

Résultats des entrevues auprès d'entreprises du secteur agroalimentaire utilisatrices du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Février 2010



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES

**Résultats des entrevues avec
des entreprises du secteur
agroalimentaire utilisatrices du
Programme concernant les
travailleurs étrangers
temporaires**

Février 2010

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Coordination

Nathalie Côté, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)



185-2, de la Reine, Gaspé (Québec) G4X 1T7

Tél. : 418 368-3774 ou 1 888 833-3774

Courriel : comite@pechesmaritimes.org

www.pechesmaritimes.org

Recherche et rédaction

Renée Dubé, M. Sc., associée

Anaïs Lesne, MBA, directrice



Comité de suivi

Marjorie Chrétien, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)

Léon Després, Table des pêches maritimes

Dominique Dodier, Fédération du commerce (CSN)

Jean-Paul Gagné, Association québécoise de l'industrie de la pêche (AQIP)

Carl Grenier, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)

Gaston Lapierre, Fruits de mer Madeleine inc.

Dann Normand, Cusimer (1991) inc.

Jean-Michel Poulin, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)

Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière des partenaires suivants :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Avec la participation de :

- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives du Canada, 2010

ISBN-978-2-922981-21-6

Afin d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'indiquer la source.

**Résultats des entrevues avec des entreprises du secteur
agroalimentaire utilisatrices du Programme concernant les
travailleurs étrangers temporaires**

Rapport final

Février 2010

Présenté au :



**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES**

Par :



Zins Beuchesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
1. Introduction.....	1-1
2. Présentation du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires.....	2-1
2.1 Embaucher des travailleurs étrangers temporaires	2-1
2.1.1 Étapes de l'embauche	2-1
2.1.2 Efforts de recrutement	2-2
2.1.3 Taux salarial.....	2-3
2.1.4 Preuves de recrutement.....	2-4
2.2 Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP).....	2-4
2.2.1 Lignes directrices concernant l'embauche de travailleurs étrangers	2-5
2.2.2 Étapes pour la présentation d'une nouvelle demande d'avis relatif au marché du travail	2-6
2.3 Modification de la réglementation	2-6
3. Compte rendu des entrevues avec des gestionnaires d'entreprises qui utilisent le Programme concernant les travailleurs Étrangers temporaires	3-1
3.1 Utilisation du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires.....	3-1
3.2 Processus d'embauche de travailleurs étrangers temporaires	3-4
3.3 Accueil et intégration des travailleurs étrangers	3-7
3.4 Conditions de travail.....	3-10
3.5 Taux de rétention et d'absentéisme	3-10
3.6 Utilité et efficacité du programme d'embauche de travailleurs étrangers temporaires	3-11
3.7 Conclusion sur l'utilisation du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires	3-14

ANNEXE 1 : Détails sur le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires et son règlement

ANNEXE 2 : Guide d'entrevue

CHAPITRE 1

INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) a confié à **Zins Beuchesne et associés** la réalisation du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du secteur de la transformation des produits marins, permettant, six ans après le précédent diagnostic, d'avoir une vue d'ensemble actualisée des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur et de faire le point sur son évolution, de même que sur les enjeux et défis actuels en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans ce secteur.

Dans le cadre de ce diagnostic, le CSMOPM souhaitait obtenir une **meilleure connaissance du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires (PTET)** géré par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), Service Canada (l'organisme de prestation de services de Ressources humaines et Développement social Canada) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

Pour ce faire, des entrevues ont été réalisées avec des entreprises du secteur agroalimentaire (production agricole ou transformation agroalimentaire) ayant utilisé ce programme au cours des dernières années dans le but de :

- ❑ fournir de l'information sur le PTET aux entreprises du secteur de la transformation des produits marins;
- ❑ déterminer les avantages et les contraintes de l'utilisation du programme.

Pour réaliser cette activité, **Zins Beuchesne et associés** a suivi les grandes lignes méthodologiques suivantes :

- conception d'un questionnaire d'enquête, validé par le CSMOPM et le comité de suivi;
- réalisation des entrevues à partir de contacts transmis par le CSMOPM et le comité de suivi : 14 entrevues ont été réalisées avec, notamment :
 - neuf entreprises du secteur de la production agricole,
 - cinq entreprises de la transformation alimentaire¹;
- rédaction du compte rendu des entrevues;
- réunion de validation avec le comité de suivi.

Le présent rapport comporte deux grandes sections :

- ❑ Dans la première section, on trouvera les grandes lignes du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires, ses obligations, ainsi que les récents changements apportés par le Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des

¹ Cela inclut un représentant syndical de l'organisme Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ayant de l'expérience avec deux usines du secteur de la transformation alimentaire, et qui, pour ne pas être nommé comme tel, a été traité comme une entreprise du secteur de la transformation alimentaire.

réfugiés (travailleurs étrangers temporaires). Pour de plus amples renseignements, les détails du programme et du règlement sont présentés à l'annexe 1.

- Dans la deuxième section est présenté le compte rendu des quatorze entrevues réalisées.

Le guide d'entrevue est joint à l'annexe 2.

CHAPITRE 2

PRÉSENTATION DU PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

2. PRÉSENTATION DU PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Les employeurs canadiens embauchent des milliers de travailleurs étrangers pour les aider à pallier les pénuries de main-d'œuvre.

Le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires du gouvernement fédéral permet aux étrangers admissibles de travailler au Canada pour une période déterminée si l'employeur peut établir qu'il ne peut trouver de Canadiens ou de résidents permanents pour combler des postes dans son entreprise, et que l'arrivée de travailleurs étrangers n'aura pas de répercussions négatives sur le marché du travail canadien.

Ainsi, Citoyenneté et Immigration Canada, Service Canada (l'organisme de prestation de services de Ressources humaines et Développement social Canada) et l'Agence des services frontaliers du Canada travaillent de concert pour gérer et exécuter le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires.

Cette section présente les grandes lignes du PTET¹ et en particulier du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation, et les principaux changements réglementaires à venir. Le lecteur est invité à se référer à l'annexe 1 pour de plus amples renseignements ainsi que pour de l'information précise sur le volet destiné au secteur agricole (programme pour les travailleurs agricoles saisonniers) utilisé par les entreprises agricoles interrogées dans le cadre de cette étude.

2.1 EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

2.1.1 Étapes de l'embauche

Dans presque tous les cas, les travailleurs étrangers temporaires doivent être titulaires d'un permis de travail valide afin de pouvoir travailler au Canada. L'employeur qui souhaite embaucher un travailleur étranger afin qu'il travaille au Québec doit :

1. soumettre une demande de travailleur étranger de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)/Service Canada (SC) pour un avis relatif au marché du travail (AMT) par la poste ou par télécopieur au Centre Service Canada (CSC) de sa région;

¹ Source : site des Ressources humaines et Développement des compétences Canada (www.rhdcc.gc.ca)

2. soumettre au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC) ou au bureau du MICC de sa région le formulaire *Demande de certificat d'acceptation* du MICC et le paiement des honoraires perçus par le gouvernement du Québec²;
3. demander au travailleur de faire une demande de permis de travail à CIC une fois que RHDC et le MICC ont approuvé l'offre d'emploi.

Par la suite, CIC détermine s'il peut accorder au travailleur étranger un permis de travail.

2.1.2 Efforts de recrutement

Le 1^{er} janvier 2009, les listes régionales de professions soumises à des pressions ont été remplacées par les normes nationales en matière de recrutement. Ainsi, toutes les professions sont assujetties aux mêmes normes minimales en matière de recrutement selon le niveau de compétences (O, A, B, C et D) de la Classification nationale des professions (CNP).

NIVEAUX DE COMPÉTENCES DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS

NIVEAU DE COMPÉTENCE	PERSONNEL	PROFIL
Niveau O	Personnel de gestion	Profils diversifiés
Niveau A	Personnel professionnel	Études universitaires
Niveau B	Personnel technique	Études collégiales, programmes d'apprentissage
Niveau C	Personnel intermédiaire	Études secondaires, programmes d'apprentissage
Niveau D	Personnel élémentaire	Formation en emploi, entraînement à la tâche

Si l'employeur ne répond pas aux exigences, sa demande d'avis relatif au marché du travail (AMT) sera refusée. Les conditions d'admissibilité pour les professions non spécialisées et exigeant un niveau réduit de formation (C et D) sont présentées ci-après (se référer à l'annexe 1 pour connaître les conditions particulières à chacune des professions de la CNP).

Conditions d'admissibilité selon les professions C et D de la CNP (y compris les travailleurs agricoles saisonniers)

Ainsi, pour être admissible l'employeur doit avoir déployé un **minimum d'efforts de recrutement** et démontrer qu'il a mené des activités de recrutement conformément aux

² Les frais exigés par le gouvernement du Québec pour l'examen d'une offre d'emploi temporaire pour un travailleur étranger présentée par un employeur sont de 175 \$ CAN. Aucuns frais ne s'appliquent aux demandes relatives aux travailleurs agricoles saisonniers.

pratiques de la profession visée, soit en ayant recours aux sites Internet reconnus, aux syndicats et associations professionnelles, aux revues spécialisées, aux bulletins ou aux journaux nationaux, etc.

Il doit en particulier démontrer qu'il a annoncé le poste durant l'équivalent de 14 jours au moyen de différents véhicules, tels que ceux-ci :

- des annonces dans les journaux (p. ex. : une annonce hebdomadaire durant deux ou trois semaines dans des revues spécialisées, des bulletins ou des journaux nationaux, des bulletins ou des journaux des communautés ethniques ou des journaux locaux distribués gratuitement);
- des annonces dans la collectivité (p. ex. : annonces affichées pendant deux ou trois semaines dans les commerces, les centres de ressources communautaires, les églises ou les centres d'emploi locaux);
- des annonces sur les sites Internet (p. ex. : affichage pendant deux semaines sur des sites d'emploi reconnus ou des syndicats, dans des centres de ressources communautaires et des communautés ethniques).

L'employeur est également encouragé à déployer des efforts de recrutement continus, notamment auprès de groupes traditionnellement défavorisés sur le plan de l'emploi (p. ex. : les Autochtones, les travailleurs âgés, les immigrants, les nouveaux venus au Canada, les personnes handicapées et les jeunes), et faire appel à des sites Internet reconnus, aux journaux locaux ou régionaux, aux centres de ressources communautaires et aux centres d'emploi régionaux.

L'annonce doit comprendre le nom et l'adresse de l'entreprise, l'éventail des salaires offerts et les bénéfices offerts.

Il faut aussi savoir que RHDC/Service Canada se réserve le droit d'exiger des efforts supplémentaires de recrutement, pouvant impliquer de prolonger la durée, ou d'étendre la zone de recrutement à l'échelle locale, régionale ou nationale.

2.1.3 Taux salarial

L'offre d'emploi doit comprendre certains éléments d'information concernant **le taux salarial** et **les bénéfices** liés à l'emploi offert, comme :

- l'éventail exact des salaires qui sont offerts aux Canadiens et aux résidents permanents qui effectuent le même travail, dans la même région, y compris le taux de salaire courant³ pour le poste;
- les bénéfices qui sont offerts.

³ Dans le cadre du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires, le taux de salaire courant correspond au taux horaire moyen offert dans un domaine et dans une zone géographique.

