

# Mémoire

Consultations du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires

PAR

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

Mai 2016



# Table des matières

---

Sommaire et résumé des recommandations .....	3
Mise en contexte .....	4
Prémises .....	6
Recommandations .....	9
Conclusions.....	15
Annexe : la main-d'œuvre en agriculture et agroalimentaire: quelques études récentes .....	16

# Sommaire et résumé des recommandations

---

La réalité du milieu agricole et agroalimentaire et, de façon générale, celle des entreprises nécessitant de la main-d'œuvre peu spécialisée, fait en sorte que les programmes destinés aux Canadiens ne suffiront jamais à eux seuls à régler la crise de la pénurie de main-d'œuvre. À ce jour, 59 000 postes sont à pourvoir en agriculture partout au pays – et ce nombre dépassera les 100 000 au cours des prochaines années – preuve que les solutions doivent être diversifiées et convergentes.

Nous proposons que le PTET soit ajusté afin d'accorder une protection particulière aux entreprises saisonnières. La saisonnalité emporte avec elle son lot d'aléas notamment quant à la courte période de production, et ce sont ces entreprises qui peinent à trouver suffisamment de main-d'œuvre locale pour combler leurs besoins.

C'est dans cet esprit que FERME recommande au gouvernement du Canada d'apporter les changements suivants au Programme des travailleurs étrangers temporaires :

**1<sup>ère</sup> recommandation : La création d'un concept: un seul et même travailleur agricole saisonnier.** La reconnaissance de la pénurie de main-d'œuvre agricole doit s'accompagner de mesures concrètes visant à faciliter la mobilité à l'intérieur des entreprises participantes et d'éliminer les heurts propres au volet agricole (notamment la limite au séjour des 4 ans).

**2<sup>e</sup> recommandation : La mise en place de mesures manifestes d'allègement procédural.** Comme ce sont les mêmes employeurs qui rappellent les mêmes travailleurs pour travailler sur les mêmes lieux de travail année après année, pourquoi ne pas adopter une procédure simplifiée, de type « Nexus », qui permettrait de réduire les délais d'attente nuisibles à la survie des entreprises agricoles.

**3<sup>e</sup> recommandation : Le PTET doit consacrer une protection mieux encadrée aux TET.** Pour répondre aux inquiétudes à l'égard de possibles recours pour assurer le respect des droits des TET, nous proposons la mise en place de véhicules comme l'imposition d'un arbitrage obligatoire en cas de mésentente ou la création d'un comité conjoint permanent, afin d'offrir aux TET des solutions à portée collective.

**4<sup>e</sup> recommandation : La résidence permanente ne doit pas être envisagée comme une solution miracle.** Cette possibilité ne devrait pas être offerte à tous les TET, même à ceux qui reviennent année après année. Elle devrait se limiter à ceux qui occupent des postes de nature permanente. Un projet pilote permettrait à tous de mieux en cerner les tenants et aboutissants.

# Mise en contexte

---

Pourquoi FERME souhaite être partie prenante au présent débat? Parce qu'elle s'estime être une intervenante crédible, justifiant d'une feuille de route élocuente.

D'abord, des raisons de fond:

- FERME s'exprime au nom de 900 entreprises membres qui emploient près de 10 000 travailleurs étrangers temporaires (TET) dans le cadre de leurs opérations quotidiennes
- Organisme de référence, elle a contribué activement à l'émancipation du PTAS en participant à chaque année aux séances de négociations multipartites
- Dans le passé, elle a travaillé à l'élaboration des règles et des normes édictées en lien avec l'inspection des logements offerts aux TET
- C'est FERME qui a proposé au gouvernement fédéral, en 2002, la mise sur pied d'un projet pilote – aujourd'hui devenu le volet agricole, permettant ainsi à des TET d'autres pays de l'Amérique centrale d'occuper des emplois agricoles au pays

Par ailleurs, FERME permet à ses entreprises membres de se développer avec l'aide inestimable de ces travailleurs avec en tête un objectif précis: le bien-être et le souci de la dignité des travailleurs. FERME est en effet la seule organisation du genre à avoir adopté un code règlementaire obligatoire pour tous ses membres. Elle n'hésite pas à expulser de son regroupement des membres qui font défaut de respecter les règles ou pire encore, portent atteinte aux droits des travailleurs.

