



CAP SUR LA PÉRENNITÉ

Le jeudi 29 octobre 2009

Best Western Hôtel Universel, Drummondville

Les besoins de main-d'œuvre en production laitière : les grands enjeux en période de rareté de main-d'œuvre et quelques pistes de solutions

Hélène VARVARESSOS, agronome, directrice générale
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole
AGRIcarrières
Longueuil



Centre de référence en agriculture
et agroalimentaire du Québec

Comité bovins laitiers

Note : Cette conférence a été présentée lors de l'évènement et a été publiée dans le cahier des conférences.

Vous retrouverez ce document sur le site
Agrireseau.qc.ca



Pour commander le cahier des conférences, consultez

[le catalogue des publications du CRAAQ](#)

Les besoins de main-d'œuvre en production laitière : les grands enjeux en période de rareté de main-d'œuvre et quelques pistes de solutions

Les producteurs agricoles ont des difficultés à recruter et à conserver des employés qualifiés. Diverses analyses ont fait ressortir le besoin pour les employeurs de développer leurs compétences en matière de gestion des ressources humaines. Divers programmes et projets tentent d'améliorer le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre, dont les programmes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires, mais à quel prix?

1. Présentation d'AGRIcarrières

Il m'apparaît important de vous situer, dès le début de mon exposé, l'organisation à laquelle j'appartiens et son rôle dans le développement de l'emploi, de la main-d'œuvre et de la formation en agriculture au Québec.

AGRIcarrières est un organisme sans but lucratif fondé en 1995, en concertation avec l'Union des producteurs agricoles (UPA), la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) et Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Sa mission est de regrouper l'ensemble des intervenants du secteur de la production agricole afin de mettre en commun les différentes problématiques et d'élaborer des solutions en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

En conformité avec la politique d'intervention sectorielle et avec les orientations adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en matière d'intervention sectorielle, tout en adhérant à la mission d'Emploi-Québec, AGRIcarrières détermine annuellement ses priorités en matière de développement de la main-d'œuvre, de la formation et de l'emploi en agriculture. AGRIcarrières s'est donné les rôles spécifiques suivants :

- Valorisation de l'agriculture et promotion des emplois agricoles;
- Réalisation d'enquêtes et d'études visant une meilleure connaissance du marché du travail et des besoins du secteur en matière de développement des ressources humaines;
- Développement de la formation continue des ressources humaines en agriculture;
- Avis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) quant à la pertinence des programmes et des contenus lors de la révision et de l'élaboration des programmes de formation professionnelle et technique;
- Appui aux entreprises agricoles pour la gestion des ressources humaines (GRH) et pour l'organisation du travail;
- Soutien et mise en réseau des Centres d'emploi agricole (CEA);

- Promotion de programmes gouvernementaux visant notamment la stabilisation des emplois et l'insertion des travailleurs dans les emplois agricoles;
- Réclamation de mesures et de programmes gouvernementaux adaptés à l'agriculture;
- Information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur.

Le siège social d'AGRIcarrières est situé à Longueuil, à la Maison de l'UPA. L'organisation compte 42 membres, tous des associations de producteurs agricoles et de productrices agricoles; la corporation est administrée par huit administrateurs choisis par les représentants des membres et réunit aussi des représentants du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

La corporation s'appuie sur une équipe de huit employées. Une partie de son personnel est affectée à Montréal et offre des services de recrutement de travailleurs agricoles sous le nom d'Agrijob afin de soutenir le travail des cinq CEA localisés autour de la grande région métropolitaine.

AGRIcarrières publie un bulletin d'informations *Flash, Formation, Main-d'œuvre* et dispose d'un site Web où on peut télécharger gratuitement de nombreuses publications sur les sujets de la main-d'œuvre, de l'emploi et de la formation en agriculture : www.agricarrieres.qc.ca. Le Comité sectoriel de main-d'œuvre héberge et alimente aussi le site Web des CEA : www.emploiagricole.com.