L'employeur est tenu d'offrir aux travailleurs étrangers temporaires travaillant dans un milieu syndiqué le taux de salaire tel qu'il est établi en vertu de la convention collective de son entreprise. Si l'employeur offre des avantages sociaux aux travailleurs canadiens, il doit également en faire bénéficier les travailleurs étrangers temporaires.

2.1.4 Preuves de recrutement

Dans le cadre du processus de demande d'un AMT, RHDC/Service Canada pourrait demander de fournir des documents qui démontrent que l'employeur répond aux exigences de recrutement, soit les démarches d'embauche, ainsi que les résultats d'efforts qui ont été déployés pour recruter des Canadiens et des résidents permanents (p. ex. : des renseignements sur les compétences des postulants et les raisons pour lesquelles ces derniers n'ont pas été retenus).

Les documents à l'appui doivent donc être préservés par les employeurs **pour au moins six ans**, conformément aux prescriptions d'autres lois provinciales ou fédérales, comme la Loi de l'impôt sur le revenu.

2.2 PROJET PILOTE RELATIF AUX PROFESSIONS EXIGEANT UN NIVEAU RÉDUIT DE FORMATION (NIVEAUX C ET D DE LA CNP)

L'employeur peut recevoir l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers **pendant une période maximale de 24 mois** dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle (niveaux C et D de la CNP) en cas de pénurie de main-d'œuvre démontrée parmi les citoyens canadiens et les résidents permanents.

Au Canada, les professions exigeant un niveau réduit de formation englobent les professions qui, habituellement, ne réclament tout au plus qu'un diplôme d'études secondaires ou un maximum de deux ans de formation en cours d'emploi aux termes de la CNP et qui sont classées dans les niveaux de compétence C ou D de cette classification.

Dans le secteur de la transformation des produits marins, les postes de niveaux C et D du personnel à la production et aux opérations sont les suivants :

POSTES DE NIVEAUX C ET D DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES PRODUITS MARINS

NIVEAU C		NIVEAU D
Ouvriers/ouvrières dans les usines de conditionnement du poisson	Préparateur de poisson	Manceuvre dans la transformation du poisson
Échantillonneur et trieur dans la transformation des aliments	Préposé à la cuisine (industrie de la transformation des produits marins)	Préparateur de repas congelés
Ouvrier dans les usines de conditionnement du poisson	Préposé à la mise en conserve des produits marins	Préposé de nettoyage et de sanitation
Commis à la production	Préposé à la transformation des mollusques et des crustacés	Manceuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac
Commis à la réception des marchandises	Préposé à la transformation du poisson	Manceuvre dans la transformation du poisson
Commis à l'expédition des marchandises	Coordonnateur de la production	
Manutentionnaire	Opérateur de machines et de procédés industriels	
Ouvrier au fumoir à poisson		

2.2.1 Lignes directrices concernant l'embauche de travailleurs étrangers

Avant de présenter une demande d'AMT pour embaucher un travailleur étranger, l'employeur doit :

- déployer les efforts de recrutement minimaux pour les professions de niveaux C et D de la CNP;
- consulter le syndicat local afin de savoir si le poste en question est visé par une convention collective;
- assumer tous les coûts de recrutement liés à l'embauche du travailleur étranger (p. ex. : coûts liés à la publication dans les journaux, bulletins ou revues spécialisées à l'occasion des activités de recrutement, coûts liés à l'accompagnement d'une firme de recrutement, coûts liés à des déplacements ou locations d'équipement, etc.);
- signer un contrat de travail indiquant le salaire, les fonctions et les conditions liées au transport, à l'hébergement, à la santé et la sécurité au travail du travailleur étranger;
- payer les coûts de transport pour amener le travailleur de son pays de résidence permanente à son lieu de travail au Canada et le coût du retour à son pays de résidence;
- offrir un salaire égal ou plus élevé que le taux salarial courant offert aux Canadiens qui effectuent le même travail, dans la même région ou, si le poste est visé par une convention collective, le taux prévu dans ladite convention et les mêmes avantages sociaux dont bénéficient les travailleurs canadiens (RHDC/Service Canada se réserve le droit de fixer le taux de salaire courant);
- accepter de revoir et de rajuster (le cas échéant) le salaire du travailleur après 12 mois d'emploi pour veiller à ce que le travailleur continue de toucher le taux de rémunération en vigueur dans sa catégorie professionnelle et dans sa région;
- aider le travailleur étranger à trouver un logement abordable et convenable;
- prévoir une couverture médicale jusqu'à ce que le travailleur soit couvert par l'assurance maladie de la province;

- inscrire le travailleur auprès de l'organisme d'indemnisation des travailleurs en cas d'accident ou d'un régime d'assurance aux fins de la santé et de la sécurité au travail de la province.

2.2.2 Étapes pour la présentation d'une nouvelle demande d'avis relatif au marché du travail

L'employeur qui souhaite embaucher des travailleurs étrangers pour occuper des postes de niveaux de compétence C et D doit suivre les étapes suivantes :

- présenter une demande d'avis relatif au marché du travail en s'adressant au Centre Service Canada (CSC) situé le plus près du futur lieu d'emploi du travailleur étranger;
- répondre aux critères d'évaluation relatifs aux AMT comprenant notamment l'obtention d'un certificat d'acceptation du Québec;
- remplir et signer un exemplaire du contrat de travail.

À la suite de la réception d'un avis relatif au marché du travail, l'employeur doit :

- envoyer une copie de la lettre de confirmation de RHDCC/Service Canada ainsi que le contrat de travail signé au travailleur étranger;
- demander au travailleur étranger de signer le contrat de travail et de faire une demande de permis de travail à CIC. Le travailleur doit joindre la lettre de confirmation ainsi que le contrat de travail. CIC décide ensuite, en fonction des critères relatifs à l'emploi, si le travailleur étranger peut obtenir ou non un permis de travail et s'établir temporairement au Canada.

Certains pays imposent des conditions à leurs citoyens désirant travailler au Canada, par exemple, l'obtention de la permission de quitter le pays ainsi que la responsabilité assumée par les employeurs quant aux coûts de transport ou à la protection médicale. Il est donc préférable que l'employeur demande au travailleur étranger de vérifier si des critères s'appliquent dans son pays.

Si un employeur souhaite bénéficier des services d'un travailleur étranger **au-delà de la période prévue dans son permis de travail**, il doit présenter une nouvelle demande d'avis relatif au marché du travail à RHDCC/Service Canada quatre mois avant l'échéance du permis de travail afin d'assurer son traitement et la prolongation du permis de travail délivré par CIC.

2.3 MODIFICATION DE LA RÉGLEMENTATION

Selon la *Gazette du Canada* du 10 octobre 2009,⁴ des articles du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR) concernant l'entrée des travailleurs étrangers temporaires (TET) seraient modifiés afin de clarifier la procédure prévue pour évaluer **l'authenticité des offres d'emploi** et d'**indiquer les facteurs à considérer** pour ce faire.

⁴ *Gazette du Canada*, Vol. 143, n° 41 (10 octobre 2009).

Les modifications **permettraient de rendre l'employeur non admissible au PTET pendant deux ans** sur constatation, lors de la présentation de la demande, que celui-ci a dans le passé procuré une rémunération, des conditions de travail ou un emploi très différents de ceux qu'il avait offerts. Une liste d'employeurs non admissibles serait affichée sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada.

Des modifications limiteraient par ailleurs la **période de validité du permis de travail à un maximum cumulatif de quatre ans**, suivie d'une période où l'intéressé devrait s'abstenir de travailler au pays pendant au moins **six ans**, sauf dans certains cas. Également, RHDCC serait tenu de préciser dans ses AMT la période pendant laquelle ceux-ci sont valides.

Pour consulter le règlement dans son intégrité, ainsi que le lien Internet vers la *Gazette du Canada*, le lecteur peut se référer à l'annexe 1 du présent document.

CHAPITRE 3

COMPTE RENDU DES ENTREVUES AVEC DES GESTIONNAIRES D'ENTREPRISES QUI UTILISENT LE PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

3. COMPTE RENDU DES ENTREVUES AVEC DES GESTIONNAIRES D'ENTREPRISES QUI UTILISENT LE PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Treize entrevues ont été effectuées avec des entreprises qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires et qui ont utilisé le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires, dont neuf avec des entreprises du secteur de la production agricole et quatre avec des entreprises de la transformation alimentaire. Une entrevue complémentaire a été réalisée avec un représentant syndical des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC).

Les entrevues ont été menées entre le 26 novembre et le 3 février 2010 et duraient environ 45 minutes en moyenne.

3.1 UTILISATION DU PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

En moyenne, les entreprises de la production agricole utilisent le PTET depuis **8 ans** (le nombre d'années varie entre 4 et 20 ans), tandis que deux entreprises en transformation alimentaire interrogées ont commencé l'utilisation du programme en 2009, une en 2008 et une en 2007¹.

Globalement, on compte **entre 3 et 150 travailleurs étrangers temporaires** qui proviennent chaque année de ce programme et qui sont employés par les entreprises interrogées, ce qui **représente en moyenne 49 % de la main-d'œuvre** de ces entreprises. Le tableau suivant présente la répartition du nombre de travailleurs étrangers temporaires.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES PAR ENTREPRISE RÉPONDANTE (N = 13²)

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	NOMBRE D'ENTREPRISES
Moins de 10	4
De 10 à 49	6
De 50 à 99	2
100 et plus	1

La plupart des travailleurs occupent des **postes non spécialisés**, principalement comme ouvrier ou manœuvre, et effectuent des tâches variées telles que la cueillette des fruits et

¹ Une entreprise de la transformation alimentaire n'a pas répondu à cette question.

² Ce nombre exclut le représentant syndical.

légumes, la plantation, le taillage des arbres, l'échantillonnage d'insectes, le désherbage, l'entretien, l'abattage, le désossage, l'emballage des produits à l'usine et la transformation des produits à l'usine.

Une usine de transformation précise que les travailleurs étrangers temporaires occupent des postes de manœuvres au départ, pour une période de trois mois, mais qu'ils suivent le programme d'intégration de l'entreprise qui leur permet, à l'aide de formation continue, d'accéder par la suite à davantage de responsabilités et à un meilleur salaire.

Ceux qui ont un permis de conduire (permis international normalement obtenu dans le pays d'origine) sont amenés à conduire la machinerie agricole, tandis que les plus anciens, soit les travailleurs étrangers qui reviennent d'une année à l'autre, occupent des postes qui demandent un peu plus de responsabilités et de leadership. On peut citer en exemple des postes de chef d'équipe, de contremaître et des postes en sanitation.

Les principales raisons qui ont amené les entreprises interrogées à utiliser le PTET sont **les difficultés de recrutement** et de **rétenion de la main-d'œuvre québécoise**, comme en témoigne ce commentaire :

« Pour maintenir une équipe de 5 ou 6 personnes par saison, cela en prenait de 20 à 25. Les gens ne restaient pas, ne se présentaient pas. L'embauche de travailleurs étrangers a permis de stabiliser la main-d'œuvre et de développer l'entreprise. »

Les démarches que les entreprises de la production agricole ont effectuées pour adhérer ou être admissibles au programme sont sensiblement les mêmes d'une entreprise à l'autre, c'est-à-dire :

- l'entreprise communique avec le centre d'emploi de l'Union des producteurs agricoles (UPA) afin de remplir les premiers formulaires d'admissibilité : description des efforts de recrutement passés et présents, définition des postes à combler (nombre d'heures de travail, dates de début et de fin de l'emploi), détermination (selon la superficie de l'entreprise agricole) 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.

