



POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR

L'Union des producteurs agricoles

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR L'UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES

À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

Projet de loi n° 176 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille

Le 29 mai 2018



Maison de l'UPA
555, boul. Roland-Therrien
Bureau 100
Longueuil (Québec) J4H 3Y9
450 679-0530
upa.qc.ca

ISBN 978-2-89556-192-7 (PDF)
Dépôt légal, 2^e trimestre 2018
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives du Canada

TABLE DES MATIÈRES

1. LE CONTEXTE	5
1.1. PORTRAIT DU SECTEUR	5
1.2. COUP D’ŒIL SUR LA MAIN-D’ŒUVRE EN AGRICULTURE	5
2. LE CARACTÈRE PARTICULIER DE L’AGRICULTURE	7
2.1 LE CLIMAT	7
2.2 MILIEU SOCIOÉCONOMIQUE	8
2.3 FERMES FAMILIALES.....	8
2.4 LA CONCENTRATION ET LA SPÉCIALISATION	8
2.5 LA COMPÉTITION ENTRE LES MARCHÉS	8
2.6 PRODUITS VÉGÉTAUX ET ANIMAUX.....	9
2.7 CYCLE DE VIE	9
2.8 UN PRODUIT À RÉCOLTER À TEMPS	9
2.9 UNE MÉCANISATION LIMITÉE.....	9
2.10 UNE INDUSTRIE PARTICULIÈRE	10
3. COMPRÉHENSION DU PROJET DE LOI N° 176 ET COMMENTAIRES	11
3.1 COMMENTAIRES D’ORDRE GÉNÉRAL	11
3.2 COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES	12
3.2.1 <i>Étalement des heures supplémentaires (art. 8)</i>	12
3.2.2 <i>Refus de travail – horaire de travail cinq jours à l’avance (art. 9)</i>	12
3.2.3 <i>Trois semaines de vacances après trois années de service (art. 11)</i>	12
3.2.4 <i>Nouvelle section VIII.2 qui touche le placement de personnel et les TET (art. 33 et 34)</i>	13
3.2.5 <i>Responsabilité solidaire (art. 34)</i>	16
3.2.6 <i>Renversement du fardeau de la preuve (art. 43)</i>	16
4. CONCLUSION	17

L'Union des producteurs agricoles

Au fil de son histoire, l'Union des producteurs agricoles (UPA) a travaillé avec conviction à de nombreuses réalisations : le crédit agricole, le coopératisme agricole et forestier, l'électrification rurale, le développement éducatif des campagnes, la mise en marché collective, la reconnaissance de la profession agricole, la protection du territoire agricole, l'implantation de l'agriculture durable et même le développement de la presse québécoise avec son journal *La Terre de chez nous*, etc. Depuis sa fondation, l'UPA contribue donc au développement et à l'avancement du Québec.

L'action de l'UPA et de ses membres s'inscrit d'abord au cœur du tissu rural québécois. Elle façonne le visage des régions à la fois sur les plans géographique, communautaire et économique. Bien ancrés sur leur territoire, les 41 406 agriculteurs et agricultrices québécois exploitent 28 194 entreprises agricoles, majoritairement familiales, et procurent de l'emploi à plus de 56 500 personnes. Chaque année, ils investissent 547 M\$ dans l'économie régionale du Québec.

En 2016, le secteur agricole québécois a généré 8,5 G\$ de recettes, ce qui en fait la plus importante activité du secteur primaire au Québec et un acteur économique de premier plan, particulièrement dans nos communautés rurales.

4

Les 30 000 producteurs forestiers, quant à eux, récoltent de la matière ligneuse pour une valeur annuelle de plus de 350 M\$ générant un chiffre d'affaires de 2,5 G\$ par la transformation de leur bois.