2. QUELQUES CHIFFRES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN PRODUCTION LAITIÈRE

Tableau 1

Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec, 2003 et Extrait du Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec, 2007, Données préliminaires, MAPAQ

Secteur : Bovins laitiers	2003	2007	Variation
Nombre d'exploitations	8 090	7 092	(12 %)
Nombre d'exploitations avec main-d'œuvre embauchée	3 771	3 314	(12 %)
Ensemble de la main-d'œuvre	30 447	27 193	(11 %)
Main-d'œuvre familiale	23 015	20 695	(10 %)
Main-d'œuvre embauchée			
▪ temps plein	1 486	1 507	1 %
▪ temps partiel	805	828	3 %
▪ saisonniers	<u>5 141</u>	<u>4 163</u>	<u>(19 %)</u>
	7 432	6 498	(13 %)

Le tableau 1 présente l'évolution de la main-d'œuvre agricole entre 2003 et 2007; on constate ainsi une diminution du nombre d'exploitations agricoles et de sa main-d'œuvre familiale (propriétaires, conjoints ou conjointes non propriétaires et autres membres de la famille de plus de 14 ans non propriétaires). On remarque aussi une baisse de la main-d'œuvre embauchée; la situation est particulièrement marquée chez les saisonniers avec un déclin de 19 %. La baisse de main-d'œuvre embauchée se situe donc au niveau des saisonniers et on peut faire l'hypothèse que malgré la diminution du nombre de fermes, il y a eu une croissance de l'emploi à temps plein dans ce secteur pendant cette période.

Selon les données de 2007, sur les 3 314 entreprises en production laitière avec main-d'œuvre embauchée, près de 97 % d'entre elles engageaient entre 1 et 5 employés; 103 fermes embauchaient entre 6 et plus de 26 travailleurs. Parmi celles-ci, 7 fermes ont 26 travailleurs et plus à leur emploi.

3. MAIN-D'ŒUVRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR LAITIER

Caractéristiques de la main-d'œuvre

Selon l'enquête sur la structure des emplois dans le secteur de la production laitière réalisée par AGRICarières en 1999, on retrouvait dans cette production quatre métiers et professions bien distincts et caractéristiques de l'entreprise qui embauchait à cette époque : producteur, vacher ou gérant de ferme, ouvrier en production laitière et préposé aux récoltes.

Même si cette structure d'emploi constatée semble être encore le modèle de l'entreprise-type de production laitière au Québec, on remarque aujourd'hui des changements importants dans les entreprises en termes d'organisation de travail : une plus grande embauche, une spécialisation plus poussée des tâches des employés et un recours à la hausse à du travail confié en sous-traitance (taille des sabots, écornage, épandage d'engrais et de fumier, récolte, etc.).

Une rareté de la main-d'œuvre et des conditions de travail non compétitives

Les entreprises de production laitière signalent un manque de main-d'œuvre fiable et compétente. Pour y voir plus clair, AGRICarières a confié au groupe AGÉCO, en 2002 et en 2003, le mandat d'analyser la problématique de la pénurie de main-d'œuvre et l'état des conditions de travail dans les emplois de gérant et d'ouvrier en production laitière, porcine et serricole. Il a été démontré que les alternatives d'emplois pour les travailleurs susceptibles d'œuvrer en production agricole sont assez nombreuses. Les conditions salariales offertes dans ces productions présentaient un écart important en régions par rapport aux emplois alternatifs offerts par des entreprises d'autres secteurs économiques.

En 2006, AGRICarières a demandé à AGÉCO une mise à jour de l'enquête salariale pour les mêmes productions et les mêmes postes de travail. Les données sont présentées ci-dessous et mises en relation avec les données de 2003 et celles répertoriées lors d'une autre enquête salariale dans le secteur de la production de légumes en plein champ réalisée en 2005 par les Services conseils Bernard Belzile.

Il est à noter que les données recueillies sur le salaire des gérants en production laitière suggèrent que ceux-ci obtiendraient un salaire horaire moindre que celui des ouvriers, malgré un niveau de responsabilité plus élevé. En fait, l'étude a fait ressortir aussi que le salaire hebdomadaire moyen des gérants en production laitière s'avère sensiblement plus élevé que celui des ouvriers; de plus, leur semaine de travail comporte en moyenne 10 heures de plus que celle des ouvriers. Ceci expliquerait pourquoi le salaire horaire moyen des gérants de l'échantillon est inférieur à celui des ouvriers.