Les cinq entreprises en transformation alimentaire ont, quant à elles, suivi un processus fort différent.

- Une première entreprise mentionne être allée chercher des renseignements auprès d'une firme externe qui recrutait déjà des travailleurs étrangers temporaires dans l'Ouest canadien pour une grosse entreprise en transformation alimentaire (Maple Leaf).

- ❑ Quatre entreprises en transformation alimentaire ont indiqué avoir dû fournir plusieurs renseignements à Citoyenneté et Immigration Canada et Immigration Québec, tels que le nombre d'employés de l'entreprise, le nombre d'embauches depuis les trois ou quatre dernières années, le taux de rétention des travailleurs locaux dans l'entreprise, le nombre de mises à pied et les raisons de chacune d'elles, les publicités d'offres d'emplois effectuées, etc. Elles devaient aussi recevoir un avis favorable du CSMO si elles voulaient bénéficier du PTET.

- ❑ Enfin, une entreprise en transformation alimentaire ayant aussi des activités agricoles affirme avoir fait directement affaire avec la même firme spécialisée que les entreprises agricoles.

Une fois l'admissibilité au programme établie, les entreprises de la production agricole ont pu définir quelques critères de base pour la présélection des travailleurs étrangers temporaires, comme :

- la grandeur minimale des travailleurs étrangers temporaires (p. ex. : cinq pieds et plus);
- la provenance (pays);
- la bonne forme physique;
- un permis de conduire.

Un répondant mentionne qu'une entreprise du secteur laitier qui souhaite embaucher des travailleurs étrangers temporaires peut demander des travailleurs « vachers », soit des travailleurs qui possèdent une certaine expérience dans ce secteur. Il serait aussi possible de demander des travailleurs spécialisés dans le secteur de l'apiculture. Ces travailleurs, un peu plus expérimentés, coûteraient cependant un peu plus cher à l'employeur.

Les cinq entreprises en transformation alimentaire ont défini des **critères un peu plus précis pour la présélection des futurs travailleurs étrangers temporaires**, comme :

- la bonne forme physique / la dextérité;
- la langue parlée;
- la provenance (pays);
- l'absence de dossier criminel;
- un niveau de scolarité correspondant à plus ou moins un secondaire 5;
- la capacité de s'exprimer en français;
- l'expérience d'avoir déjà travaillé au froid (atout si possible);
- l'expérience d'avoir déjà travaillé en transformation alimentaire (atout si possible);
- la possibilité d'obtenir des références d'employeurs dans leur pays d'origine.

Une entreprise précise que le fait de présélectionner des travailleurs étrangers temporaires avec un niveau de langue française « satisfaisant » augmentait grandement son admissibilité au programme par Immigration Canada.

3.2 PROCESSUS D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Le **processus d'embauche** dans l'ensemble des démarches entourant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires est perçu comme étant « **facile** », « **rapide** » et « **simple** » par les **employeurs du secteur de la production agricole** puisqu'ils n'ont qu'à faire leurs demandes, puis l'organisme de recrutement s'occupe de l'ensemble du processus d'embauche pour eux.

Le processus d'embauche s'est aussi avéré « assez facile » pour **l'entreprise du secteur de la transformation** qui a utilisé les services de la même entreprise de recrutement que le secteur agricole. Cependant, **trois entreprises du secteur de la transformation alimentaire** ont jugé **le processus d'embauche plus fastidieux**, et ce, qu'elles aient ou non effectué leur recrutement en collaboration avec une firme de recrutement externe.

À titre d'exemple, voici les étapes suivies par une entreprise ayant fait affaire avec une firme externe (de nom inconnu) qui travaillait déjà avec Maple Leaf dans l'Ouest canadien.

- ❑ La firme externe s'est tout d'abord déplacée pour la première sélection des travailleurs à l'Île Maurice.
- ❑ La directrice des ressources humaines a effectué les entrevues à partir du Québec à l'aide d'une caméra Web. Au total, plus de 150 entrevues ont été réalisées (dont 30 durant toute une nuit à cause du décalage horaire).
- ❑ Cette même entreprise a aussi travaillé de concert avec l'Organisation internationale pour les migrations, en lui envoyant de la documentation à transmettre aux postulants de l'Île Maurice : une présentation du Québec, des photos de l'entreprise, les conditions de travail, les logements, le transport, les détails de la convention collective de l'entreprise, les obligations de part et d'autre, un exemple de feuille de paie, un exemple de feuille d'impôts, etc.
- ❑ La sélection de 32 travailleurs faite par l'employeur a par la suite été envoyée à CIC qui a accepté les noms. La firme a effectué les contrats et les a expédiés à l'Île Maurice afin de les faire signer par les travailleurs étrangers. Ces contrats ont finalement été envoyés à CIC pour délivrer les visas valides pour 24 mois.

- ❑ C'est la firme de recrutement qui s'est occupée de l'achat des billets d'avion et qui a, avec l'aide de l'Organisation internationale pour les migrations, coordonné les examens médicaux dans le pays d'origine des travailleurs.

Deux autres **entreprises du secteur de la transformation** ont utilisé l'aide d'une firme externe, dans un cas, l'entreprise *Chisholm* (de l'Ontario) parce qu'elle travaillait déjà avec le pays présélectionné (l'Île Maurice) et dans l'autre, l'entreprise *Canlaber* (de l'Ouest canadien).

Les agences qui ont aidé ces deux entreprises se sont premièrement déplacées dans le pays choisi afin d'effectuer un premier recrutement. Par la suite, la démarche a été fort différente :

- ❑ Une entreprise a simplement reçu les curriculum vitae (en format électronique) de 20 travailleurs étrangers temporaires potentiels, ce qui lui a permis d'en recruter 8 parmi ceux-ci.
- ❑ La seconde, qui devait recruter beaucoup plus d'employés, a délégué deux employés de son usine pour se rendre dans le pays choisi afin d'effectuer les entrevues, présenter les conditions de travail, les tâches, l'environnement de travail, etc., aux travailleurs potentiels.

Les entreprises qui ont eu recours aux services d'une firme externe **perçoivent plusieurs avantages** dans les **méthodes d'embauche** employées :

- la facilité du processus;
- la rapidité (surtout après la première année);
- la fiabilité (p. ex. : les travailleurs arrivent à la bonne date);
- l'expérience de la firme de recrutement;
- la disponibilité du personnel de la firme de recrutement;
- la qualité du travail et des services rendus;
- la gestion du recrutement pour un coût acceptable;
- la gestion des documents (« paperasse »);
- le fait qu'aucun déplacement dans le pays visé ne soit nécessaire.

Deux des entreprises **du secteur de la transformation alimentaire** qui ont reçu l'aide d'une firme de recrutement ou de l'Organisation internationale pour les migrations affirment que **le principal avantage des méthodes d'embauche** employées est **l'ensemble des suivis effectués par le consultant dans le pays visé**.

Les **inconconvénients perçus des méthodes d'embauche** employées par les **entreprises agricoles** sont les suivants :

- la moindre disponibilité des consulats durant l'été pour aider les employeurs (p. ex. : problème d'impôt, prestation parentale, problème personnel, etc.);
- les lois du travail qui changent;

- le risque d'avoir un travailleur inexpérimenté (même si l'on a demandé le même travailleur que l'année précédente);
- le prix des services;
- les paiements à la firme de recrutement qui doivent s'effectuer à l'aide d'une carte de crédit (p. ex. : les billets d'avion);
- le nombre élevé d'intermédiaires;
- la bureaucratie;
- la perception que la firme de recrutement ne fait pas assez d'efforts pour prioriser l'embauche des étrangers ayant déjà travaillé dans l'entreprise les années précédentes.

Quant aux **inconvenients perçus des méthodes d'embauche** employées par les entreprises **du secteur de la transformation alimentaire**, ils sont les suivants :

- la durée du processus (considéré comme très long);
- la lourdeur de la logistique associée à l'embauche;
- le manque de contrôle sur l'ensemble de l'information transmise aux futurs travailleurs dans leur pays d'origine.

Durée du processus d'embauche

La plupart des employeurs interrogés estiment que le processus d'embauche dure environ de **8 à 10 semaines** à la première demande, mais que ce délai est normalement plus court aux demandes suivantes.

Ce processus a cependant été beaucoup plus long pour les entreprises du **secteur de la transformation alimentaire** qui, pour la plupart, en étaient à leur première demande en 2008 ou 2009. Ainsi, l'une affirme avoir commencé les procédures en juillet 2008 pour obtenir sa confirmation de travailleurs temporaires en février 2009 (pour une embauche en mai 2009), soit un processus d'embauche d'environ **28 semaines**. D'après elle, il faut prévoir un délai de 8 à 14 semaines seulement pour l'obtention des visas.

Notons cependant que le processus d'embauche a considérablement varié d'une entreprise à l'autre, puisque l'une d'entre elles a pris environ deux ans pour effectuer le même processus.

Selon les employeurs interrogés qui étaient en mesure de se prononcer sur la question, les **coûts associés au processus d'embauche dans le secteur agricole** sont les suivants :

- frais d'ouverture de dossier à l'UPA : environ 100 \$;
- firme externe : forfaitaire (60 \$ par travailleur embauché) ou variable selon les caractéristiques de l'entreprise;
- visa : 175 \$;
- certificat : 150 \$.

Les coûts associés à l'embauche pour les entreprises du **secteur de la transformation alimentaire** qui ont utilisé une firme de recrutement sont moins précis, puisqu'ils peuvent varier d'une firme à une autre (p. ex. : cela peut être un pourcentage sur chaque heure travaillée par un travailleur étranger pour la durée de son contrat). À titre indicatif, les coûts du processus d'embauche mentionnés par les entreprises varient de 8000 \$ à 200 000 \$ (qui incluent tout le travail préparatoire, les coûts des voyages de l'équipe de recrutement, le temps nécessaire pour réaliser plus d'une centaine de vidéoconférences pour recruter 100 employés, etc.).

Critères d'embauche

Tous les travailleurs étrangers temporaires doivent absolument passer un **examen médical** dans leur pays d'origine s'ils souhaitent travailler au Canada. Cette étape est coordonnée par la firme de recrutement en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations.

À la suite de la présélection, les critères de sélection pour les travailleurs étrangers temporaires des entreprises dans le secteur agricole sont les suivants :

- leur disponibilité (66,7 % ou 6 entreprises sur 9);
- leurs expériences pour le poste convoité (55,6 % ou 5 entreprises sur 9);
- leurs compétences pour le poste convoité (33,3 % ou 3 entreprises sur 9);
- leur motivation au travail (22,2 % ou 2 entreprises sur 9);
- leur mobilité (22,2 % ou 2 entreprises sur 9).

Certaines entreprises agricoles mentionnent avoir priorisé les travailleurs mariés avec enfants ainsi que des travailleurs qui ont été recommandés par d'autres travailleurs étrangers temporaires déjà en poste au Québec.

Quant aux **entreprises du secteur de la transformation alimentaire**, elles se sont avant tout assurées de sélectionner des « **travailleurs motivés** » (« [...] en s'assurant de bien connaître les raisons sous-jacentes à leur désir de venir travailler au Canada. »), avec une bonne **disponibilité** et une **bonne santé**. Une ouverture et une compréhension sur « **le caractère nordique du Québec** », notamment le froid, ont aussi été abordées en cours d'entrevue.