L'action de l'UPA trouve aussi des prolongements sur d'autres continents par ses interventions dans des pays de l'Organisation de coopération et de développements économiques pour défendre le principe de l'exception agricole dans les accords de commerce, ou en Afrique pour développer la mise en marché collective par l'entremise d'UPA Développement international. Maximisant toutes les forces vives du terroir québécois, l'ensemble des producteurs et productrices agricoles et forestiers a fait connaître l'agriculture et la forêt privée du Québec au Canada et au monde entier.

Aujourd'hui, l'UPA regroupe 12 fédérations régionales et 27 groupes spécialisés. Elle compte sur l'engagement direct de plus de 2 000 producteurs et productrices à titre d'administrateurs.

Pour l'UPA, POUVOIR NOURRIR, c'est nourrir la passion qui anime tous les producteurs; c'est faire grandir l'ambition d'offrir à tous des produits de très grande qualité. POUVOIR GRANDIR, c'est être l'union de forces résolument tournées vers l'avenir. **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR**, c'est la promesse de notre regroupement.

1. Le contexte

1.1. Portrait du secteur

L'agriculture, la forêt et l'aquaculture québécoises, ce sont d'abord et avant tout des hommes et des femmes qui œuvrent avec passion pour offrir à leurs acheteurs et aux consommateurs des produits diversifiés et de qualité. Ils constituent également l'un des moteurs de l'économie du Québec et, plus précisément, de la vitalité des régions. Les chiffres l'illustrent clairement.

La plus importante activité du secteur primaire

En 2017, le Québec comptait 41 406 agricultrices et agriculteurs¹ :

- œuvrant au sein de 28 194 entreprises agricoles²;
- générant des recettes monétaires d'une valeur de 8,5 G\$³;
- procurant, en 2016, de l'emploi à plus de 56 500 personnes².

La forêt privée, un secteur non négligeable⁴

Les boisés privés appartiennent à 134 000 Québécoises et Québécois et couvrent 56 % du territoire privé et 16 % du territoire forestier productif total du Québec. Annuellement, près de 18 000 producteurs forestiers récoltent plus de 6 M de m³ de bois, pour une valeur de 350 M\$. Ils contribuent à près de 18 % de l'approvisionnement des usines de transformation du bois et sont à la base d'une importante industrie de villégiature et de récréation.

Pour le même montant investi, l'agriculture génère plus d'emplois que plusieurs autres secteurs économiques. À titre d'exemple, pour un investissement de 100 M\$, le secteur agricole crée 1 042 emplois, tandis que l'industrie de la construction en crée 846, l'industrie culturelle 834, l'extraction minière de pétrole et de gaz 469, la finance 592 et les services publics 321. Ensemble, les secteurs de la production et de la transformation génèrent chaque année quelque 3,9 G\$ de revenus de taxation et de parafiscalité.

1.2. Coup d'œil sur la main-d'œuvre en agriculture

Il est estimé que les entreprises agricoles disposent de plus de 71 100 emplois. Aux 56 500 emplois dénombrés dans le recensement agricole s'ajoutent 11 300 travailleurs étrangers temporaires (TET) et 3 300 emplois vacants. Parmi les 28 194 entreprises actives au Québec en 2017, 34,5 % ont des employés salariés. Globalement, les employeurs agricoles du Québec ont versé près de 844 M\$⁵ en salaire en 2010.

¹ Rapport sur la perception des cotisations et sur l'adhésion des membres au 31 décembre 2017, UPA.

² Institut de la statistique du Québec et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, Édition 2017.

³ Tableau CAMSIM 002-0001

⁴ Fédération des producteurs forestiers du Québec.

⁵ Statistique Canada, Recensement agricole 2011.

Au cours des prochaines années, le secteur connaîtra des enjeux de relève de nombreux producteurs agricoles, ainsi que d'attraction et de rétention de nouveaux ouvriers spécialisés pour appuyer différentes productions dans des secteurs toujours plus exigeants par rapport aux qualifications requises (rendement, génétique, biosécurité, automatisme et robotique, traçabilité, etc.).