En 2009, AGRICarières a planifié une actualisation de cette étude pour les productions laitière, porcine et sericole.

Tableau 2

Salaire horaire des employés selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin, sericole et maraîcher (légumes en plein champ)

Secteur	Poste	Salaire horaire moyen (\$)		Nombre d'employés de l'échantillon en 2006
		2003	2006	
Lait	Gérant	11,28	10,74	13
	Ouvrier	10,84	11,54	105
Porc	Gérant	14,40	14,68	22
	Ouvrier	12,00	12,90	90
Serres	Gérant	12,46	*	11
	Ouvrier	10,94	12,85	20
	Manoeuvre	9,06	10,15	87

*En raison du faible nombre de gérants de serres, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

Source : Le Groupe AGÉCO pour le compte d'AGRICarières, 2003 et 2006.

Secteur	Poste	Salaire horaire moyen (\$)	
		À l'année	Saisonnier
Légumes en plein champ	Gérant	14,10	10,60
	Ouvrier	12,50	10,30
	Manoeuvre	9,92	8,06

Source : Services conseils Bernard Belzile pour le compte d'AGRIcarrières, 2005.

Même si les conditions salariales ont progressé de 2003 à 2006, elles ne concurrençaient pas les conditions offertes par des entreprises d'autres secteurs d'activité pour des postes de travail exigeant le même niveau de compétence. Quelques exemples de salaires pour des professions alternatives sont présentés au tableau 3. Par ailleurs, il faut se rappeler que le salaire minimum en 2006 au Québec était de 7,75 \$ l'heure.

Tableau 3
Exemples de salaires pour des professions alternatives

Professions	Salaire médian en 2006 (\$/heure)
Menuisier	Entre 22 \$ et 24 \$
Mécanicien de chantier	Entre 20 \$ et 22 \$
Camionneur	Entre 16 \$ et 18 \$
Technicien en santé animale	Entre 12 \$ et 14 \$
Technicien en aménagement paysager	Entre 14 \$ et 16 \$
Représentants des ventes, commerce de gros	Entre 16 \$ et 18 \$

Source : Emploi Québec, Informations sur le marché du travail.

Dans le contexte où l'offre de travail tend à augmenter par rapport à la baisse de main-d'œuvre active, les entreprises agricoles feront face, comme dans tous les autres secteurs, au défi des changements démographiques qui affectera considérablement le marché du travail : une population vieillissante, de nombreux départs à la retraite et moins de jeunes pour prendre la relève.

Comment ces perspectives affecteront-elles les entreprises agricoles de plus en plus en demande de main-d'œuvre et considérant les facteurs suivants :

- Il y a un désintéressement de plus en plus marqué des personnes pour les métiers dits « *manuels* » : les métiers d'ouvrier et de manœuvre n'ont plus la cote auprès des jeunes;

- Le secteur agricole a mauvaise réputation quant à l'ensemble des conditions de travail offertes à sa main-d'œuvre;
- Les intervenants en orientation scolaire et en emploi continuent à véhiculer cette image dépassée.

L'effet combiné de ces facteurs compliquera grandement le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre. Mais la production agricole peut tirer son épingle du jeu. En effet, malgré tout, l'agriculture offre plusieurs avantages par rapport à d'autres secteurs et la satisfaction des travailleurs ne se limite pas qu'à la seule question du salaire.

Ainsi, il faut fidéliser les employés qui sont déjà présents en agriculture et en attirer d'autres vers ce secteur. Et, pour ce faire, les entreprises agricoles doivent changer leurs paradigmes quant à l'embauche d'employés. En effet, selon les commentaires recueillis lors de groupes de discussion tenus par AGRICarières, il ressort que le salarié reste souvent considéré par les employeurs comme un coût de production supplémentaire. Pour beaucoup d'entre eux, le recours à des employés apparaît comme la solution de dernier recours lorsque la mécanisation a atteint ses limites ou n'est pas possible. L'employé apparaît souvent comme une charge et non comme un investissement qui permettrait un accroissement des résultats de l'entreprise.