Convaincue de la pertinence du PTET et de la nécessité de travailler sans relâche à son amélioration, FERME conclut régulièrement des ententes de partenariat ad hoc avec des instances gouvernementales provinciales, ententes qui visent à favoriser la prévention et l'éducation de ses membres eu égard à la portée de leurs obligations légales.

Les travaux de la commission s'amorceront tandis que, au moment de rédiger ces lignes, plusieurs centaines de travailleurs manquent toujours à l'appel dans les fermes du Québec. Malgré de multiples mises en garde, des appels à l'aide répétés, de vastes campagnes de dénonciation, ces retards coûteux voire tragiques persistent, au détriment de tous, entreprises et travailleurs. Et pour quelles raisons?

Pourtant, il ne suffirait que d'une bonne dose de volonté et de confiance, assortie d'un élan quelque peu créatif, pour venir à bout de ces sempiternels problèmes. L'occasion est donc unique; ne manquons pas de la saisir. Tenant pour acquis que les programmes sont connus, nous ne nous attarderons qu'aux programmes touchant la main-d'œuvre peu spécialisée et le contenu de notre mémoire se limitera qu'à l'élaboration de recommandations.

### À propos de FERME

La Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère, mieux connue sous l'acronyme « FERME », se situe au premier plan dans le recrutement de la main-d'œuvre étrangère temporaire. Notre solide expérience, combinée à notre savoir-faire éprouvé, nous a valu d'acquérir une crédibilité depuis longtemps admise par tous les intervenants de l'industrie. Nous sommes reconnus à titre de référence dans le domaine.

Notre rôle principal consiste à organiser et à coordonner tous les aspects (administration, logistique, conseils, etc.) liés au recrutement des travailleurs étrangers temporaires. Nous desservons des entreprises partout au Québec, qu'elles soient issues du secteur agricole ou de d'autres secteurs d'activités.

# Prémises

---

## 1<sup>ère</sup> prémisses

---

### Ne réviser que l'essentiel du PTET et favoriser une approche sectorielle

Notre réflexion débute à l'adoption de la dernière réforme en juin 2014 par le gouvernement précédent. On se souviendra que cette réforme s'est inscrite en réponse à la survenance de certains scandales qui minaient la crédibilité entière du programme. Le gouvernement d'alors avait choisi d'imposer cette réforme musclée, laquelle a consacré ce principe encore pertinent aujourd'hui: **les Canadiens d'abord!**

La réforme a cours depuis plus de deux ans et les acteurs ont pu évaluer la portée réelle des changements apportés, ont été capables d'en mesurer les impacts, directs et indirects, sur la croissance économique. Il est désormais possible de mieux cerner les effets combinés de cette réforme avec celle de l'assurance emploi.

Bien que des aménagements soient à prévoir, qu'on se fasse tout de suite rassurant. Certains éléments de la réforme adoptée en juin 2014 étaient nécessaires et il est clair que la priorité doit toujours être accordée aux travailleurs canadiens, et ce, en toutes circonstances. C'est son application mur-à-mur, sans distinction des secteurs d'activité et des types d'emplois à combler qui pose un sérieux problème pour les entreprises.

Nous souscrivons au principe de base selon lequel une entreprise doit D'ABORD s'en remettre au marché local de l'emploi, en élaborant une démarche complète de recrutement empreinte de bonne foi et caractérisée par la mise en œuvre d'efforts raisonnables et soutenus. Certains employeurs ont réussi à diminuer leur recours au PTET en adoptant des pratiques de gestion des ressources humaines innovatrices. C'est certes une voie à privilégier, en harmonisant les exigences de certains programmes gouvernementaux aux besoins spécifiques des entreprises, particulièrement celles qui sont soumises à des contraintes saisonnières.

Chose certaine, la réalité du milieu agricole et agroalimentaire, et de façon générale celle des entreprises nécessitant de la main-d'œuvre peu spécialisée, fait en sorte que les programmes destinées au Canadiens ne suffiront jamais à elles seules à régler la crise de la pénurie de main-d'œuvre.

À ce jour, 59 000 postes sont à pourvoir en agriculture partout au pays – et ce nombre dépassera les 100 000 au cours des prochaines années – preuve que les solutions doivent être diversifiées et convergentes<sup>1</sup>.