3.3 ACCUEIL ET INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Trois entreprises sur quatorze, toutes du secteur de la transformation alimentaire, ont formé un **comité de travail** au sein de leur entreprise afin de planifier la venue des travailleurs étrangers temporaires.

Par ailleurs, plusieurs gestionnaires des autres entreprises (sans comité de travail) affirment qu'ils se sont personnellement occupés de l'arrivée des travailleurs étrangers. Une entreprise a

particulièrement dédié une adjointe administrative à la coordination de l'embauche, de l'accueil et de l'intégration des travailleurs pendant au moins un mois.

Préparatifs obligatoires pour l'employeur

Les **préparatifs obligatoires pour l'employeur en matière d'accueil et d'intégration des travailleurs étrangers temporaires** consistent tout d'abord à aller chercher les travailleurs étrangers à l'aéroport le jour de leur arrivée.

Il faut aussi s'occuper du logement (selon les normes établies par le PTET), de la planification et de la mise en place d'un transport hebdomadaire pour les travailleurs étrangers, de l'achat des vêtements nécessaires au travail, de l'ouverture d'un compte bancaire, de l'adhésion à l'assurance maladie, ainsi que de l'obtention d'un numéro d'assurance sociale.

De plus, il faut prévoir une avance en argent pour chacun des travailleurs étrangers à leur arrivée, afin qu'ils puissent faire leur première épicerie. Il est d'ailleurs recommandé d'effectuer les premières visites aux différents points de services de la communauté (p. ex. : épicerie, banque, salon de coiffure, etc.) avec les travailleurs étrangers.

Les employeurs ont aussi l'obligation de fournir un transport vers un hôpital ou un médecin si un travailleur étranger le réclame.

Relativement à ces obligations, la plupart des employeurs mentionnent que les investissements majeurs concernent les logements à fournir aux travailleurs étrangers.

Préparatifs pour la communauté

Quelques **préparatifs d'accueil peuvent s'avérer nécessaires pour la communauté locale, en matière d'accueil et d'intégration** des travailleurs étrangers temporaires. Ils permettent à ces derniers de se sentir un peu moins dépaysés, et peuvent parfois s'avérer relativement lucratifs pour la communauté, surtout si le nombre de travailleurs étrangers est élevé.

Ces préparatifs se résument à communiquer avec les principales épiceries pour qu'elles offrent des **produits alimentaires adaptés aux travailleurs étrangers**, p. ex. : divers aliments et condiments mexicains (tacos, burritos, sauce au chili, etc.). Certaines communautés offrent aussi trois ou quatre **cérémonies religieuses en espagnol** au cours de la saison estivale, ce qui semble apprécié par les travailleurs étrangers.

Enfin, certaines entreprises locales (p. ex. : banque, restaurants, épiceries, etc.) ont entrepris de se perfectionner en espagnol afin de mieux servir les travailleurs étrangers qui sont présents dans la communauté d'année en année.

Préparatifs au sein de l'entreprise

En général, le choix d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires a été discuté en entreprise et fait l'objet d'une communication interne au sein des entreprises concernées. De ce fait, les employeurs affirment que les réactions des employés locaux et les effets sur les relations de travail ont été positifs, les relations entre les travailleurs étant harmonieuses.

« Les gens étaient vraiment heureux parce que les travailleurs étrangers sont motivés, heureux de travailler, et cela aide les travailleurs québécois, car ils peuvent faire un travail plus intéressant avec plus de responsabilités maintenant. »

Seuls quelques travailleurs locaux, dans certaines entreprises, ont démontré de l'envie envers les travailleurs étrangers (p. ex. : accueil réservé aux travailleurs étrangers, « privilèges » liés aux obligations du programme – logement, transport, etc.). Les employeurs admettent que ces travailleurs locaux ont par la suite quitté l'entreprise puisqu'ils n'arrivaient pas à s'adapter à la nouvelle situation.

En matière d'**apprentissage linguistique**, les neuf entreprises en production agricole confirment qu'il a été nécessaire de suivre des cours d'espagnol. En général, ce sont les principaux gestionnaires, propriétaires et les contremaîtres qui ont suivi les cours.

Seules les **entreprises en transformation alimentaire** n'ont pas eu d'apprentissage linguistique à effectuer puisqu'elles ont particulièrement présélectionné des travailleurs de langue française en provenance de l'Île Maurice ou des travailleurs qui parlaient l'anglais.

Facteurs clés de succès

Les **facteurs clés de succès** des préparatifs nécessaires, de la part de l'employeur et de la communauté, pour l'accueil et l'intégration des travailleurs étrangers temporaires sont les suivants :

- offrir un traitement équitable aux travailleurs : « *Le respect des travailleurs qui arrivent et des travailleurs locaux, pour ne pas donner davantage à un qu'à l'autre* »;
- solliciter l'engagement des travailleurs étrangers avec plus d'expérience (qui n'en sont pas à leur premier séjour) auprès des nouveaux;
- s'assurer de bien expliquer en détail les éléments du quotidien des travailleurs (p. ex. : comment fonctionnent l'épicerie, les restaurants, le coiffeur, comment cuisiner, faire le lavage, utiliser le four, le four à micro-ondes, etc.);
- sensibiliser la communauté avant l'arrivée des travailleurs si elle n'en a jamais accueilli auparavant (p. ex. : à la culture, la religion des travailleurs, etc.);
- faire participer le syndicat au processus, s'il y a lieu.

3.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

Tous les travailleurs étrangers des neuf entreprises du **secteur de la production agricole** ont occupé des **postes saisonniers à temps plein** au cours de la dernière année. Le nombre de semaines de travail par année fluctue entre 8 et 30, pour une **moyenne de 22 semaines travaillées** par entreprise.

Le **nombre d'heures de travail hebdomadaires** effectuées par les travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole est, en moyenne, de **59 heures par semaine**. La plupart des employeurs précisent que les travailleurs étrangers souhaitent travailler beaucoup d'heures, car ils veulent que leur déplacement au Québec soit lucratif : « *Ils sont là pour faire de l'argent* ».

Un **taux horaire de moins de 10 \$ l'heure** est généralement offert aux travailleurs étrangers du secteur de la production agricole. Les employés de ces entreprises ne sont pas regroupés en syndicat ou en association d'employés.

Les cinq entreprises du **secteur de la transformation alimentaire** offrent aussi des **postes à temps plein** aux travailleurs étrangers, mais **quatre d'entre elles** ont toutefois engagé ces derniers sur une **base annuelle (50 semaines de travail par année) pendant 24 mois**. En effet, cette particularité est importante puisqu'elle procure à l'entreprise, grâce au Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (voir la section 1.3 du présent document), une main-d'œuvre étrangère sur une période beaucoup plus longue et donc, une stabilité accrue dans la gestion de ses ressources humaines.

Les travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le secteur de la transformation alimentaire travaillent en moyenne **40 heures par semaine**, soit l'équivalent d'un travailleur local.

Un **taux horaire entre 10 \$ et 15 \$ l'heure** est généralement offert aux travailleurs étrangers du secteur de la transformation alimentaire, soit le taux stipulé dans les conventions collectives des entreprises interrogées.

3.5 TAUX DE RÉTENTION ET D'ABSENTÉISME

Les taux de rétention et d'absentéisme mentionnés par les employeurs sont bas.

En effet, les entreprises ont observé, parmi les travailleurs étrangers temporaires du secteur de la production agricole, un **taux de rétention variant entre 75 % et 100 %**, et un **taux d'absentéisme presque nul**, sauf pour quelques cas rares d'accidents ou de maladies (taux sur une période de 24 mois).

Le **taux de rétention** des travailleurs étrangers du secteur de la transformation alimentaire est de **95 %** (après 7 mois de travail en entreprise) et le taux **d'absentéisme varie entre 0 % et 7 %**, « [...] ce qui est peu élevé comparativement au taux de **20 % des travailleurs locaux.** »

3.6 UTILITÉ ET EFFICACITÉ DU PROGRAMME D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

À long terme, **les principaux avantages du recrutement et de la rétention des travailleurs étrangers** et leurs effets sur les entreprises sont (en ordre d'importance) :

- la stabilité des ressources humaines en entreprise;
- la possibilité de hausser le niveau de production;
- la possibilité, pour les travailleurs locaux, d'investir du temps sur des tâches et pour des postes à valeur ajoutée;
- la possibilité de remplir les commandes de production;
- la simplification de la gestion des ressources humaines (dotation, rétention) une fois les travailleurs étrangers temporaires embauchés;
- la planification des tâches en entreprise (travailleurs polyvalents);
- l'augmentation de la rapidité d'exécution des tâches;
- l'expertise acquise dans l'embauche de main-d'œuvre étrangère, ce qui procure un avantage à long terme pour l'entreprise qui souhaiterait généraliser cette démarche à d'autres usines dans le futur;
- l'ajout d'un quart de travail.

Complexité du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires

Sur une échelle de 0 à 10, où « 0 » signifie « pas complexe du tout » et 10 « très complexe » à utiliser (de la demande d'admissibilité à l'intégration des travailleurs), les employeurs donnent une note moyenne de **4,5** au programme, indiquant ainsi un niveau de complexité moyen. Certains précisent que c'est surtout à la première utilisation qu'il s'avère complexe.

On observe une différence importante entre la note moyenne donnée par les transformateurs (6,5) et celle donnée par les producteurs agricoles (3,7), indiquant que les transformateurs ont trouvé le processus beaucoup plus complexe.

Efficacité du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires

Sur une échelle de 0 à 10, où « 0 » signifie « pas efficace du tout » et 10 « très efficace », les employeurs donnent une note moyenne de **9,6** au programme, le jugeant donc **très efficace pour les aider à pallier la pénurie de main-d'œuvre** (producteurs agricoles : 9,8; transformateurs : 9,3).

Les employeurs justifient leur point de vue en mentionnant le taux de rétention beaucoup plus élevé, l'assiduité des travailleurs étrangers, leur motivation au travail, leur disponibilité.

Les **principaux désavantages et défis** relevés par les employeurs interrogés sont les suivants :

- les difficultés de communication (surtout causés par la langue);
- les conflits entre les travailleurs concernant les logements;
- le respect des logements : propreté, lois antitabac, alcool, etc.;
- les délais entre la demande d'autorisation et l'arrivée des travailleurs;
- les coûts associés au PTET;
- l'énergie et l'encadrement nécessaires pour le processus d'accueil (p. ex. : logement, épicerie, etc.) à l'arrivée des travailleurs;
- la formation des travailleurs étrangers (p. ex. : pour conduire la machinerie, pour l'arrosage de pesticides, etc.);
- le suivi régulier à effectuer auprès des travailleurs étrangers;
- les explications et la communication à effectuer auprès des employés locaux afin qu'ils comprennent les raisons sous-jacentes à l'embauche des travailleurs étrangers.

