissance des enjeux saisonniers. Les échanges entre les intervenants impliqués avec Statistique Canada pourraient générer au cours des prochaines années des données plus conformes aux réalités du secteur.

Néanmoins, la typologie présentée antérieurement permet de nuancer différents types de travailleurs saisonniers, de générer des besoins, des enjeux et des pistes d'action spécifiques à chaque groupe.

Le volume important d'emplois à combler et les défis liés à la main-d'œuvre étrangère

Le recrutement, l'embauche et la fin d'emploi de près de 30 000 travailleurs saisonniers chaque année, soit près de 40 % des postes globaux du secteur, en particulier dans les productions horticoles, représentent un défi important. Depuis 2015, cet enjeu de disponibilité de la main-d'œuvre s'est accrue tant pour la main-d'œuvre saisonnière locale que pour les TET.

Ainsi, les producteurs agricoles (à 90 % exploitant des fermes horticoles) embauchent annuellement plus de 11 000 TET pour combler leurs besoins, principalement pour la période d'avril à octobre. Les autorités fédérales responsables des programmes favorisant l'accès aux TET ont fait évoluer grandement les conditions d'accès à ces travailleurs, parfois en assouplissant certaines règles, parfois en accroissant les exigences avec des délais et préavis très courts.

Au Québec, le MIDI dispose de règles spécifiques qui s'ajoutent au traitement des dossiers. Environ 1 000 employeurs du secteur comptent sur des organismes tels que FERME, ARRIMÉ, les CEA et l'UPA, afin de disposer des travailleurs requis. Ces employeurs sont confrontés, année après année, à des modalités administratives rigoureuses, changeantes, complexes et qui sont sources de risques allant de modérés à élevés. L'engagement des partenaires, le souci de la collaboration et la rigueur sont des éléments qui contribuent à limiter ces risques.

Les TET sont venus combler depuis une quinzaine d'années en grande partie la pénurie de travailleurs locaux, jadis disponibles notamment en raison de la démographie du Québec. La venue des TET a également représenté une opportunité de croissance pour plusieurs entreprises, grâce à la stabilité et la disponibilité de ceux-ci sur les lieux de travail. Près de 90 % des travailleurs reviennent chez le même employeur chaque année. La plupart d'entre eux travailleront chez un seul employeur, alors que les autres opteront pour allonger leur période de travail en réalisant un transfert chez un autre employeur (ex. : durant la période automnale des pommes). Leur apport indispensable, leur implication et leur expérience ne peuvent plus être contestés.

Dans ce contexte, différents enjeux apparaissent afin de consolider leur présence sur le territoire québécois. Le premier enjeu est d'assurer un dialogue en continu entre les acteurs visés par le processus d'immigration et d'embauche, afin d'éviter les retards ou les dossiers incomplets. Le deuxième enjeu est de mettre en question le niveau de formation disponible et accessible pour le développement de certains TET clés, que ce soit l'apprentissage de la langue française, l'accès aux programmes d'apprentissages ou à des formations plus techniques. Enfin, le troisième enjeu est de générer des projets et des opportunités d'accompagner les TET qui souhaiteraient devenir des citoyens canadiens, afin de rassembler des conditions facilitantes à leur venue.

Le défi d'attraction et la disponibilité de main-d'œuvre occasionnelle locale

Alors que les TET combleront plusieurs postes saisonniers s'étalant sur une longue période, les travailleurs occasionnels de proximité et régionaux répondent aux besoins de courte durée. Ils constituent la flexibilité requise pour le développement de petites entreprises visant de nouveaux créneaux, que l'on pense au secteur biologique, aux vignobles, etc., Ils dépannent lorsque les TET n'arrivent pas selon la planification prévue. Ils contribuent à maintenir d'autres options pour les producteurs.

Le recrutement par le service Agrijob et les CEA mobilisent près de 2 000 candidats annuellement. Environ 300 employeurs sont des clients réguliers de ces ressources. La main-d'œuvre régionale d'Agrijob/CEA travaille en moyenne 42 jours par année chez sept différents employeurs. Il est fréquent pour les équipes d'organiser, dans un délai de 24 heures, des groupes de 15 à 40 travailleurs pour répondre à des besoins immédiats. Au cœur de l'été, c'est près de 600 travailleurs qui sont déplacés chaque matin pour combler les besoins de dizaines d'employeurs. Au total, un tel service génère plus de 35 000 jours-personnes transportées en autobus vers les fermes des régions de la Montérégie, d'Outaouais-Laurentides et de Lanaudière (main-d'œuvre de Montréal), ainsi que de la Capitale-Nationale, de Chaudière-Appalaches et du Bas-St-Laurent.