Pour mieux connaître les attentes des employés, AGRICarières a confié au groupe AGÉCO, en 2003, une analyse des conditions de travail et de la capacité des entreprises à recruter et à conserver la main-d'œuvre. Les employés devaient se prononcer sur leur satisfaction par rapport à 18 critères liés à leurs conditions de travail.

*Pour le secteur laitier, les primes, les congés, la durée de la semaine de travail, le salaire et les pauses café étaient les facteurs qui causaient le plus d'insatisfaction : **la durée de la semaine de travail était une source d'insatisfaction supérieure au salaire.***

*Les salariés ont souligné toutefois apprécier leur métier : **ils aiment le travail en plein air, les tâches diversifiées et ils se disent passionnés par l'élevage des animaux.***

Si le secteur agricole ne peut pas se permettre d'offrir les meilleurs salaires, il faut que les employeurs mettent de l'avant ces avantages dans leurs offres d'emploi et qu'ils offrent des conditions de vie au travail susceptibles d'intéresser les jeunes familles : congés, possibilités de s'absenter pour les besoins familiaux, réduction de la durée de la semaine de travail, possibilités de perfectionnement pendant le travail, etc.

Pour ce qui est de la rémunération, il faut observer les tendances, étudier le marché de l'emploi local et offrir autant que possible une rémunération compétitive. Il faut tenter de s'informer des salaires offerts par les concurrents. Les postes qui sont offerts sont-ils temporaires ou permanents, les horaires sont-ils de jour, de soir ou de nuit, avec travail de fin de semaine? Les employés ont-ils droit à des avantages sociaux (assurances vie, maladie, fonds de pension)?

Il faut chercher à obtenir, en plus du salaire de départ, les possibilités d'augmentation après un an et le salaire maximum pour ce type d'emploi.

AGRIcarrières a développé un outil pour aider les employeurs en production laitière à établir une grille de rémunération de leurs employés par poste de travail. Les échelles salariales proposées permettent de faire progresser le salaire d'un employé d'un point minimum à un point maximum, et ce, en fonction de son expérience, de ses années de service et de ses compétences. On retrouvera le *Plan de rémunération des employés de la production laitière* sur le site Web d'AGRIcarrières.

4. Le défi de la GRH

Des habiletés à développer

De plus en plus, les relations employeur-employés se professionnalisent pour l'employeur agricole, la GRH se complique. Dans le contexte signalé précédemment, il faut déployer en entreprise une stratégie pour fidéliser les employés en place. À ce titre, la formation à la GRH est un élément incontournable pour aider à fidéliser les employés. Ces connaissances s'acquièrent et les habiletés en GRH vont se développer avec l'expérience.

Il vaut la peine pour l'employeur de consacrer à chaque année du temps pour se former dans le domaine. AGRIcarrières a développé huit modules de formation touchant les différents domaines de la GRH.

Les Collectifs régionaux de formation agricole ont les outils en main pour organiser ces formations. Consultez le site Web www.formationagricole.com et contactez le répondant en formation agricole (RFA) de votre région pour avoir accès à ces formations.

Tableau 4

Liste des modules de formation en gestion des ressources humaines en agriculture

Module 1	Planifiez afin d'embaucher le personnel qu'il vous faut!
Module 2	Disposez des bons outils pour gérer les conditions de travail de vos employés!
Module 3	Embauchez le meilleur candidat!
Module 4	Partez du bon pied avec votre nouvel employé!
Module 5	Motivez pour fidéliser vos employés!
Module 6	Évaluez vos employés pour de meilleurs résultats!
Module 7	Communiquez pour mobiliser vos employés!
Module 8	Désamorcez les conflits pour mieux travailler!

Source : AGRIcarrières

Recruter et retenir les meilleures ressources : « le défi »

Le marché de l'emploi agricole est complexe à organiser et est influencé par de multiples facteurs sur lesquels les acteurs ont peu d'emprise. Cette inadéquation entre l'offre des employeurs et la demande de travailleurs est source de tensions importantes dans l'organisation des services aux entreprises agricoles, en matière de recrutement, de placement et de déplacement de la main-d'œuvre. Les représentants du milieu agricole ont donc dû déployer des moyens spécifiques avec l'aide des gouvernements en place pour offrir des services qui tiennent compte de ces contraintes.