Coût annuel

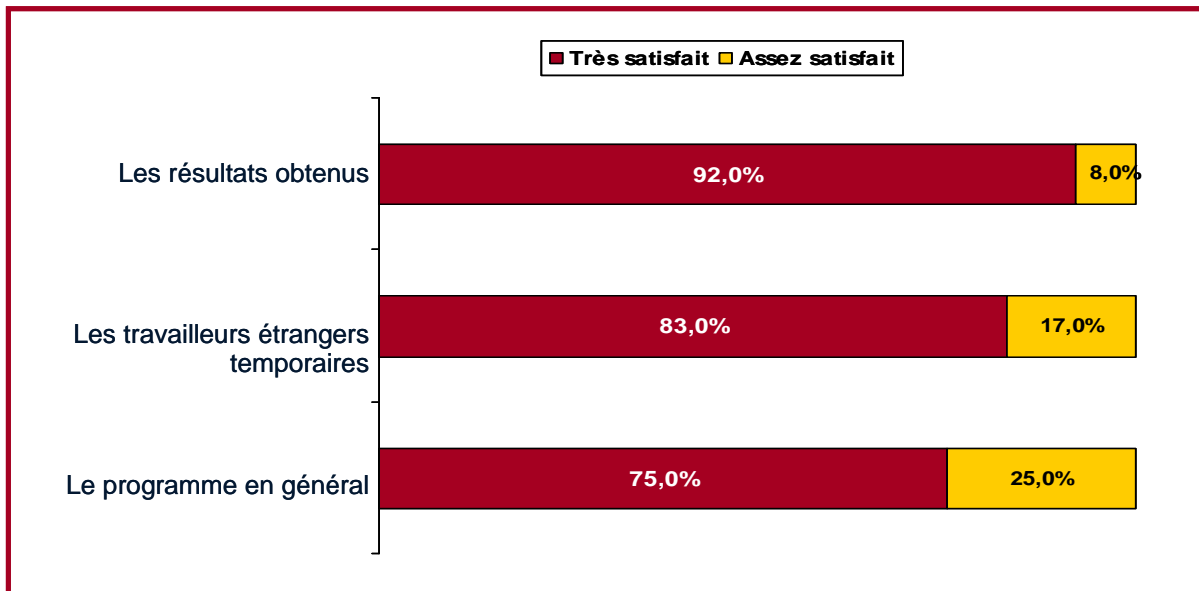
Douze des employeurs interrogés estiment que le **coût annuel d'un tel processus par travailleur** pour leur entreprise s'élève à **moins de 5000 \$**, tandis que **deux (du secteur de la transformation alimentaire)** sont d'avis que le coût varie **entre 5000 \$ et 10 000 \$**.

Les coûts les plus importants sont liés au logement et à l'achat des billets d'avion.

Satisfaction globale

Que les employeurs soient du domaine de la production ou de la transformation, leur satisfaction globale quant aux résultats obtenus, aux travailleurs étrangers temporaires et au programme en général est **très élevée**, comme l'indique le graphique suivant :

SATISFACTION GLOBALE DES EMPLOYEURS



Les **suggestions, commentaires ou conseils formulés par les employeurs** pour les gestionnaires des entreprises de la transformation des produits marins au Québec qui voudraient éventuellement utiliser le PTET dans leur entreprise sont les suivants :

- « Prendre soin des travailleurs étrangers en étant à l'écoute des problèmes, car ils ne vont pas se plaindre. »
- « Il faut les aider, en leur donnant des trucs afin d'éviter les blessures. »
- « Il faut les pousser à prendre des initiatives pour certaines activités. »
- « Suivre des cours d'espagnol. »
- « Suivre des cours de gestion des ressources humaines. »
- « S'assurer que les bons travailleurs reviennent d'une année à l'autre. »
- « Si un gros groupe de travailleurs arrivent dans la communauté, il serait peut-être pertinent de demander à un épicier de tenir des produits alimentaires spécialisés, d'avoir un traducteur (p. ex. : au CLSC), de préparer la communauté au préalable, de demander aux commerçants de se préparer en conséquence (p. ex. : pour le matériel de travail) et de suivre des cours d'espagnol. »
- « Organiser des activités sociales pour ou avec les travailleurs (p. ex. : messe en espagnol, aller au restaurant à la fin de la saison, jouer au soccer, etc.). »

Les entreprises du secteur de la transformation alimentaire précisent :

- « S'assurer qu'il y aura une ressource à temps plein les trois premiers mois, pour s'occuper de la gestion, la logistique de l'arrivée des travailleurs étrangers et pour les aider. »
- « Les travailleurs étrangers prennent deux semaines de plus qu'un travailleur local à s'adapter au travail. »
- « S'assurer que tous les postulants ont bien compris au départ les conditions, les raisons de leur venue, les attentes, la température au Québec, l'intégration, etc. »
- « Essayer de leur donner des conditions pour qu'ils soient bien, pour qu'ils s'intègrent bien. »

- « Impliquer le syndicat et des employés afin de les préparer à l'arrivée des travailleurs, les raisons d'embauche, les cultures des travailleurs étrangers, etc. »
- « Il peut être utile d'avoir un interprète si les travailleurs ne parlent pas suffisamment la langue afin de s'occuper d'eux (p. ex. : pour faire les achats à l'épicerie, les sorties, etc. »
- « Il faut faire preuve d'une très grande transparence avec tous les intervenants (p. ex. : avec Immigration Québec) afin de toujours expliquer les raisons de l'embauche des employés temporaires. »
- « Avant d'utiliser le PTET, il est important de comprendre le processus et de savoir dans quoi l'entreprise s'embarque, soit la mécanique, la bureaucratie, ce que le travailleur doit faire dans son pays, etc. »
- « Avant d'utiliser le PTET un employeur devrait revoir son processus d'embauche, de formation, se questionner sur les causes du problème de la main-d'œuvre dans l'entreprise. »

3.7 CONCLUSION SUR L'UTILISATION DU PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires permet de combler des postes pour lesquels, après des efforts de recherche, les entreprises canadiennes ne trouvent aucune main-d'œuvre canadienne.

Au Québec, il est utilisé par des entreprises du secteur agricole depuis plusieurs années et par des entreprises du secteur de la transformation de façon plus récente.

En raison de leur longue expérience et des services qu'elles se procurent auprès d'un organisme de recrutement spécialisé, les entreprises agricoles jugent ce programme très efficace et facile d'application. Des efforts importants, en temps et en argent, sont cependant nécessaires pour le recrutement, l'accueil et l'intégration de la main-d'œuvre étrangère.

La réalité est différente pour les entreprises de transformation alimentaire. Moins expérimentées, moins bien encadrées dans cette démarche, celles-ci trouvent le processus plus long et plus complexe. En effet, l'utilisation du programme se fait en plusieurs étapes, afin d'être admissible au programme, de présélectionner les travailleurs, de les recruter, de préparer leur arrivée, de les accueillir, de les intégrer et de faire le suivi sur leurs conditions de vie et de travail durant leur séjour au Canada. Le processus peut prendre beaucoup de temps à certaines étapes.

Une fois que les travailleurs étrangers sont embauchés et que l'ensemble des préparatifs pour faciliter leur intégration dans l'entreprise et la communauté locale est réalisé, les entreprises se disent très satisfaites de la main-d'œuvre étrangère et de son assiduité au travail. Pour plusieurs d'entre elles, le recours à cette main-d'œuvre a permis d'assurer la stabilité, voire la croissance de la production dans un contexte de bonne gestion des ressources humaines.

ANNEXE 1

DÉTAILS SUR LE PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET SON RÉGLEMENT

ANNEXE 1 : DÉTAILS SUR LE PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET SON RÈGLEMENT

EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU QUÉBEC

L'embauche des travailleurs étrangers temporaires peut être un élément essentiel de la stratégie commerciale d'une entreprise. Les travailleurs étrangers peuvent ainsi pallier les pénuries de main-d'œuvre du Canada et attirer de nouvelles compétences et connaissances qui favorisent la croissance économique du pays.

Étapes de l'embauche

Dans presque tous les cas, les travailleurs étrangers temporaires doivent être titulaires d'un permis de travail valide afin de pouvoir travailler au Canada. Lorsqu'un employeur souhaite embaucher un travailleur étranger afin qu'il travaille au Québec, il doit généralement :

1. soumettre une demande de travailleur étranger de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) / Service Canada (SC) pour un avis relatif au marché du travail (AMT) par la poste ou par télécopieur au CSC de sa région;
2. soumettre au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) ou au bureau du MICC de sa région :
 - le formulaire *Demande de certificat d'acceptation* du MICC rempli afin d'obtenir le certificat d'acceptation. L'employeur ou le travailleur étranger peuvent remplir ce formulaire. Si l'employeur le remplit, il doit joindre une procuration du candidat étranger l'autorisant à assumer ce rôle ainsi que tout document justificatif nécessaire,
 - le paiement des honoraires perçus par le gouvernement du Québec,
3. faire parvenir une copie de la lettre de confirmation conjointe de RHDC/MICC et du certificat d'acceptation du Québec au travailleur étranger une fois que RHDC et le MICC ont approuvé l'offre d'emploi;
4. lui demander de faire une demande de permis de travail à Citoyenneté et Immigration Canada.

Ensuite, CIC détermine s'il doit accorder au travailleur étranger un permis de travail qui lui permettra de travailler au Canada conformément aux exigences s'appliquant aux travailleurs et aux résidents temporaires au Canada.

Un avis relatif au marché du travail peut être révoqué avant que le permis de travail ne soit délivré si :

- la demande comprenait des renseignements faux ou trompeurs;
- à la lumière de faits nouveaux reçus après la date de délivrance de l'avis, l'évaluation de la demande se trouve modifiée, c'est-à-dire que le fait d'embaucher des travailleurs étrangers n'aurait plus un effet neutre ou positif sur le marché du travail canadien;
- l'avis se fondait sur une interprétation erronée d'un fait substantiel.

La révocation d'un avis relatif au marché du travail est fondée sur des preuves dignes de foi qui démontrent que les nouveaux renseignements ou les nouvelles circonstances vont à l'encontre

de l'un des six facteurs énumérés au paragraphe 203(3) du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés.

Lorsqu'un avis positif est remplacé par un avis négatif, l'employeur concerné doit présenter une nouvelle demande d'avis relatif au marché du travail s'il désire embaucher des travailleurs étrangers.

Efforts de recrutement

Toutes les professions sont assujetties aux mêmes normes minimales en matière de recrutement selon le niveau de compétences (O, A, B, C et D) de la Classification nationale des professions (CNP)¹. Si l'entreprise ne répond pas aux critères mentionnés ci-dessous, sa demande d'avis relatif au marché du travail (AMT) sera refusée.

Professions de niveaux O, A et B de la Classification nationale des professions

L'employeur aura déployé des efforts de recrutement minimaux s'il peut démontrer qu'il a :

- publié son offre d'emploi dans le site Placement en ligne d'Emploi Québec durant un minimum de 14 jours civils; **ou**
- mené des activités de recrutement similaires conformément aux pratiques de la profession visée (p. ex. : le recours aux sites Internet de placement reconnus, aux syndicats, aux associations professionnelles, aux centres locaux et régionaux d'emploi, à des centres de ressources communautaires; la publication dans les journaux, bulletins ou revues spécialisées);
- et ce, au cours des trois mois précédant la présentation d'une demande d'AMT.

L'annonce de l'offre d'emploi doit comprendre le nom de l'employeur, l'adresse de la compagnie, la rémunération ou l'échelle salariale offerte ou, pour des raisons de confidentialité, le lieu de l'emploi et la rémunération ou l'échelle salariale offerte.