Dans un bilan réalisé en janvier 2018 par les partenaires d'Agrijob concernant le virage qualité mené depuis 2011, un des constats positifs fut la stabilité du service : maintien du nombre de candidats, d'employeurs, de placements et cela, en dépit d'une hausse de 33% des TET pendant cette même période. Autre élément positif constaté : l'appui aux actions de recrutement de la main-d'œuvre locale des partenaires publics tels que la CPMT, Emploi Québec et le MAPAQ.

Par contre, les partenaires ont souligné que le maintien de l'offre de service est de plus en plus difficile, que l'on pense entre autres au contexte de plein emploi dans plusieurs régions, aux exigences des postes et aux limites des producteurs à offrir des conditions de travail attrayantes. Les enjeux mis de l'avant par cette Table de coordination Agrijob sont le renouvellement des candidats vieillissants, la réponse aux exigences élevées des producteurs et l'amélioration des conditions et des environnements de travail des travailleurs (la concurrence des autres secteurs d'activités étant féroce).

Le transport vers les lieux de travail

Comme les exploitations agricoles se situent en région rurale, les modalités de transport vers le milieu de travail constituent une contrainte additionnelle pour les travailleurs saisonniers. La mise en place de solutions de transport devient une condition d'accès essentielle à l'emploi pour plusieurs travailleurs. Le MAPAQ maintient son soutien à une mesure de transport depuis près de 40 ans. Au cours des vingt premières années, le service a été assumé à 100 % par DRHC et le MAPAQ. Depuis 1998, cette mesure comble la moitié des frais de déplacement des travailleurs, l'autre partie étant prise en charge par les employeurs et les travailleurs.

Quatre enjeux sont présents concernant le transport. Le premier enjeu est la capacité de payer des petits producteurs, encore plus restreinte avec la hausse du salaire minimum, qui sont en compétition avec d'autres pays dont les coûts de production sont moindres et le climat moins exigeant. Le second enjeu vise la capacité de payer des travailleurs. Ainsi, AGRICarières a déposé au MAPAQ un avis en 2018 invoquant l'importance de reconsidérer les frais de double transport (celui du MAPAQ-autobus et de la STM-métro) de la part des travailleurs, en particulier compte tenu du nombre important d'heures investies par ceux-ci, généralement payés au salaire minimum. Le troisième enjeu concerne une plus grande flexibilité des règles de financement des mesures de transport afin d'accommoder de nouveaux secteurs de production ou de petites équipes vers des lieux ne justifiant pas le recours aux autobus, mais à des moyens de transport plus petits (covoiturage, taxi). Un projet pilote de transport allégé a été amorcé en 2017 et constitue un pas dans la bonne direction. Enfin, le dernier enjeu concerne la mobilité des TET en milieu rural. Ainsi, l'obtention d'un permis de conduire s'avère pour eux une démarche coûteuse (près de 800 \$) et relativement longue (sur une période de plus de 12 mois). L'accès à des postes, pour des personnes disposant de peu de moyens ou pour de nouveaux immigrants peut être limité, d'où l'importance de faciliter des mesures de transport souples et collectives dans les prochaines années.

Les exigences de conformité face aux normes du travail

Voilà près de deux décennies qu'AGRICarières et les partenaires du secteur sont sensibilisés à l'importance de développer une culture de gestion des ressources humaines permettant d'attirer, de développer et de retenir la main-d'œuvre qualifiée et d'expérience. Le déploiement depuis 2014 des services-conseils en gestion des ressources humaines par les CEA, dans toutes les régions, permet aux entreprises de disposer d'un accompagnement sous forme d'outils RH sur mesure et d'accompagnement par des professionnels qui connaissent bien la réalité des entreprises agricoles et leurs particularités.

Or, les récentes modifications à la Loi sur les normes du travail vont obliger, plus que jamais, les employeurs à comprendre et à appliquer rigoureusement de nouvelles règles, pour les travailleurs locaux ainsi que pour les TET. Un des enjeux consistera à poursuivre la sensibilisation des employeurs à ces nouvelles règles, et à inciter ceux-ci à mieux s'outiller et s'informer.