---

1 Nous avons joint en annexe des données statistiques dressant un portrait plus juste de la situation.

C'est sans doute pour cette raison qu'en juin 2014, le gouvernement a réitéré sa reconnaissance de l'existence de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de l'agriculture primaire. Loin de constituer une banalité, cette puissante admission a eu pour effet de soustraire ce secteur de l'activité économique – le SEUL d'ailleurs, à l'assujettissement de la plupart des mesures introduites par la réforme. Les entreprises agricoles ont pu bénéficier d'un allègement tangible de leur fardeau. Bien qu'il s'agisse d'un pas probant, il reste encore à faire.

Peut-être que cette reconnaissance explicite n'est pas étrangère à la prise en compte du contexte existant. Le modèle économique dominant demeure construit autour de l'agriculture industrielle, ces entreprises qui génèrent de la richesse et contribuent à nourrir les Canadiens et, par leurs exportations, favorisant le développement économique du Canada. Leur apport au sein des économies régionales est majeur. Qui plus est, l'agriculture (essentiellement l'horticulture) n'obéit pas aux lois habituelles du marché en plus de faire face à une concurrence féroce de l'étranger. Admettant que la rentabilité des entreprises, surtout celles dont les opérations sont saisonnières, est plus que précaire et que leur production est constamment menacée, une hausse de salaire consenti aux travailleurs en guise de remède miracle ne réglerait rien. La pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur demeure le reflet de problèmes beaucoup complexes et les remèdes doivent provenir de plusieurs fronts.

Enfin, il importe de résister à la tentation d'apporter des mesures uniformes. L'analyse des changements souhaitables devrait davantage s'effectuer dans un cadre plus restreint, en procédant par des approches sectorielles (géographie, type de production, contexte socio-économique, etc.) et en préconisant des solutions à géométrie variable.

## 2<sup>e</sup> prémisse

---

### **Admettre que l'agriculture demeure un secteur d'activités UNIQUE en soi qui nécessite l'adoption de plus grandes mesures de protection**

Une ferme cueille des brocolis de juin à octobre? Une autre s'occupe de la production des asperges en mai et en juin? Une entreprise transforme des fruits et légumes au cours des trois mois de l'été? Voilà des illustrations pertinentes.

Pourquoi ne pas accorder une protection particulière aux entreprises saisonnières? La saisonnalité emporte avec elle son lot d'aléas notamment quant à la courte période de production: les conditions météorologiques, les risques naturels, l'évolution du climat, les intempéries découlant des parasites, les maladies des champs, etc.

Cherchons à favoriser l'adoption de changements dont la portée variera selon que le type de production est saisonnier ou annuel. Comment procéder? Par l'introduction de la **notion de saisonnalité**: c'est sur cette base que les changements pourraient désormais être déterminés.

Cette notion de saisonnalité doit s'étendre aussi à des entreprises qui transforment des matières premières en saison. **Il n'existe aucune raison valable de les exclure.** Les changements adoptés doivent tenir compte de la chaîne de production et du **maillage vital** qui existe entre les entreprises. Dans cette optique, des assouplissements au programme doivent être apportés afin d'étendre la reconnaissance de la pénurie de main-d'œuvre aux entreprises transforment des matières premières sur une base saisonnière.



# Recommandations

## 1<sup>ère</sup> recommandation

### La création d'un concept: un seul et même travailleur agricole saisonnier

On procède à la création de nouvelles classifications, une option qui a le mérite d'engendrer des impacts rapides et efficaces sans par ailleurs nécessiter de changements législatifs majeurs. Seules quelques modifications aux règlements resteraient nécessaires.

Premier changement de taille: accorder la parité entre les deux programmes applicables aux travailleurs agricoles. Ainsi, dans la mesure où le poste occupé relève d'une production agricole SAISONNIÈRE, la parité des deux programmes, soit le Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers (PTAS) et celui du volet agricole serait consentie. La notion de saisonnalité aurait également pour effet d'englober les activités de transformation du produit pour autant qu'elles soient effectuées **sur une base saisonnière**.

La parité éliminerait toutes formes de discrimination entre les ressortissants et contribuerait à assurer un traitement équitable entre les divers travailleurs agricoles. Sachant que le cadre juridique entourant les programmes est distinct, la parité n'a pas à être en tous points semblables. Reste que plusieurs éléments sont faciles à réconcilier.