Professions de niveaux C et D de la Classification nationale des professions (y compris les aides familiaux résidants et les travailleurs agricoles saisonniers)

L'employeur aura déployé des efforts de recrutement minimaux s'il peut démontrer qu'il a :

- publié son offre d'emploi dans le site Placement en ligne d'Emploi Québec durant au moins 14 jours civils;

¹ Niveau O - Personnel de gestion : Profils diversifiés / Niveau A - Personnel professionnel : Études universitaires / Niveau B - Personnel technique : Études collégiales, programmes d'apprentissage / Niveau C - Personnel intermédiaire : Études secondaires, programmes d'apprentissage / Niveau D - Personnel élémentaire : Formation en emploi, entraînement à la tâche.

- mené des activités de recrutement similaires conformément aux pratiques de la profession visée (p. ex. : le recours aux sites Internet de placement reconnus, aux syndicats, aux associations professionnelles, aux centres locaux et régionaux d'emploi, à des centres de ressources communautaires; la publication dans les journaux, bulletins ou revues spécialisées);
- mené des activités de recrutement auprès de groupes traditionnellement défavorisés sur le plan de l'emploi (Autochtones, travailleurs âgés, autres groupes désavantagés). Ils peuvent faire appel à des sites Internet reconnus, aux syndicats, aux journaux locaux ou régionaux, aux centres de ressources communautaires (p. ex. : pour les Autochtones et les nouveaux arrivants) et aux centres d'emploi locaux et régionaux. Les efforts de recrutement continus exigés de l'employeur peuvent varier d'une région à l'autre;
- et ce, au cours des trois mois précédant la présentation d'une demande d'AMT.

L'annonce de l'offre d'emploi doit comprendre le nom de l'employeur, l'adresse de la compagnie, la rémunération ou l'échelle salariale offerte ou, pour des raisons de confidentialité, le lieu de l'emploi et la rémunération ou l'échelle salariale offerte.

Poste visé par une convention collective

Si l'employeur désire embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste visé par une convention collective, il doit accepter de rémunérer ce travailleur au taux prévu dans ladite convention ou au taux en vigueur établi par RHDC/SC, le plus élevé prévalant. De plus, s'il offre des avantages sociaux aux travailleurs canadiens, il doit également en faire bénéficier les travailleurs étrangers temporaires.

Efforts supplémentaires de recrutement

Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Service Canada (RHDC/SC) se réserve le droit d'exiger des efforts supplémentaires de recrutement (c'est-à-dire prolonger la durée ou étendre la zone de recrutement (à l'échelle locale, régionale ou nationale) lorsqu'il juge que des efforts supplémentaires permettraient de recruter des Canadiens ou résidents permanents qualifiés.

Preuves de recrutement

Dans le cadre du processus de demande d'un AMT, RHDC/SC pourrait exiger que l'employeur démontre qu'il répond aux exigences de recrutement en fournissant des preuves des démarches d'embauche ainsi que les résultats d'efforts qu'il a déployés pour recruter des Canadiens et des résidents permanents (p. ex. : des renseignements sur les compétences des postulants et les raisons pour lesquelles ces derniers n'ont pas été embauchés). Les documents à l'appui doivent être préservés pour au moins six ans, conformément aux prescriptions d'autres lois provinciales ou fédérales, comme la Loi de l'impôt sur le revenu.

Conditions spéciales

En vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR), les employeurs n'ont, dans certains cas, pas besoin d'un avis sur le marché du travail de RHDSC pour embaucher des travailleurs étrangers et ceux-ci n'ont pas besoin d'obtenir un permis de travail de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

De plus, des critères spéciaux d'embauche s'appliquent pour certaines professions, y compris :

- les postes exigeant un diplôme universitaire;
- les travailleurs agricoles saisonniers;
- les producteurs de films et artistes de spectacles;
- les emplois liés aux technologies de l'information;
- les aides familiaux résidants;
- le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la Classification nationale des professions).

Offres d'emploi permanent et immigration au Québec

Dans le cadre de l'Accord Canada-Québec, l'immigration permanente au Québec relève de la compétence du MICC et de CIC.

EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS ÉTRANGERS AU CANADA

Embaucher des travailleurs agricoles étrangers au Canada peut aider les producteurs à répondre aux besoins en main-d'œuvre pendant les périodes de pointe saisonnières lorsque les travailleurs canadiens et les résidents permanents ne sont pas disponibles.

Dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), l'employeur peut embaucher des travailleurs provenant du Mexique, d'Anguilla, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, de la Dominique, de la Grenade, de la Jamaïque, de Montserrat, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent et de Trinité-et-Tobago.

Pour embaucher des travailleurs agricoles saisonniers provenant de pays qui ne participent pas au PTAS, les demandes peuvent être faites dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation.

Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers permet d'embaucher des ouvriers agricoles pour travailler en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, dans des secteurs agricoles particuliers. Les autres provinces et territoires ne participent pas au PTAS.

Dans le cadre du programme, on peut embaucher des travailleurs provenant du Mexique, d'Anguilla, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, de la Dominique, de la Grenade, de la Jamaïque, de Montserrat, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent, et de Trinité-et-Tobago.

On doit offrir au minimum 240 heures de travail sur une période de 6 semaines ou moins, pour une durée ne dépassant pas 8 mois entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre.

Au Québec, les employeurs peuvent avoir recours à de l'aide lors de l'embauche de travailleurs et de la présentation d'une demande d'avis relatif au marché du travail en passant par la Fondation des entreprises en recrutement de la main-d'œuvre agricole étrangère (FERME), un organisme sans but lucratif

Le PTAS est régi par la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés et son règlement d'application.

RHDCC/Service Canada évalue les conséquences que l'arrivée de travailleurs étrangers peut avoir sur le marché du travail canadien ou, en d'autres termes, comment l'entrée de travailleurs étrangers se répercuterait sur les emplois canadiens. Ils émettent ensuite des avis relatifs au marché du travail.

Citoyenneté et Immigration Canada prend la décision définitive pour ce qui est d'autoriser ou non les travailleurs étrangers à entrer au Canada individuellement et à y travailler, et délivre les permis de travail. Pour en savoir plus, consultez le site Web de CIC.

L'Agence des services frontaliers du Canada contrôle les travailleurs étrangers aux postes frontaliers et dans les aéroports. Elle peut refuser l'entrée aux travailleurs étrangers si elle juge qu'ils ne satisfont pas aux exigences de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés.

Les gouvernements étrangers participent au recrutement et à la sélection des travailleurs étrangers, veillent à ce que ceux-ci possèdent les documents nécessaires, maintiennent un bassin de travailleurs qualifiés et nomment des représentants pour les aider une fois au Canada.

Lignes directrices pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers

On peut choisir de présenter soi-même une demande d'avis relatif au marché du travail (AMT) ou d'utiliser les services d'un organisme sans but lucratif. Avant de soumettre une demande, l'employeur doit :

- effectuer des efforts de recrutement pour l'embauche de Canadiens ou de résidents permanents;
- fournir un plan des ressources humaines (huit semaines avant l'arrivée des travailleurs) décrivant les efforts déployés pour embaucher des travailleurs canadiens et des résidents permanents sans emploi dans le cadre des programmes provinciaux pour l'emploi et de ceux offerts par RHDCC/Service Canada;
- indiquer les conditions d'emploi dans son annonce (c'est-à-dire les tâches, la rémunération et les conditions de travail offertes). Ces conditions doivent être identiques à celles offertes à un travailleur étranger temporaire;
- offrir le même taux de rémunération payé aux travailleurs agricoles canadiens pour un travail identique, ou le taux de salaire en vigueur établi par RHDCC/SC s'il est plus élevé, ou la rémunération déterminée dans la convention collective le cas échéant.

Lorsque l'employeur présente une demande d'avis relatif au marché du travail, il doit être d'accord pour :

- payer le voyage en avion aller-retour pour faire venir le travailleur étranger, de son pays d'origine au Canada, ainsi que le transport terrestre jusqu'au lieu de travail (une partie de ces coûts peuvent être récupérés dans les retenues salariales dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique);
- payer le droit exigible pour le visa d'immigration du travailleur, qui peut être recouvré dans les retenues salariales;
- fournir un logement saisonnier gratuit (sauf en Colombie-Britannique où l'on peut déduire une partie des coûts du salaire) approuvé au préalable par l'organisme provincial ou municipal approprié ou par un service d'inspection privé;
- inscrire le travailleur à l'indemnisation des accidentés du travail et à un régime d'assurance maladie privé ou provincial, selon le cas;
- effectuer les retenues salariales et présenter les versements à RBC Assurances afin d'obtenir une protection supplémentaire en matière de santé pour les travailleurs mexicains;
- préparer et signer un contrat de travail indiquant la rémunération, les tâches et les conditions relativement au transport, à l'hébergement, à la santé et la sécurité au travail du travailleur étranger.

Étapes de l'embauche

Pour embaucher des travailleurs agricoles étrangers dans le cadre du PTAS, on doit :

- remplir et soumettre une demande d'avis relatif au marché du travail au Centre Service Canada, signer le formulaire de demande et veiller à l'exactitude des renseignements fournis;
- rédiger un plan des ressources humaines huit semaines avant le début du travail visant à démontrer ses efforts pour embaucher des Canadiens ou des résidents permanents;
- préparer un contrat de travail du PTAS portant sa signature, ainsi que celle du travailleur et du représentant du gouvernement étranger, afin que CIC puisse ensuite délivrer un permis de travail.

RHDCC/Service Canada informe des résultats de l'évaluation par courrier.

- ❑ Si l'AMT est positif, le Mexique ou le pays des Antilles embauchera le travailleur étranger et l'aidera à présenter une demande de permis de travail à CIC. Le travailleur peut obtenir un permis d'une validité ne dépassant pas huit mois à partir du moment où il possède un contrat de travail et répond aux critères de travail et de résidence temporaires au Canada.
- ❑ Si la demande est refusée, RHDCC/Service Canada fournira les renseignements nécessaires pour le recouvrement des frais du visa d'immigration du travailleur.

Transfert des travailleurs agricoles saisonniers

On peut transférer un travailleur d'une exploitation agricole à une autre si le travailleur y consent et en obtenant au préalable l'approbation écrite de RHDCC/Service Canada et du représentant du gouvernement étranger au Canada.

Travailleurs mexicains : cette disposition est indiquée dans le contrat mexicain.

Travailleurs antillais : l'employeur et le travailleur doivent signer un contrat de transfert.

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers jumelle des travailleurs du Mexique et des Caraïbes avec des agriculteurs canadiens qui ont besoin d'une aide temporaire pendant la période des semailles et celle de la récolte quand il n'y a pas de Canadiens qualifiés ni de résidents permanents disponibles.

Processus de recrutement

Les gouvernements du Mexique et des Caraïbes recrutent et sélectionnent des candidats. Pour être admissibles, les travailleurs doivent avoir de l'expérience en agriculture et satisfaire aux quatre conditions suivantes :

- avoir au moins 18 ans;
- être citoyens d'un des pays participants;
- respecter les lois sur l'immigration de leur pays et celles du Canada;
- accepter un contrat de travail en le signant.

Contrat de travail

Un contrat de travail est conclu entre le travailleur étranger et l'employeur. Il détermine les conditions de travail et les tâches du travailleur, notamment le nombre maximal d'heures de travail par semaine, le salaire horaire et le montant des retenues à la source. Ces retenues comprennent les cotisations à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada, ainsi que l'impôt sur le revenu.