La consolidation des entreprises agricoles entraîne de plus en plus l'embauche de la main-d'œuvre non apparentée. Ainsi, aux tâches déjà exigeantes des fermes s'ajoute progressivement la gestion des ressources humaines des entreprises nécessitant des pratiques assez laborieuses, principalement au sein de petites fermes (89 % disposant de moins de dix employés).

Nombre d'établissements selon le secteur de production, le nombre d'employés⁶

SCIAN	1 à 9 employés	10 à 49 employés	50 à 199 employés	200 à 499 employés	Total avec employés	Sans employés	Total
Total Secteur AGRICarrières	8 421	879	108	9	9 417	17 890	27 307
Élevage de bovins de boucherie	340	9	1	0	350	2 014	2 364
Élevage de bovins laitiers	2 632	89	1	0	3 422	2 751	6 173
Élevage de porcs	837	50	5	0	892	926	1 818
Élevage de volailles et production d'œufs	478	78	9	0	565	419	984
Élevage de moutons et de chèvres	82	1	0	0	83	417	500
Autres types d'élevage	331	18	2	0	351	1 027	1 378
Culture de plantes oléagineuses et de céréales	978	42	0	0	1 020	3 448	4 468
Culture de légumes et de melons	281	191	28	4	504	363	867
Culture de fruits et de noix	297	125	19	1	442	513	955
Culture en serre et en pépinière, et floriculture	340	162	32	3	537	417	954
Autres cultures agricoles	1 025	105	9	1	1 140	4 769	5 909

Des stratégies sectorielles sont en place afin de promouvoir les emplois à pourvoir. Le réseau des Centres d'emploi agricole, appuyé par Emploi-Québec et les partenaires de l'Union des

⁶ Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2017.

producteurs agricoles (UPA), contribue à pourvoir l'équivalent de 700 postes à temps plein par année. Le secteur de la production agricole compte parmi les secteurs qui recourent le plus aux programmes d'apprentissage en milieu de travail, soit 4 405 ententes signées et 2 590 certificats émis depuis 2002. Deux nouveaux métiers se sont ajoutés aux trois autres présents depuis 2001.

Les TET sont devenus une force de travail incontournable pour le travail maraîcher. Les dernières données disponibles font état de 11 279⁷ TET, dont la durée maximale de séjour pour un grand nombre d'entre eux est de huit mois. Le tableau suivant présente une compilation récente de la répartition des TET par secteur de production.

Répartition des TET – 2016⁸

Secteurs	%
PRODUCTIONS VÉGÉTALES	
Productions maraîchères	62,7
Productions fruitières (fraises, framboises, pommes et autres)	24,2
Productions maraîchères et fruitières	7,2
PRODUCTIONS ANIMALES	
Productions laitières	4,4
Productions porcines	0,8
Productions avicoles	0,5
Productions avicoles et avicoles	1,4

2. Le caractère particulier de l'agriculture

Nous pouvons préciser des caractéristiques importantes à considérer dans le cadre de l'organisation du travail sur les fermes.

2.1 Le climat

Il n'est pas nécessaire de démontrer le caractère critique du climat québécois. Chaque saison peut être hâtive ou tardive, sèche ou pluvieuse, chaude ou froide. Du semis en terre à la récolte, l'agriculteur doit s'ajuster quotidiennement à la température. Ce n'est pas le climat qui s'adapte à nous; il faut donc que les producteurs organisent leur travail en fonction de ce que dame Nature décide. Un travail planifié est bien souvent avancé, retardé ou même annulé. L'objectif économique d'une récolte optimale dicte la conduite des opérations.

Le tout doit se faire dans le respect des normes du travail et des balises imposées par les programmes gouvernementaux qui visent principalement les TET. La souplesse est de mise, tant

⁷ Emploi et Développement social Canada, Statistiques sur les études d'impact sur le marché du travail 2008-2015. Pour les professions de secteurs agricoles.