Les fédérations régionales de l'UPA administrent avec le concours d'Emploi-Québec, des Centres d'emploi agricole (CEA) dont le mandat est de recruter des travailleurs agricoles pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs. Une récente analyse d'AGRICarières a fait ressortir que les employeurs pourraient utiliser davantage les services des CEA pour les aider dans leur recrutement, mais aussi pour les accompagner dans leur GRH. Une nouvelle offre de services devrait être envisagée afin de tenir compte des nouveaux besoins.

En matière de recrutement, l'employeur agricole aurait tout intérêt à explorer de nouvelles avenues avec l'aide des CEA afin de cerner tous les bassins de main-d'œuvre disponibles dans sa région. On pourrait, entre autres, encourager les femmes à faire carrière en introduisant plus de souplesse dans l'organisation du travail et en fournissant un choix d'équipement qui tienne compte de leur taille et de leur force. Les données du MAPAQ en 2003 et 2007 font ressortir que la proportion d'hommes chez les salariés est toujours très importante en production laitière (90 % d'hommes).

Les producteurs âgés qui quitteront la production pourraient constituer une main-d'œuvre d'appoint pour les remplacements et le temps partiel. Mais il faut demeurer ouvert sur le choix des horaires, le nombre d'heures de travail dans la semaine et bien évaluer les capacités des personnes en fonction des tâches à confier.

Recourir aux travailleurs immigrants formés dans le domaine est une voie incontournable dans les prochaines années puisqu'ils constitueront une bonne part de la main-d'œuvre active au Québec. Pour réussir une telle intégration en emploi, un effort particulier doit être fait au niveau de la sélection; une formation d'ajustement est souvent nécessaire et l'entraînement aux tâches devra être bien encadré.

Manque de formation des employés

Selon notre enquête réalisée en 2003 citée précédemment, nous avons constaté que 37 % des ouvriers et près de 16 % des gérants en production laitière ne détenaient aucun diplôme. Pourtant, l'offre de formation en agriculture est présente dans toutes les régions, mais le nombre

actuel de diplômés ne permet pas de combler les besoins du secteur. Cette situation n'est pas exclusive au secteur agricole et de nombreux facteurs sont en cause; les intervenants concernés cherchent des solutions qui interpellent toute la société pour améliorer la situation.

Dans ce contexte, il faut offrir de la formation continue pour pallier le manque et pour permettre une adaptation aux nouvelles technologies et aux nouvelles méthodes de travail. Malheureusement, la formation continue est une activité dont peu d'employés profitent, car suivre des formations pendant les heures de travail présente des contraintes et fait peu partie de la culture des entreprises agricoles.

Les besoins de main-d'œuvre qualifiée sont tout de même présents. Ainsi, AGRICarières, de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi Québec, a développé à ce jour trois normes professionnelles dont l'une vise le métier d'*ouvrier en production laitière*.

Cette norme professionnelle avec les outils développés permettent aux entreprises d'offrir à leurs salariés en emploi la possibilité de participer au **Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)** d'Emploi Québec. Le PAMT est adapté aux réalités de la ferme, s'effectue en travaillant, qualifie l'employé et lui permet d'obtenir un **Certificat de qualification professionnelle** pour le métier, décerné par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les entreprises qui signent des ententes avec leur employé à cette fin ont accès à un crédit d'impôt qui rembourse une partie des dépenses admissibles.

Au 31 juillet dernier, on enregistrait 238 ententes d'apprentissage entre employeurs et salariés de la production laitière; c'est un bon départ pour que le secteur se développe un bassin d'ouvriers qualifiés selon leurs besoins spécifiques.