Frais assumés par l'employeur

L'employeur fournit ce qui suit :

- une partie du billet d'avion aller-retour entre le pays de résidence du travailleur et le Canada, selon l'entente conclue entre les deux pays (à l'exception de la Colombie-Britannique, où les employeurs paient le billet d'avion en entier);
- le transport entre l'aéroport (ou tout autre point d'entrée) au Canada et le lieu de travail;
- le logement gratuit (sauf en Colombie-Britannique) qui répond aux normes du bâtiment municipales et aux normes de santé de la province de travail;
- des installations appropriées et une batterie de cuisine si les travailleurs préfèrent cuisiner leurs propres repas. Les employeurs qui fournissent les repas peuvent retenir jusqu'à 6,50 \$ par jour du salaire des travailleurs afin de compenser les coûts;
- l'inscription des travailleurs au régime d'assurance maladie de la province;
- une assurance gratuite en cas d'accident de travail ou de maladie (régime d'indemnisation des accidentés du travail).

Frais assumés par le travailleur

Le travailleur est tenu d'assumer certaines dépenses qui seront précisées dans le contrat de travail. L'employeur peut ainsi prélever les montants suivants :

- une partie du billet d'avion (à l'exception de la Colombie-Britannique où les employeurs sont tenus de payer le billet d'avion en entier) selon l'entente conclue entre le pays d'origine du travailleur et le gouvernement du Canada;
- les cotisations à l'assurance-emploi;
- les cotisations au Régime de pensions du Canada;
- l'impôt sur le revenu;
- les frais liés à l'autorisation d'emploi ou au visa de travail.

D'autres retenues peuvent aussi être effectuées selon le pays de résidence du travailleur.

Confiscation et rétention de documents personnels

Les employeurs n'ont pas le droit de confisquer et de retenir le passeport d'un travailleur, sa carte d'assurance maladie ou tout autre document personnel pour quelque raison que ce soit. Si cela se produit, les travailleurs doivent immédiatement communiquer avec leur agent de liaison.

Admissibilité à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada

Le régime d'assurance-emploi du gouvernement du Canada offre un soutien financier temporaire aux travailleurs sans emploi (prestations régulières) et à ceux qui ne peuvent pas travailler pour des motifs de santé, en raison d'une naissance ou de l'exercice des devoirs parentaux. Il aide aussi les travailleurs qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade qui risque de mourir.

Les prestations régulières et les prestations de maladie ne sont généralement versées qu'aux travailleurs se trouvant au Canada. Toutefois, les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de compassion peuvent être versées même si les travailleurs sont à l'étranger. Les travailleurs étrangers temporaires doivent répondre aux mêmes critères d'admissibilité que les citoyens canadiens et les résidents permanents.

Toute personne cotisant au Régime de pensions du Canada a droit aux prestations.

Les travailleurs étrangers qui ont versé au moins une cotisation valide au Régime de pensions du Canada sont admissibles à une pension de retraite mensuelle dès l'âge de 65 ans. Le Canada a conclu des accords internationaux de sécurité sociale avec plusieurs pays, dont le Mexique et plusieurs pays des Caraïbes. Grâce à ces accords, des personnes peuvent être admissibles aux prestations de l'un ou de l'autre de ces pays.

Pour être admissibles aux prestations d'invalidité, les travailleurs doivent avoir cotisé au Régime de pensions du Canada pendant au moins quatre des six années civiles précédant le début de l'invalidité.

Pour que le conjoint soit admissible aux prestations de survivant, la personne décédée doit avoir versé des cotisations au Régime de pensions du Canada pendant une période minimale de trois à dix ans, selon l'âge de la personne au moment de son décès.

Impôt sur le revenu

Les travailleurs agricoles saisonniers venant de l'étranger qui ont un emploi à temps plein et continu au Canada sont assujettis aux retenues d'impôt tout comme le sont les résidents du Canada. Les retenues à la source sont calculées selon le salaire que gagne le travailleur, sa situation de famille et le nombre de personnes à sa charge. Une personne à charge peut être un conjoint, un conjoint de fait ou un enfant âgé de moins de 18 ans. Si un travailleur touche des prestations d'assurance-emploi ou des prestations du Régime de pensions du Canada, le montant est ajouté à son revenu. Cela peut signifier qu'il devra payer plus d'impôt.

Traitement

L'employeur doit verser aux travailleurs étrangers saisonniers le salaire le plus élevé parmi les trois taux suivants :

- le salaire minimum provincial;
- le salaire en vigueur selon le gouvernement du Canada;
- le salaire que l'employeur verse à des Canadiens pour effectuer le même genre de travail.

L'employeur doit rémunérer les heures supplémentaires.

Non-respect par l'employeur du contrat de travail

Si l'employeur ne respecte pas le contrat de travail, les travailleurs doivent, en premier lieu, communiquer avec l'agent de liaison du gouvernement de leur pays au Canada pour qu'il intervienne en leur nom. Ce dernier se charge alors de :

- confirmer que les travailleurs ont un logement acceptable;
- s'assurer que les travailleurs sont couverts par une assurance maladie et un régime d'indemnisation des accidentés du travail;
- recueillir les renseignements concernant les blessures des travailleurs;
- obtenir les dossiers de paye auprès des employeurs;
- approuver la mutation de travailleurs;
- consulter les employeurs qui veulent résilier des contrats de travail.

Résiliation hâtive d'un contrat

Un employeur peut renvoyer un travailleur avant la fin du contrat si le travail est terminé plus tôt que prévu. Dans ce cas, l'employeur doit aviser le travailleur ou lui verser une indemnité de préavis. Si l'employeur congédie un travailleur pour une faute lourde ou des absences répétées non justifiées, il n'est pas tenu de donner un avis ni de verser une indemnité de préavis.

En cas de blessure ou de maladie

Les travailleurs ont droit à des prestations d'assurance maladie et à des prestations salariales (indemnités pour les accidentés du travail) en cas de blessure (ou de maladie) liée au travail. Les travailleurs doivent aviser leur employeur immédiatement et demander des soins médicaux. L'employeur doit communiquer avec l'agent de liaison du travailleur et la Commission de la santé et de la sécurité au travail. Il doit aussi aider le travailleur à obtenir des soins ou à trouver un médecin. Les travailleurs qui sont incapables de travailler à la suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine peuvent aussi toucher des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Si un travailleur se blesse ou est malade en dehors des heures de travail, il doit porter son cas à l'attention de l'employeur pour que ce dernier lui obtienne des soins médicaux appropriés.

Inquiétudes au sujet des pesticides

Les employeurs qui utilisent des pesticides doivent respecter les règles établies par leur gouvernement provincial. Ils doivent aviser les travailleurs de l'utilisation de pesticides et ils sont tenus de leur fournir l'équipement de protection adéquat.

Les travailleurs appelés à travailler dans des secteurs où les pesticides sont utilisés peuvent se protéger en lisant les étiquettes sur les contenants de pesticide, en portant des vêtements longs, en se lavant le visage et les mains fréquemment et en séparant les vêtements qui ont été en contact avec des pesticides de leurs autres vêtements.

RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT SUR L'IMMIGRATION ET LA PROTECTION DES RÉFUGIÉS (TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES)

MODIFICATIONS

1. Le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (voir référence 1) est modifié par adjonction, après l'alinéa 183(1)b), de ce qui suit :

b. 1) même s'il peut travailler en conformité avec la présente partie ou la partie 11, il ne doit pas conclure de contrat d'emploi — ni prolonger la durée d'un tel contrat — avec un employeur dont le nom figure sur la liste prévue au paragraphe 200.1(2).

2. (1) Le passage du paragraphe 200(1) du même règlement précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

Permis de travail — demande préalable à l'entrée au Canada.

200. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3) et de l'article 87.3 de la Loi, l'agent délivre un permis de travail à l'étranger qui en fait la demande préalablement à son entrée au Canada si, à l'issue d'un contrôle, les éléments ci-après sont établis :

(2) Le sous-alinéa 200(1)c)(iii) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(ii.1) il entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205, il s'est vu présenter une offre d'emploi pour un tel travail et l'agent a conclu, en application du paragraphe (5), que l'offre est authentique.

(iii) il s'est vu présenter une offre d'emploi et l'agent a, en application de l'article 203, conclu ce qui suit :

(A) l'offre est authentique,

(B) l'exécution du travail par l'étranger est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien,

(C) la délivrance du permis de travail respecte les conditions de tout accord fédéral/provincial applicable,

(D) s'agissant d'un étranger qui cherche à entrer au Canada à titre d'aide familial :

(I) il habitera dans une résidence privée au Canada et y fournira sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée;

(II) son employeur lui fournira, dans la résidence, un logement privé meublé qui est adéquat;

(III) son employeur possède les ressources financières suffisantes pour lui verser le salaire offert.

(3) L'article 200 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

Demande au moment de l'entrée au Canada ou après celle-ci :

(1.1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'agent délivre un permis de travail à l'étranger qui en fait la demande conformément aux articles 198 ou 199, à son entrée au Canada ou après celle-ci, si, à l'issue d'un contrôle, les éléments visés aux alinéas (1)a) à e) sont établis.

(4) Le paragraphe 200(3) du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa e), de ce qui suit :

f) s'agissant d'un étranger visé à l'un des sous-alinéas (1)c)(i) à (ii.1), la délivrance du permis de travail ne respecte pas les conditions de tout accord fédéral-provincial applicable;

g) l'étranger a travaillé au Canada pour une ou plusieurs périodes totalisant quatre ans, sauf si, selon le cas :

(i) au moins six ans se sont écoulés depuis la fin de la période de quatre ans;

(ii) il entend exercer un travail qui permettrait de créer ou de conserver des débouchés ou des avantages sociaux, culturels ou économiques pour les citoyens canadiens ou les résidents permanents;

(iii) il entend exercer un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays, y compris un accord concernant les travailleurs agricoles saisonniers.

(5) L'article 200 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

Périodes de travail cumulatives – étudiants

(4) Le travail effectué par l'étranger au Canada pendant toute période où il est autorisé à y étudier à temps plein n'entre pas dans le calcul des périodes visées à l'alinéa (3)g).

Authenticité de l'offre d'emploi

(5) L'évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi est fondée sur les facteurs suivants :

a) l'offre est présentée par un employeur véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle elle est faite;

b) l'offre cadre avec les besoins légitimes en main-d'œuvre de l'entreprise;

c) l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre;

d) le fait que l'employeur – ou la personne qui recrute des travailleurs étrangers en son nom – s'est conformé aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail ou le recrutement de main-d'œuvre dans la province où il est prévu que l'étranger travaillera.

3. Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 200, de ce qui suit :

Offres réputées non authentiques

200.1 (1) Malgré le paragraphe 200(5), l'offre d'emploi est réputée non authentique dans les cas suivants :

a) elle est présentée par un employeur qui, au cours des deux années précédant sa réception par le ministère ou le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, selon le cas :

- (i) a versé à un étranger un salaire ou lui a ménagé des conditions de travail largement différents de ceux qu'il lui avait offerts,
 - (ii) a confié à un étranger un emploi largement différent de celui précisé dans son offre d'emploi;
- b) elle est reçue par le ministère ou le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences au cours des deux années suivant la date à laquelle l'employeur l'a faite. Celui-ci a été avisé par un agent qu'une de ses offres est réputée non authentique aux termes de l'alinéa a).