Outre la saisonnalité, l'accès à des travailleurs de remplacement

Le chantier de la saisonnalité a été l'occasion de mettre en évidence une particularité du secteur agricole pour le besoin de stabilisation de main-d'œuvre ou de remplacement. Ainsi, le secteur laitier doit traditionnellement compter sur une main-d'œuvre régulière pour la traite des vaches, sept jours par semaine, tôt le matin et en fin de journée. Cette tâche récurrente s'ajoute généralement aux tâches déjà lourdes des producteurs. Au plan du recrutement, une description de poste impliquant des heures coupées entre le matin et le soir n'est pas un facteur favorisant l'embauche de travailleurs réguliers, encore moins si celles-ci s'étendent sur une période de 12 heures.

Des expériences de stabilisation de l'emploi saisonnier ont été tentées entre 1995 et 2005. Des projets expérimentaux ont eu lieu et des bilans réalisés. Neuf modèles ont été répertoriés, lesquels avaient comme caractéristique d'être gérés par des organismes qui agissent en tant qu'employeur et qui louent leur main-d'œuvre aux entreprises participantes. Ces projets n'ont pas été renouvelés. Soulignons également la mise en place de plusieurs coopératives d'utilisation de main-d'œuvre (CUMO), parmi lesquelles seule la CUMO du Littoral dans le Bas-St-Laurent est encore active. De son côté, le CISA a développé un projet pilote en 2014 visant le remplacement occasionnel dans des fermes du Centre-du-Québec. Ce projet a débouché en 2015, par la création de la Coopérative de solidarité de services de remplacement agricole. Près d'une soixantaine de clients sont membres de la coopérative et le taux horaire facturé aux membres pour un travailleur est de 26 \$. Celle-ci continue son développement progressivement, mais la rétention d'une équipe stable et le financement adéquat pour stabiliser l'organisation demeurent des enjeux.

Les projets « Jeunes trayeurs » en place dans quelques régions du Québec mobilisent des jeunes aux tâches liées à la traite. La formation de base demeure l'activité phare du projet et connaît un succès qui incite à valoriser de telles expériences pour répondre aux besoins lors de surcharge, de remplacement lors de vacances et de renforcement des équipes en place dans les entreprises laitières.

Les enjeux rattachés au financement de projet tels que les CUMO, les coopératives de remplacement et « Jeunes trayeurs » devraient susciter plus de questionnements puisque, plus que jamais, ces solutions à la disponibilité d'une main-d'œuvre régulière ou temporaire sont pertinentes.

6. Conclusion

Dans un contexte du monde du travail où le plein emploi est à nos portes dans plusieurs régions, les enjeux sont importants pour des secteurs comme celui de la production agricole, qui requiert des travailleurs saisonniers. Les emplois agricoles saisonniers représentent près de 40 % des emplois du secteur. Un tel niveau d'emploi saisonnier, tant pour les employeurs que pour les organismes qui les accompagnent dans la recherche de main-d'œuvre locale ou étrangère, demande un fort engagement afin de recruter les 10 000 TET et les quelques milliers de travailleurs locaux nécessaires.

Alors qu'il y a quelques années, la présence accrue d'une main-d'œuvre étrangère suscitait l'inquiétude, rares sont ceux qui en 2018 doutent de leur contribution à l'efficacité et à la rentabilité de plusieurs entreprises, majoritairement du secteur maraîcher. Parmi les enjeux identifiés, il y a lieu de voir comment poursuivre l'intégration réussie de tous ces travailleurs fidèles, notamment en facilitant, à ceux qui le souhaitent, le passage vers l'apprentissage de la langue, d'un métier, ou l'accès au statut d'immigrant permanent.

La demande régulière pour la main-d'œuvre occasionnelle saisonnière, y compris par de nouvelles entreprises qui se développent, confirme les efforts à maintenir afin de continuer à recruter et à offrir des conditions intéressantes aux personnes appelées par le travail agricole.

Bibliographie

Quelques études :

Forest Lavoie Conseil (2017), « Étude des impacts d'une hausse du salaire minimum pour le secteur agricole ».

Groupe AGÉCO (2018), « Étude sur les conditions de travail des secteurs laitier, porcin, serricole, avicole et pour le métier d'opérateur de machinerie agricole ».

Groupe AGÉCO (2014), « Étude sur les conditions de travail des secteurs laitier, porcin etserricole ».

Dufresne D. (2010), « La compagnie des travailleurs agricoles ferme ses portes », La tribune, sur Cyberpresse.

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) ».

Quelques sites Internet :

- **AGRIcarrières**
- **Agrijob**
- **Centres d'emploi agricole du Québec**
- **Portail U+**
- **Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère**
- **Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec**
- **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail**

Quelques références :

- <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/631152/producteurs-maraichers-agences>
- <https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/le-15-18/segments/entrevue/37085/immigration-montreal-refugier-demandeur-asile-emploi-travail>