5. LE RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES : UNE SOLUTION DE DERNIER RECOURS?

Annuellement, on dénombre (selon le dernier bilan de la saison 2008 de Service Canada) l'embauche de près de **6 000 travailleurs étrangers temporaires** par année au Québec (près de 100 M \$/année en coûts directs et indirects de main-d'œuvre) pour répondre aux besoins de plusieurs types de productions, surtout horticoles. Les employeurs agricoles peuvent embaucher des travailleurs agricoles saisonniers provenant du Mexique et de certains pays des Antilles grâce au Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).

Pour embaucher des travailleurs agricoles saisonniers provenant d'autres pays, notamment le Guatemala, l'employeur doit présenter une demande par le biais du *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation*. Il s'agit donc de programmes pour des postes de travail qui demandent peu de qualifications.

Au Québec, l'employeur doit s'adresser au CEA de la Fédération de l'UPA de sa région pour faire connaître ses besoins au minimum 8 semaines avant la date prévue de l'arrivée des travailleurs. Il identifie, à l'aide du formulaire *de planification des ressources humaines*, tous ses besoins en main-d'œuvre. La demande de travailleurs agricoles étrangers ne sera recevable que si l'entreprise s'engage par écrit à offrir des logements conformes. Les formulaires d'aide pour la vérification des logements décrivent des conditions d'habitation susceptibles d'attirer et de retenir la main-d'œuvre tant étrangère que canadienne.

L'entreprise agricole doit mener des actions lui permettant de recruter et de conserver à son emploi la main-d'œuvre dont elle a besoin. La priorité doit être accordée à la main-d'œuvre québécoise et canadienne.

Le CEA évalue les candidatures qui sont disponibles dans sa banque de travailleurs, discute avec l'employeur des efforts investis, analyse la demande de main-d'œuvre étrangère de l'employeur selon les lignes directrices, présente à l'employeur les résultats de son analyse et de son évaluation des besoins et convient avec celui-ci du nombre de travailleurs étrangers qui sera recommandé à Service Canada.

Les représentants de Service Canada et du ministère de l'Immigration et de la Citoyenneté du Québec (MICC) analyseront la recommandation du CEA et prendront la décision sur sa recevabilité. C'est l'organisme FERME (Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère) qui inspectera les logements, assurera le recrutement à l'étranger et le déplacement des travailleurs étrangers temporaires.

Quelques informations sur les conditions d'embauche des travailleurs étrangers temporaires en 2009

- L'offre d'emploi doit être d'au moins 240 heures réparties sur 6 semaines, maximum de 8 mois, pour les travailleurs du Mexique et des Antilles (PTAS). Dans le cas des travailleurs du Guatemala, le programme permet des demandes pouvant aller jusqu'à 24 mois. Toutefois, l'organisme FERME recommande à ses membres de se limiter à une durée maximale de huit (8) mois consécutifs; l'organisme aurait été informé qu'Immigration Canada refuserait systématiquement toute demande de plus de 12 mois consécutifs.
- Le logement, tout équipé, est gratuit pour les Mexicains et les Antillais. Pour les Guatémaltèques, l'employeur peut déduire un montant de 45 \$/semaine sur la paie du travailleur.
- Le travailleur est couvert par toutes les lois du travail en vigueur.
- Un paiement à l'avance doit être fait pour une prime d'assurance pour le travailleur, environ 0,50 \$ par jour; la somme peut être recouvrée à l'aide de retenues sur le salaire.

- L'employeur doit payer le coût de transport par avion aller et retour; la somme peut être déduite du salaire à raison de 7 % du salaire brut, maximum : 550 \$ (Mexique), sauf dans le cas des Guatémaltèques. Coût des billets d'avion : environ 1 200 \$.
- L'employeur doit payer à l'avance les frais de permis de travail (150 \$) et de certificat d'acceptation du Québec (175 \$); les montants sont récupérables selon certaines dispositions convenues.
- L'employeur doit accueillir les travailleurs à l'aéroport, fournir le déplacement pour l'épicerie, les loisirs, etc.

Les travailleurs étrangers en production laitière

Les entreprises de production laitière font appel aux programmes de travailleurs étrangers depuis peu. En début d'année 2009, les CEA ont recueilli et analysé près de 40 offres d'emploi dans le cadre de ces programmes.