Avis

- (2) Une liste contenant les renseignements ci-après est affichée sur le site Web du ministère :
- a) les nom et adresse des employeurs ayant fait, au cours des deux dernières années, une offre d'emploi réputée non authentique aux termes de l'alinéa (1)a);
 - b) la date où l'employeur a été avisé que l'offre est réputée non authentique.

4. Le paragraphe 201(2) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Renouvellement

- (2) L'agent renouvelle le permis de travail si, à l'issue d'un contrôle, il est établi que l'étranger satisfait toujours aux exigences prévues aux alinéas 200(1)a) à e).

5. (1) Le paragraphe 203(1) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Effets sur le marché du travail

203. (1) Sur demande de permis de travail présentée conformément à la section 2 par tout étranger, autre que celui visé à l'un des sous-alinéas 200(1)c)(i) à (ii.1), l'agent décide, en se fondant sur l'avis du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, si, à la fois :

- a) l'offre d'emploi est authentique;
- b) l'exécution du travail par l'étranger est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien;
- c) la délivrance du permis de travail respecte les conditions de tout accord fédéral-provincial applicable;
- d) s'agissant d'un étranger qui cherche à entrer au Canada à titre d'aide familial :

- (i) il habitera dans une résidence privée au Canada et y fournira sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée,

(ii) son employeur lui fournira, dans la résidence, un logement privé meublé qui est adéquat,

(iii) son employeur possède les ressources financières suffisantes pour lui verser le salaire offert.

(2) L'article 203 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

Facteurs – authenticité de l'offre

(2.1) Il fonde son avis au sujet de l'authenticité de l'offre d'emploi sur les facteurs prévus au paragraphe 200(5).

Renseignements supplémentaires

(2.2) Il indique dans son avis si l'employeur a, au cours des deux années précédant l'offre d'emploi, versé à un étranger un salaire ou lui a ménagé des conditions de travail largement différents de ceux qu'il lui avait offerts ou lui a confié un emploi largement différent de celui précisé dans l'offre d'emploi.

(3) Le passage du paragraphe 203(3), précédant l'alinéa a) du même règlement, est remplacé par ce qui suit :

Facteurs – effets sur le marché du travail

(3) Il fonde son avis au sujet des effets de l'exécution du travail par l'étranger sur le marché du travail sur les facteurs suivants :

(4) L'article 203 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

Période de validité de l'avis

(3.1) L'avis fourni par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences indique la période durant laquelle il est en vigueur pour l'application du paragraphe (1).

6. Dans les passages ci-après du même règlement, « ministère du Développement des ressources humaines » est remplacé par « ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences » :

a) la définition de « Classification nationale des professions » à l'article 2;

b) la définition de « profession d'accès limité » à l'article 73;

- c) le sous-alinéa 82(2)c)(ii);
- d) le sous-alinéa 198(2)a)(i);
- e) le paragraphe 203(2);
- f) le paragraphe 203(4);
- g) l'alinéa 314(2)b).

Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

LIENS INTERNET CONNEXES

- **Bureaux des normes de travail des provinces et des territoires :**
www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/arrivee.asp#bureaux
- **Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME) :** www.fermequebec.com
- **Gazette du Canada, vol. 143, n° 41 (10 octobre 2009) :** www.gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2009/2009-10-10/html/reg1-fra.html
- **Travailler temporairement au Canada :** www.cic.gc.ca/francais/travailler/index.asp
- **Travailler temporairement au Canada – Foire aux questions :**
www.cic.gc.ca/francais/information/faq/travailler/index.asp
- **Admissibilité à l'assurance-emploi (RHDSC) :**
www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/aae_ctet.shtml
- **Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires :**
www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/peuspecialise.shtml
- **Programme des travailleurs agricoles saisonniers (RHDSC) :**
www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml
- **Normes du travail fédérales (RHDSC) :**
www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/federale/index.shtml

ANNEXE 2

GUIDE D'ENTREVUE

3. Globalement, quelles sont les **principales raisons** qui ont amené votre entreprise à utiliser le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires au cours de la dernière année?

- Par exemple : difficultés de recrutement, de rétention de la main-d'œuvre, afin de poursuivre la production, pour l'ajout d'un nouveau quart de travail, etc.

4. Quelles sont les **démarches** que l'entreprise doit effectuer pour adhérer ou être admissible au programme?

- Tester : démonstration du chiffre d'affaires, conditions de travail offertes, contexte du marché, taux de chômage, salaires, etc.

5. Une fois votre admissibilité au programme établie, quels outils ou critères ont été définis pour la **présélection des travailleurs étrangers temporaires** (démarches nécessaires, choix du pays et autres critères, tels que compétences, maîtrise de la langue, expérience de travail, qualités/habilités physiques, même nationalité, accommodements offerts par le pays d'origine [rapidité d'action, aide à la présélection, octroi des documents, etc.]).

PROCESSUS D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

6. a) Pouvez-vous **décrire le processus d'embauche** et **qualifier son importance dans l'ensemble des démarches** entourant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires?

- Tester : Utilisation d'un intermédiaire pour recruter les travailleurs, déplacements dans les pays où les travailleurs sont recrutés, etc.

b) Quels sont les **avantages** et les **inconvénients** des méthodes d'embauche que vous avez employées?

Avantages :

Inconvénients :

7. Quelle est la **durée du processus d'embauche** et quels en sont les **coûts**?

Durée :

Coûts :

8. Un **examen médical** est-il exigé pour embaucher un travailleur étranger temporaire?

- Oui ₁ Expliquer au besoin : _____
- Non ₂ _____

9. À la suite de la présélection, selon quels **critères avez-vous sélectionné** les travailleurs étrangers temporaires? (*Plus d'une réponse possible*)

- Leurs expériences pour le poste convoité ₁
- Leurs compétences pour le poste convoité ₂
- Leur motivation au travail ₃
- Leur mobilité ₄
- Leur disponibilité ₅
- Autres critères : _____ ₉

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

10. Est-ce qu'un **comité de travail** a été formé au sein de votre entreprise afin de planifier la venue des travailleurs étrangers temporaires?

- Oui ₁ Expliquer au besoin : _____
- Non ₂ _____

11. Quels types de postes les travailleurs étrangers ont-ils surtout occupés au cours de la dernière année?

- A À temps plein ₁
- À temps partiel ₂
-
- B À l'année ₁
- Saisonnier ₂ } → Combien de **semaines de travail par année** cela représente-t-il environ?
 _____ semaines

12. Combien d'**heures de travail par semaine** en moyenne ont effectué ces travailleurs étrangers temporaires? _____ heures/semaine

13. a) Quels sont les **préparatifs obligatoires pour l'employeur pour l'accueil et l'intégration** des travailleurs étrangers temporaires?

- Tester : logements, compte bancaire, assurance maladie, carte de téléphone, de transport, des repères culturels et religieux, de l'éducation, etc.

13. b) Quels sont les **préparatifs nécessaires pour la communauté pour l'accueil et l'intégration** des travailleurs étrangers temporaires?

14. Y a-t-il eu un **travail préparatoire du point de vue de l'accueil et de l'intégration** qui a été fait **au sein de votre entreprise**, soit sur le plan du personnel, des syndicats s'il y a lieu, des contremaîtres, de la direction des ressources humaines, etc.?

15. Dans votre entreprise, quelles ont été les **réactions des autres employés** que vous avez pu remarquer quant aux travailleurs étrangers temporaires?

- Tester : effets sur les relations de travail, relations des travailleurs étrangers avec les autres employés, exploitation par le contremaître des travailleurs étrangers à l'insu de l'employeur, etc.

16. Un **apprentissage linguistique** a-t-il été nécessaire par votre entreprise?

- Oui ₁ Expliquer au besoin : _____
- Non ₂ _____

17. Quels sont les **facteurs et conditions essentiels au succès des préparatifs nécessaires, pour l'employeur et la communauté, pour l'accueil et l'intégration** des travailleurs étrangers temporaires?

18. En moyenne, quel était le **taux horaire** des travailleurs étrangers temporaires au cours de la dernière année?

- Moins de 10 \$/heure ₁
- Entre 10 \$/heure et 15 \$/heure ₂
- Entre 16 \$/heure et 20 \$/heure ₃
- Plus de 20 \$/heure ₄
- Rémunération saisonnière ₅ De combien : _____
- Je préfère ne pas répondre. ₉

19. a) Y a-t-il un syndicat ou une association d'employés dans votre entreprise?

- Oui ₁ Lequel (laquelle)? _____
- Non ₂

b) Si oui, quelles collaborations sont nécessaires avec le syndicat lors de l'embauche des travailleurs étrangers?

20. De façon générale, à quel point êtes-vous satisfait du travail effectué par les travailleurs étrangers au cours de la dernière année?

- Pas du tout 1
- Un peu 2
- Assez 3
- Très 4
- Je ne sais pas. 9

21. Selon vous, quel est le **taux de rétention** des travailleurs étrangers temporaires sur une période de 24 mois? Est-ce un problème?

22. Quel est le **taux d'absentéisme** des travailleurs étrangers temporaires sur une période de 24 mois? Est-ce un problème?

UTILITÉ ET EFFICACITÉ DU PROGRAMME D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

23. À long terme, quels sont les **avantages du recrutement et de la rétention** des travailleurs étrangers sur votre entreprise et sur la planification des opérations à long terme de votre entreprise?

- Tester : stabilité, hausse de production, ajout d'un quart de travail, valeur ajoutée, etc.

24. Dans quelle mesure le **programme est-il complexe à utiliser** (de la demande d'admissibilité à l'intégration des travailleurs)? Selon vous, sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous qu'il est...

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
↓					↓					↓
Pas complexe du tout					Moyennement complexe					Très complexe

Commentaires :

25. D'après vous, dans quelle mesure le programme a-t-il été **efficace pour votre entreprise** afin de l'aider à faire face à la pénurie de main-d'œuvre?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
↓					↓					↓
Pas efficace du tout					Moyennement efficace					Très efficace

Commentaires :

26. Selon vous, quels ont été les **principaux avantages et facteurs clés de succès** associés à **l'embauche des travailleurs étrangers** dans votre entreprise?

27. Quels ont été les **principaux désavantages et défis** relevés?

28. Selon vous, à combien évaluez-vous le **coût annuel d'un tel processus par travailleur** pour votre entreprise?

- Moins de 4999 \$ ₁
- Entre 5000 \$ et 9999 \$ ₂
- Entre 10 000 \$ et 14 999 \$ ₃
- Plus de 15 000 \$ ₄
- Je ne sais pas. ₈
- Je préfère ne pas répondre. ₉

29. Finalement, quel est votre degré de **satisfaction générale** relativement :

	PAS DU TOUT SATISFAIT	PEU SATISFAIT	ASSEZ SATISFAIT	TRÈS SATISFAIT
	1	2	3	4
a) au programme en général?	1	2	3	4
b) aux travailleurs étrangers temporaires?	1	2	3	4
c) aux résultats obtenus?	1	2	3	4

30. En terminant, auriez-vous des **suggestions, commentaires ou conseils** à transmettre aux gestionnaires des entreprises de la transformation des produits marins au Québec, qui voudraient éventuellement utiliser le programme dans leur entreprise?

REMERCIER ET TERMINER



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES

185-2, rue de la Reine | Gaspé G5X 1T7 | 418 368-3774 | 888 833-3774 | www.pechesmaritimes.org