⁸ Source : FERME et Centres d'emploi agricole (CEA), d'après une compilation de 8 646 candidats en 2016.

dans la nature des travaux mécanisés que dans les horaires de travail. Par ailleurs, la capacité à réagir promptement aux aléas climatiques est stratégique pour les entreprises.

2.2 Milieu socioéconomique

Bien que les méthodes de production et les types de fermes aient évolué considérablement au cours des 60 dernières années, certains éléments demeurent inchangés.

2.3 Fermes familiales

Si certains pays connaissent une industrialisation de leur agriculture, la ferme québécoise, quant à elle, est avant tout une entreprise familiale. Pour 95 % des producteurs québécois, famille et entreprise sont des synonymes. De plus, 34 % des exploitations embauchent des travailleurs et près de 90 % d'entre elles comptent moins de 10 employés (8 421 fermes sur 9 417).

Dans ce contexte, nous ne pouvons penser que nos fermes disposent d'une structure de gestion très élaborée. L'efficacité et la simplicité sont de mise dans les entreprises qui reposent généralement sur les épaules d'une seule personne appuyée par sa famille. Afin de traverser l'année, les propriétaires doivent prioritairement consacrer leur énergie à mettre en marché un produit de qualité qui pourra être livré sur les tablettes des épiceries.

Le revenu brut moyen pour une ferme au Québec est de 285 435 \$⁹. Il y a 20 780 fermes sous cette moyenne. Quant au revenu net par exploitation, il est de 29 636 \$¹⁰.

8

2.4 La concentration et la spécialisation

Depuis plus d'un siècle, nous observons une baisse constante du nombre de producteurs dans les pays industrialisés. Contrairement à l'agriculture des Prairies canadiennes, celle du Québec est très diversifiée. Nous sommes actifs dans les principales cultures et les différents élevages. Bien que nous ayons maintenu une grande diversité de nos productions, les agriculteurs québécois se spécialisent de plus en plus. Cette concentration et cette spécialisation amènent une meilleure compétitivité des fermes québécoises, mais génèrent aussi des risques additionnels. Une maladie dans le cheptel, un parasite dans les plantes ou une perte de marché peuvent mener les entreprises à la faillite. Elles doivent donc pouvoir s'adapter et réagir rapidement afin de contrôler et de réduire ces risques.

2.5 La compétition entre les marchés

Les producteurs sont tous, d'une façon ou d'une autre, soumis aux fluctuations de l'économie mondiale. Le marché dicte le prix de vente de la majorité des denrées agricoles. La compétition est non seulement nationale, mais également internationale. Le contrôle des coûts de production est plus que jamais au cœur des défis financiers des fermes du Québec.

⁹ Statistique Canada, Recensement agricole 2011.

¹⁰ Statistique Canada, www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/agri114f-fra.htm.

2.6 Produits végétaux et animaux

L'essence même de l'agriculture est de produire des végétaux et des animaux. Cette production est soumise aux règles implacables de la nature.

2.7 Cycle de vie

Qu'il s'agisse d'animaux ou de plantes, le cycle de croissance ou de vie dicte le rythme de travail. Ces deux types de productions demandent une attention constante et bien souvent journalière. Les travailleurs prêtent une attention particulière aux soins à dispenser à ces êtres vivants afin de leur assurer un développement optimal en fonction des objectifs de production.

Si, pour les espèces végétales, la cadence de travail est souvent irrégulière, il en est autrement pour les animaux. En effet, la régularité des soins qui sont prodigués à ces derniers, l'alimentation et les contrôles de qualité et de santé font la différence entre une entreprise prospère et une autre qui peut vivre des situations problématiques en raison d'une mauvaise gestion du cheptel. Dans ce contexte, l'horaire de travail doit être planifié à la minute près afin d'assurer aux bêtes tout le confort et les soins nécessaires. Chose certaine, il faut veiller à ce que les animaux mangent et boivent comme il se doit, quotidiennement et même plusieurs fois par jour. Impossible de sauter une journée, impossible même de sauter un quart de travail.