Le salaire offert à l'*ouvrier en production laitière* en 2009 est de 11,78 \$/h. AGRICarières a fait une recommandation à Service Canada d'introduire une nouvelle catégorie d'emploi : le *manœuvre en production laitière*. Les études réalisées jusqu'à maintenant font peu état de la présence de manœuvres sur les fermes laitières. Notre analyse a fait ressortir que les tâches définies pour l'*ouvrier* sont différentes d'un *manœuvre*, dont les tâches sont moins complexes. Ainsi, AGRICarières a recommandé un salaire qui tient compte de l'état du marché et de l'expérience de travail. (Par exemple, le salaire avec logement non inclus pour les travailleurs guatémaltèques du Projet pilote CD, 1^{re} année : 9,50 \$/h et 2^e année et plus : 10 \$/h).

Un grand nombre de travailleurs étrangers temporaires, dans les campagnes, pose des défis en termes d'intégration sociale et de services à offrir : communication en espagnol, éloignement des services, attention soutenue des médias, des gouvernements et des organismes d'administration des lois du travail quant aux conditions de travail, etc. De plus, les entreprises auraient tout intérêt à diversifier leur main-d'œuvre, de façon à ne pas être pris au dépourvu si des épidémies freinent la circulation des personnes aux frontières.

De nombreuses autres alternatives, dont plusieurs ont déjà été soulignées précédemment, existent et sont utilisées par les employeurs : regroupements d'employeurs pour le partage de la main-d'œuvre, de type CUMO, embauche d'étudiants pour les remplacements et, en été, accueil de stagiaires étrangers, embauche de personnes immigrantes, etc.

Cette solution d'embauche de travailleurs étrangers ne doit pas nous faire oublier l'importance de déployer des efforts soutenus pour recruter des travailleurs locaux et, surtout, de mettre en œuvre les moyens nécessaires, dans les entreprises, pour conserver les travailleurs déjà en poste.

Ouvrages consultés

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *Portrait d'une expérience novatrice : Regroupements de main-d'œuvre agricole de la région de Québec*, Services conseils Bernard Belzile inc., août 2004, 73 pages.

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *Étude sur les conditions de travail – productions laitière, porcine, serricole*, Groupe AGÉCO Consultants en agroalimentaire inc., mai 2006, 22 pages.

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *Étude sur les conditions de travail en production maraîchère (légumes de plein champ)*, Rapport des groupes de discussion, Services conseils Bernard Belzile inc., janvier 2006, 24 pages.

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *Conditions de travail et capacité à recruter et à conserver la main-d'œuvre en agriculture*, Groupe AGÉCO Consultants en agroalimentaire inc., juillet 2003, 129 pages.

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *La rareté de main-d'œuvre au Québec : une analyse économique*, Groupe AGÉCO Consultants en agroalimentaire inc., mars 2009, 128 pages.

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *Enquête sur la structure des emplois dans le secteur de la production laitière*, Formaqual inc., avril 1999, 65 pages.

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *Calculez avant de laisser partir un employé!* (Adapté de l'étude *Conditions de travail et capacité à recruter et à conserver la main-d'œuvre en agriculture* du Groupe AGÉCO Consultants en agroalimentaire inc., 2003), 8 pages.

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *Plan de rémunération des employés agricoles de la production laitière*, Direction développement et gestion des ressources humaines de l'Union des producteurs agricoles, mars 2004, 17 pages.

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, *Norme professionnelle ouvrière ou ouvrier en production laitière* [en ligne], mai 2008. Format PDF. Disponible sur :
http://emploi.quebec.net/publications/Pages-statiques/00_fnfmo_NP_ProductionLaitiere.pdf

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec*, Direction du développement de la main-d'œuvre et de l'information, 2003, 167 pages.

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, *Extraits du Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec - 2007 - Données préliminaires*, Direction du développement et de l'innovation et Direction des études et des perspectives économiques, 2007, 15 pages.

Sites internet consultés

AGRIcarrières, comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole :

www.agricarrieres.qc.ca

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec :

www.mapaq.gouv.qc.ca

Informations sur le marché du travail :

<http://imt.emploiquebec.net>