Ces nouvelles mesures reposeraient sur les fondements suivants:

- Maintien du PTAS dans sa forme intégrale et actuelle
- Adoption de la parité des programmes (PTAS/volet agricole) en présence de postes à pourvoir dont la classification nationale est identique (ex.: manœuvre agricole). On calque en quelque sorte le volet agricole sur le PTAS
- Une telle façon de faire aura également le mérite d'éliminer drastiquement les quelques heurts propres au volet agricole. On pense tout de suite à la fameuse **limite au séjour des 4 ans<sup>2</sup>** et aux difficultés inhérentes au changement d'employeur

2 Cette limite a un effet dévastateur chez les entreprises qui perdent, après 4 ans, des travailleurs entraînés, formés et maîtrisent les rouages du fonctionnement de l'entreprise chez qui ils travaillent, année après année. L'abolition de cette disposition est réclamée depuis avril 2011 par les employeurs. Cette catastrophe se reflète également chez les travailleurs qui se retrouvent privés de toute possibilité d'emploi au Canada sans raison valable.

- On accorde un permis ouvert restreint à tous les TET qui transitent par ces programmes, situation qui permettrait à un TET d'accepter une offre d'emploi chez un autre employeur dans le même secteur d'activités dans la mesure où l'employeur a déjà une EIMT approuvée. Une nouvelle notion est suggérée: les employeurs liés. La libre circulation des ressources est favorisée et encadrée parmi un regroupement donné d'employeurs
- La parité des programmes éliminera les traitements discriminatoires entre une même catégorie de travailleurs

**Tableau 1**

**Aperçu des changements proposés aux volets du  
PTET destinés aux entreprises de l'agriculture et de l'agroalimentaire**

<b>Titre du programme</b>	<b>Éligibilité</b>	<b>Caractéristiques des changements par rapport à la situation actuelle</b>
Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) <i>Programme existant</i>	Agriculture primaire à l'intérieur de la liste nationale de secteurs agricoles. Postes de moins de 8 mois	Permis ouvert restreint pour les travailleurs
Volet agricole – emplois saisonniers <i>Programme existant, mais scindé en deux</i>	Agriculture primaire à l'intérieur de la liste nationale de secteurs agricoles. Poste d'une durée de 270 jours et moins	Permis ouvert restreint pour les travailleurs On calque ce programme sur le PTAS (on souhaite la parité des éléments essentiels sauf pour la limite du 15 décembre) On obtiendrait ainsi des gains dont l'abolition de la limite cumulative de 4 ans
Volet agricole – emplois annuels	Agriculture primaire à l'intérieur de la liste nationale de secteurs agricoles. Poste d'une durée de plus de 270 jours	Permis ouvert restreint pour les travailleurs Accès à la résidence permanente On demande l'abolition de la limite cumulative de 4 ans
Mise en valeur de produits canadiens <i>Nouveau volet du PTET proposé</i>	Transformation, utilisation ou mise en valeur de produits de la ferme ou de la mer d'origine canadienne. Poste d'une durée de 270 jours et moins	Permis ouvert restreint pour les travailleurs Abolition de la limite cumulative de 4 ans Élimination du quota et des frais de traitement de dossier

## 2<sup>e</sup> recommandation

### La mise en place de mesures manifestes d'allégement procédural

D'aucuns la surnomment déjà « l'approche Nexus ». Ce virage vers l'allégement marquerait un pas de plus vers la reconnaissance de la pénurie de main-d'œuvre.

Une telle démarche devra être circonscrite et continuera de donner pleine ouverture aux mesures de contrôle et à la sécurité nationale. Elle ne créera pas plus de droits, mais n'aura qu'un unique objectif: faciliter la gestion des dossiers des employeurs par la mise sur pied d'un guichet ouvert. Il ne créerait ni passe-droit ni voie de contournement, et ne servirait qu'à sauver temps et argent pour les entreprises et pour le gouvernement en permettant à un employeur de bénéficier d'une présomption de validité *prima facie* dans le traitement de ses dossiers

L'allégement contribuera à une meilleure répartition des ressources humaines et financières: accroissement des inspections et enquêtes de contrôle, davantage d'inspecteurs à l'œuvre, mesures de redressement plus efficaces en cas de déviance et de non-respect.