2.8 Un produit à récolter à temps

Tant pour les animaux que pour les plantes, nous pouvons parler de « récolte » en vue de livrer les denrées sur les tablettes. En production animale, le prélèvement doit normalement être effectué selon un horaire préétabli. Il en va ainsi pour la production laitière, par exemple, et pour les autres productions où les bêtes sont dirigées vers les lieux de transformation. Dans tous ces cas, la logistique de transport est importante et doit être planifiée correctement. Par ailleurs, tout retard dans la récolte des produits pour animaux pourrait occasionner des pertes considérables pour l'agriculteur.

En production végétale, le temps de la récolte est plutôt dicté par le moment où le produit arrive à maturité. Cette période peut dépendre de la météo ou de différents facteurs en dehors du contrôle de l'agriculteur. Ainsi, lorsque vient le temps de récolter, il est primordial d'effectuer l'opération dans un très court délai afin d'éviter que le produit soit complètement déclassé et refusé par les acheteurs.

Enfin, il arrive parfois que les journées de travail soient longues et ardues. Compte tenu de la rareté de la main-d'œuvre, il est important que tous les employés disponibles puissent participer à la récolte.

2.9 Une mécanisation limitée

La production horticole est le secteur où le niveau d'utilisation de main-d'œuvre saisonnière est le plus élevé. Les travailleurs procèdent notamment à l'implantation, à l'entretien, au désherbage, à l'irrigation et à la surveillance de la croissance des végétaux pour finir, dans la majorité des cas, par effectuer manuellement la récolte des fruits et légumes. Ainsi, il est

absolument nécessaire que toutes les personnes disponibles participent aux récoltes. D'ailleurs, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) reconnaît cette particularité, notamment dans la production de fraises et de framboises où le salaire minimum est calculé en fonction du rendement. Cela permet justement à tous les cueilleurs disponibles d'aider à la récolte des produits qui, à défaut d'être cueillis, seront laissés au champ, en pure perte.

2.10 Une industrie particulière

Pour conclure, nous observons que l'agriculteur et ses travailleurs jouent un rôle stratégique dans l'atteinte des objectifs économiques de l'entreprise, qu'il s'agisse de production animale ou végétale. Leur présence assidue, constante et adaptée à la situation est indispensable. Elle assure, en effet, une croissance qui satisfait aux normes de l'industrie et une récolte au moment opportun, afin que les exploitations puissent obtenir le meilleur prix possible pour leurs produits.

Tenant compte de ces particularités afin de réaliser la mission de la ferme qui est de produire des aliments de qualité pour nourrir les gens, au Québec comme dans toutes les provinces, le secteur agricole justifie la présence de quelques exceptions pour ses travailleurs dans la Loi sur les normes du travail (LNT). Ces exceptions sont actuellement les suivantes :

LNT N-1.1

- Art. 54 : La durée de la semaine normale ne s'applique pas pour le calcul des heures supplémentaires;
- Art. 75 : L'indemnité afférente au congé annuel dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière peut être ajoutée à son salaire;
- Art. 78 : Dans le cas d'un travailleur agricole, le jour de repos hebdomadaire peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent.

Règlement sur les normes du travail N-1.1, r. 3

- Art. 4.1 : Le salaire minimum payable au salarié, affecté exclusivement à la cueillette de framboises ou de fraises, est établi au rendement.

Nous réaffirmons que les modifications aux normes du travail doivent continuer à prendre en considération les spécificités du secteur agricole. Agir autrement pourrait avoir des conséquences désastreuses, tant sur le plan économique que social.

3. Compréhension du projet de loi n° 176 et commentaires

Les commentaires que nous apporterons dans cette section concernent le projet de loi n° 176 et plus spécifiquement les articles touchant directement ou indirectement la production.

Le projet de loi propose des modifications visant à améliorer certaines conditions de travail des salariés québécois. Il a également pour but d'accroître la qualité de vie des familles et de bonifier les congés pour obligations familiales ou parentales.

Le projet de loi vise une plus grande équité intergénérationnelle ainsi qu'une meilleure équité entre les salariés d'un même établissement. Il a aussi comme objectif de renforcer la prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le projet de loi prévoit une protection accrue des travailleurs embauchés par l'entremise d'agences de placement de personnel et des TET, notamment grâce à un meilleur encadrement de ces dernières.

Il prévoit, par ailleurs, des mesures plus contraignantes pour les employeurs au regard de leur responsabilité et sur des aspects administratifs.

3.1 Commentaires d'ordre général

L'UPA trouve que différentes mesures du projet de loi n° 176 sont intéressantes. Nous faisons ici référence aux nouveaux articles visant à contrer le harcèlement psychologique et sexuel.

Nous souscrivons également aux mesures touchant la conciliation travail-famille et aux aidants naturels. Même si ces absences rendront la tâche encore plus difficile pour nos employeurs de pourvoir ces postes, nous devons être réalistes par rapport au rôle essentiel que jouent les proches aidants dans le soutien offert aux personnes qui ont besoin de soins. Le milieu rural, par surcroît, ne regorge pas de ressources de soutien dispensées par l'État ou par d'autres groupes. Dans certains cas, des employeurs devront faire appel à des TET pour réussir tant bien que mal à maintenir leurs activités.

Si ces changements sont adoptés par l'Assemblée nationale, il faudrait que la CNESST mène une campagne de sensibilisation afin de bien informer les travailleurs et les employeurs de leurs droits et obligations. Les employeurs agricoles étant de très petits employeurs, il ne faudrait pas négliger cette réalité.

Toutefois, des amendements proposés affecteront négativement plusieurs employeurs agricoles, surtout ceux qui embauchent un nombre important de travailleurs. Nous pensons notamment aux exploitations horticoles. Ces employeurs, pour lesquels la masse salariale constitue plus de 50 % du coût de production, sont déjà sous une très grande pression à cause de la hausse du salaire minimum. Il s'agit d'une question de survie et de compétitivité sur les marchés. Nos bons fruits et légumes du Québec ne pourront plus se retrouver sur les tablettes

des épiceries dans un contexte de guerre de prix avec des produits étrangers pour lesquels les travailleurs reçoivent une fraction de nos salaires.

L'UPA ne s'oppose pas à l'amélioration des conditions de vie des Québécois, mais nous réclamons qu'elle ne se fasse pas au détriment des producteurs agricoles. Il est impératif que les améliorations sociétales soient accompagnées de mesures de mitigation des impacts auprès des employeurs à risque, comme il y en a dans plusieurs fermes du Québec.

3.2 Commentaires spécifiques

3.2.1 Étalement des heures supplémentaires (art. 8)

Bien que le travail agricole soit exempté de la semaine normale de 40 heures, l'UPA soutient entièrement la proposition d'étalement des heures supplémentaires sur un cycle de quatre semaines.

Nous ne pouvons que partager les préoccupations des entreprises saisonnières qui œuvrent surtout à l'extérieur. Quand le beau temps est au rendez-vous, il est nécessaire de donner un coup de collier afin de réaliser les travaux. La pluie viendra les ralentir assez vite. Nous comprenons qu'une semaine de travail à taux simple comporterait un maximum de 50 heures. Ainsi, le cycle de 4 semaines pourrait être composé de 2 semaines de 50 heures et de 2 de 30 heures, pour un total de 160 heures de travail à taux simple.