Des limites claires devront être imposées. Les bénéficiaires de cet allégement ne devraient profiter qu'aux utilisateurs performants qui feraient preuve d'un comportement irréprochable. Il serait limité au seul cas où la demande d'EIMT est la même, année après année (même nombre de postes, même contexte de production, mêmes conditions et lieu de travail, etc.), à l'intérieur d'une période donnée – le chiffre de 3 ans nous semble tout à fait approprié.

Les **avantages** sont multiples et bilatéraux:

- Efficacité accrue dans le traitement des EIMT
- Diminution du volume de travail pour les agents gouvernementaux
- Économie d'échelle pour les gouvernements
- Responsabilité et imputabilité des employeurs rehaussées (accès réservé qu'aux entreprises ayant démontré le respect des exigences)
- Démarche facilitée pour les éléments en périphérie de la venue de ces travailleurs:
  - ✓ Inspection des logements valable pour une année
  - ✓ Obtention des NAS
  - ✓ Inscription aux régimes d'assurance publics et privés

### 3<sup>e</sup> recommandation

#### Le PTET doit consacrer une protection mieux encadrée aux TET

Plusieurs observateurs ont maintes fois dénoncé, au fil des ans, l'état de vulnérabilité des TET, les mauvais traitements dont ils font parfois l'objet et la protection inadéquate de leurs droits.

D'ailleurs, l'une des recommandations énoncées au récent rapport publié par le Conseil canadien pour les réfugiés mérite d'être mise en lumière. Le conseil a proposé de financer des organisations non gouvernementales afin d'offrir des services d'accueil à tous les travailleurs migrants, quel que soit le programme ou le niveau de compétence.

À cela, il faut répondre que les TET ont accès aux mêmes recours que les travailleurs canadiens lorsqu'il s'agit de faire valoir leurs droits. Des instances décisionnelles ont déjà rendu des jugements au sein desquels les plaignants étaient des TET. Les mécanismes fonctionnent et permettent d'assurer un équilibre dans le rapport de forces existant entre les parties.

Néanmoins, pourquoi ne pas saisir l'occasion du présent débat pour instaurer un climat empreint de davantage d'ouverture, de discussions, d'échanges et de transparence dans le but de notamment rassurer les organismes qui se portent à la défense de ces travailleurs ? Dans cette optique, pourquoi ne pas prévoir la création d'un comité conjoint permanent dont le mandat consisterait à faire des propositions au gouvernement sur une base annuelle ? Cette avenue offrirait aux décideurs un accès direct à des solutions multipartites, adaptées aux problèmes réels. Tant son mode de fonctionnement que l'étendue de son mandat pourraient prendre de multiples visages.

Une autre façon de garantir une meilleure protection des droits des travailleurs serait d'instaurer une meilleure cohésion entre les divers intervenants. Ainsi, lorsqu'un employeur fait l'objet d'une dénonciation ou d'une plainte pour son comportement inadéquat envers ses travailleurs, une véritable enquête devrait tout de suite être instituée. Ce n'est pas le cas présentement et la lenteur à réagir des autorités nuit irrémédiablement aux travailleurs. Il est impératif de solliciter une meilleure qualité d'intervention de la part des autorités gouvernementales en présence de cas d'abus avérés.

Enfin, des modifications aux contrats de travail cadre pourraient être envisagées en ce qui a trait à la résolution des conflits employeur/TET. Que penser de l'inclusion d'une clause d'arbitrage obligatoire en cas de mésentente, un mécanisme qui équivaldrait à offrir aux TET des solutions à portée collective, d'où une atteinte réelle de l'objectif inhérent à la présente recommandation.

## 4<sup>e</sup> recommandation

### La résidence permanente ne doit pas être envisagée comme une solution miracle

Accorder à l'ensemble des TET le statut de résident permanent ne constitue pas une panacée. Mal adaptée à toutes les réalités, cette solution ne règle pas tout et est loin de s'imposer comme le remède ultime au problème chronique de pénurie de main-d'œuvre vécu par l'ensemble du secteur agroalimentaire. Au mieux, elle prévaudrait comme une correction temporaire à un problème plus profond.