3.2.2 Refus de travail – horaire de travail cinq jours à l'avance (art. 9)

L'article 59.0.1 de la LNT définit dans quelles circonstances un travailleur peut refuser de travailler sans encourir de sanctions de son employeur. La question des horaires de travail en agriculture n'est pas un caprice du producteur, c'est un aléa de la nature. Le travail à faire peut être avancé parce que les conditions météo sont trop bonnes et que les asperges poussent rapidement, par exemple. D'autres travaux sont retardés par une pluie qui arrive au mauvais moment ou une mise bas dont la date est difficile à prévoir avec certitude. Le congé hebdomadaire est alors avancé ou retardé, comme le permet une exception dans la Loi.

Pour toutes ces raisons, nous demandons que le secteur agricole soit exempté explicitement de l'application de l'article 9, alinéa 3, du projet de loi.

3.2.3 Trois semaines de vacances après trois années de service (art. 11)

Avec cette modification, le Québec prendrait la position de tête au Canada. Dans les autres provinces, il faut cinq années de service pour avoir droit à trois semaines de vacances. Plusieurs secteurs agricoles n'ont aucune marge de manœuvre pour refiler la hausse des coûts de production au marché. C'est le cas notamment du secteur horticole, qui est le principal employeur agricole au Québec.

Pour la plupart des employeurs du Québec, cette mesure se traduira par une baisse de productivité. Normalement, ceux-ci se passeront du travailleur pour une semaine de plus que prévu après la troisième et la quatrième année de service. En ce qui concerne les fermes horticoles, la modification de la Loi se traduirait par une hausse de la masse salariale de 2 %

pour ces travailleurs relativement à ces deux années. Effectivement, les employeurs versent une indemnité pour les vacances, en fin de saison, quand le contrat de travail se termine. Les employeurs maraîchers devront déboursier à eux seuls 4,45 M\$ de plus, uniquement pour payer les vacances. C'est pourquoi nous nous opposons aux mesures qui augmentent directement le coût de la main-d'œuvre.

Il en va de même pour les deux jours de maladie payés après trois mois de service (article 16 du projet de loi). Ces journées payées auront un impact sur les fermes. Seulement pour les employeurs maraîchers, cela équivaut à 1,78 M\$.

Tant que des mesures d'atténuation des impacts financiers ne seront pas en place, l'UPA s'oppose à ces amendements à la LNT qui hausse les coûts de la masse salariale.

3.2.4 Nouvelle section VIII.2 qui touche le placement de personnel et les TET (art. 33 et 34)

Ici, le législateur veut ouvrir une nouvelle section dans la LNT qui visera principalement :

1. les agences de placement de personnel;
2. les agences de recrutement de TET;
3. les employeurs.

Permis de la CNESST (projet d'article 92.5)

Sur la question des agences de placement, nous tenons à rappeler que ces dernières doivent, depuis 2016, détenir une attestation de Revenu Québec afin de pouvoir exercer légalement leurs activités. Nous sommes donc préoccupés par la cohérence de l'action gouvernementale à cet égard.

Nous demandons que les agences de placement n'aient qu'un seul permis à obtenir et qu'il soit convenu par l'appareil gouvernemental des modalités d'échange d'informations requises entre les organismes autorisés. Il faudrait donc que le nouvel article 92.5 soit adapté afin de limiter le fardeau administratif des agences.

Définition d'une agence de placement (projet d'article 92.7)

En ce qui concerne la définition d'agence de placement, bien que ce point soit ultérieurement défini par règlement (92.7), nous voulons nous assurer que le référencement de travailleurs ne sera pas considéré comme une agence de placement. L'UPA, en collaboration avec Emploi-Québec, exploite une douzaine de centres d'emploi agricole (CEA) à travers tout le territoire. Les CEA font de leur mieux afin de trouver des personnes qui voudraient travailler dans des fermes et qui sont autorisées à travailler au Québec. Les CEA mettent en relation ces travailleurs avec des employeurs potentiels pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans les fermes du Québec. Ces personnes ne sont jamais rémunérées par les CEA, mais plutôt par les employeurs agricoles qui les ont sélectionnées.