Des pistes de réflexion ne doivent pas être galvaudées:

- Combien de TET (issus du bassin de la main-d'œuvre peu spécialisée) souhaitent véritablement s'établir en permanence au pays?
- Quelles mesures seront mises en place pour les emplois saisonniers? Une fois résidents permanents, les aléas propres à l'occupation d'un poste saisonnier les rattraperont
- De quelle manière ces travailleurs, et leurs familles, pourront mieux faire face aux contraintes et aux difficultés liées aux emplois dans l'agriculture
- Se pose ici une véritable question: la rétention post-résidence. Comment seront-ils pris en charge (en rapport à un travailleur local: plus? moins?). Comment allons-nous gérer les aspects plus délicats: éloignement des grands centres, revenus insuffisants (emplois saisonniers), volonté d'obtenir un emploi permanent, difficultés pour les autres membres de la famille d'accéder au marché du travail, etc.
- Autres faits non négligeables: les obstacles liés à la maîtrise d'une des deux langues officielles et le faible taux de scolarité de ces travailleurs

L'enjeu de la rétention de ces travailleurs est majeur, déjà que cet aspect est à la base même de l'existence de la pénurie. Il faut apporter des solutions à ce problème plutôt que d'augmenter la taille du défi! Si cette solution devait être adoptée, une réflexion concrète devra s'amorcer afin de déterminer la nature des dispositions à mettre en place visant à garantir un taux de rétention supérieur pour les postes à pourvoir dans l'agriculture primaire.

Résister à la tentation d'opter pour cette solution miracle et réfléchir en ne perdant pas de vue les multiples avantages pécuniaires et les retombées économiques dont profitent les TET une fois de retour dans leur pays. La motivation première de ces travailleurs est fort souvent d'accumuler les sommes suffisantes qui leur permettront d'acquérir une ferme dans leur pays, d'offrir à leurs enfants une éducation de qualité ou des soins de santé autrement inaccessibles. **L'aspect humanitaire sous-jacent au PTET se trouve toujours relayé au second plan et passe inaperçu dans les débats. Pourtant, il s'agit d'une réalité bien vivante et largement vérifiable.**

Dans ce contexte, il serait profitable d'aligner l'accès à la résidence permanente à nouveau sur le type de poste offert: s'agit-il d'un poste saisonnier ou annuel?

Tandis que le premier type militerait pour le maintien du statut quo, évitant ainsi d'augmenter la cohorte de chômeurs saisonniers, le deuxième type s'y prêterait beaucoup mieux. Pourquoi ne pas ajuster les conditions d'ouverture sur cette base: le type de production en lien avec le poste?

Pourquoi ne pas saisir l'occasion pour implanter un projet pilote, lequel aurait le mérite de mieux mesurer le véritable intérêt des TET envers le passeport canadien? Pourquoi ne pas favoriser un meilleur arrimage entre les besoins des entreprises agroalimentaires et les politiques provinciales d'immigration par l'adoption de mesures concrètes? Pourquoi ne pas adapter l'option de la résidence permanente au problème criant de la relève agricole?

# Conclusion

---

Les quelques lignes auront sans doute suffi à le démontrer. En apparence simples, les enjeux découlant de la révision de ces programmes sont complexes parce qu'ils sont reliés entre eux. Plusieurs éléments doivent être pris en compte afin de garantir les résultats les plus judicieux qui soient.

S'agit-il de la raison principale qui milite en faveur de la création d'un comité de travail conjoint et permanent? Humblement, nous estimons que oui.

Cet outil offrirait aux décideurs une vue constante du terrain et guiderait les travaux de manière efficace.

# Annexe

## LA MAIN-D'ŒUVRE EN AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE: QUELQUES ÉTUDES RÉCENTES

Daniel Paul Muller, *Impact économique des travailleurs étrangers temporaires dans l'agriculture québécoise*, étude réalisée pour FERME, août 2015.

Dans l'ensemble, la présence au Québec des TET permet une activité économique qui a généré pour environ 236 millions \$ en valeur ajoutée en 2013. En divisant ce chiffre par le nombre de TET admis en 2013, on obtient une évaluation de la valeur ajoutée moyenne permise par la présence d'un TET, soit 33 000 \$.

Rappelons que la valeur ajoutée comprend la rémunération de l'ensemble des facteurs de production, y compris les différentes formes de travail et de capital.

Institut du Québec, *L'industrie agroalimentaire: un puissant levier de développement économique pour le Québec*, juin 2015

En 2013, l'empreinte économique de l'industrie agroalimentaire québécoise équivalait à 34,3 G\$ du PIB aux prix du marché et le nombre d'emplois soutenus dans l'économie s'élevait à près de 503 500 dans toutes les régions du Québec. Ainsi, en 2013, l'incidence économique de l'industrie agroalimentaire représentait 9,4 % du PIB total du Québec et 12,5 % de l'emploi total.

Le nombre d'emplois directement liés à l'agriculture est passé au Québec de 51 200 en 2004 à 55 800 en 2014, soit une augmentation de près de 9 %.

La transformation agroalimentaire occupe une place centrale dans la structure agroalimentaire du Québec. Ce maillon achète 70 % de la production agricole québécoise et représente environ 80 % des exportations internationales agroalimentaires du Québec.

D'après les simulations économiques effectuées dans le cadre du présent rapport, une augmentation permanente de 100 M\$ des exportations agroalimentaires du Québec entraînerait une hausse du PIB de 100 M\$, créerait plus de 1 000 emplois supplémentaires, et permettrait aux gouvernements d'accroître leurs recettes de 28,4 M\$ (soit 13,2 M\$ au palier provincial et 15,2 M\$ au palier fédéral).



Agri-Food Economic Systems, *The Economic Impact of the Seasonal Agricultural Worker Program in the Ontario Horticulture Sector*, April 2015.

Des entreprises agricoles participant au PTAS, 87% engagent des Canadiens à plein temps et 76% à temps partiel.

Le PTAS est un pivot pour l'horticulture de l'Ontario, en soutenant un impact économique de 5,4 milliards \$ et environ 34 280 emplois. Cette industrie est particulièrement importante dans régions rurales où les possibilités économiques sont plus limitées.

Le Conference Board du Canada, *Comprendre le rôle de la main-d'œuvre étrangère*, mars 2016.

À ce jour, le recours à la main-d'œuvre étrangère a réglé  $\frac{3}{4}$  des problèmes de pénuries de main-d'œuvre

Les travailleurs étrangers permettent au secteur d'atténuer les problèmes de pénuries de main-d'œuvre, particulièrement durant la haute saison. Les besoins en travailleurs étrangers augmenteront en raison des écarts futurs à combler

Le Conference Board du Canada, *Information sur le marché du travail en agriculture: données les plus récentes*, mars 2016.

L'agriculture est aux prises avec un défi d'un genre unique en matière de main-d'œuvre

- En agriculture: 1 emploi sur 12 est vacant
- Tous les autres secteurs: 1 emploi sur 36 est vacant
- Actuellement, il manque 59 200 travailleurs pour répondre à la demande en agriculture

Les travailleurs étrangers représentent 12% de la main-d'œuvre agricole totale au Canada (tous secteurs confondus).

L'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre a doublé entre 2004 et 2014: passant de 30 100 travailleurs (7,6 % de la demande) à 59 200 travailleurs (14,7 % de la demande).

L'incidence actuelle et future des emplois non comblés est réelle. Les emplois vacants ont coûté à l'industrie 1,5 milliards de dollars de ventes en 2014, soit 2,7 % des ventes totales du secteur. 17 % des employeurs déclarent avoir dû reporter ou annuler des plans d'expansion en raison des emplois vacants

Caractéristiques des exploitations agricoles qui ont des emplois vacants:

- Axées sur la croissance
- Plus grandes que la moyenne
- Appartiennent à de jeunes propriétaires

*Le Conference Board du Canada, Renforcement de la main-d'œuvre agricole: où seront les besoins futurs?, mars 2016.*

L'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, qui est aujourd'hui de 59 000 travailleurs, ira en s'élargissant et se chiffrera à 114 000 d'ici 2025.

Les plus grandes pénuries de main-d'œuvre sont en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec. Le secteur de l'horticulture est le plus touché par les pénuries de main-d'œuvre.

La hausse de la demande mondiale d'aliments sera l'un des principaux facteurs qui influenceront les perspectives en ce qui a trait à la demande. La hausse des départs à la retraite et la baisse du nombre de jeunes travailleurs mèneront à un repli de l'offre de main-d'œuvre.