Déclaration des employeurs de TET (projet d'article 92.9)

Nous en venons maintenant au projet d'article 92.9, qui prévoit que les employeurs de TET devront faire de nombreuses déclarations à la CNESST. Il est question ici essentiellement du secteur agricole, car 11 300 des 14 000 TET au Québec œuvrent dans ce secteur. L'UPA détient une expertise pointue sur le sujet puisqu'elle prend directement part au processus depuis plus de 30 ans. La procédure d'embauche de TET est assez complexe et comprend normalement une quinzaine d'intervenants entre la demande de l'employeur et le départ des travailleurs.

D'entrée de jeu, il est essentiel de mentionner qu'il y a deux principaux programmes d'embauche de TET mis sur pied par le fédéral : le volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Il y a environ 5 500 TET du Guatemala embauchés par le biais du volet agricole du PTET et 5 500 du Mexique qui le sont par l'entremise du PTAS. Le volet agricole du PTET se distingue par le fait que le travailleur se voit accorder un permis de travail spécifique à un employeur, alors que le TET issu du PTAS en obtient un permis d'une durée de huit mois, se terminant au plus tard le 15 décembre, et qui est ouvert à tous les employeurs agricoles autorisés par le gouvernement fédéral.

Également, les dates prévues d'arrivée et de départ définies en début de cycle risquent d'être modifiées dans la réalité pour une foule de raisons justifiables, comme un retard de délivrance de permis de travail ou des conditions météorologiques qui avancent ou raccourcissent la période de production.

Dans le projet de loi, on indique que chaque employeur de TET doit aviser, sans délai, la CNESST de :

- leur date d'arrivée;
- la durée de leur contrat de travail;
- la date et la raison de leur départ, si cette date ne coïncide pas avec celle inscrite au contrat.

Outre les ministères, l'UPA et la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère sont les principaux intervenants dans le domaine des TET au Québec. Nous pouvons vous confirmer, sans l'ombre d'un doute, que l'application de cet article de loi est impossible.

La simple question de la fin d'emploi qui ne coïncide pas avec celle inscrite au contrat est vraiment problématique. C'est le cas pour pratiquement 100 % des TET du secteur horticole. Les employeurs généralement indiquent le 15 novembre comme date de fin de contrat, mais en réalité, c'est le gel qui détermine la fin de la saison. Il faudrait donc aviser la CNESST que le contrat s'est terminé, par exemple, le 30 octobre, le 14 novembre ou le 28 novembre. Sur le terrain, l'application de cet article de loi serait difficile pour les employeurs. Est-il nécessaire de rappeler que les employeurs agricoles sont généralement de petits employeurs qui disposent de peu de ressources administratives pour les appuyer?

De surcroît, prenons l'exemple d'un TET mexicain qui commence sa saison avec un producteur d'asperges. Il travaille ensuite chez un producteur de fraises, puis chez un producteur de

pommes. Comme il veut achever ses huit mois de travail au Canada, il se fait recruter par un producteur de sapins qui n'arrive pas à remplir ses commandes. Il est ainsi difficile de suivre à la trace ces TET, même si tous les employeurs concernés sont autorisés par le fédéral à les embaucher. En théorie, le consulat mexicain devrait permettre les transferts de TET entre les employeurs.

Il est surprenant de voir l'introduction de ce nouvel article de loi alors que la CNESST n'a jamais partagé ses préoccupations avec nous à l'égard des TET. Que cherche le législateur dans cet article de loi? L'UPA collabore avec le comité sectoriel de main-d'œuvre AGRICARRIÈRES pour mettre en place une table de concertation québécoise sur les TET agricoles. Les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements seront conviés à échanger sur ce dossier.

Il y a, certes, de la sensibilisation à faire auprès des employeurs et des travailleurs sur leurs droits et devoirs respectifs. Si des situations particulières doivent être réglées, les intervenants doivent se parler. Donc, il nous semble tout à fait prématuré de légiférer sur cette question. En outre, advenant que le législateur veuille poursuivre dans cette voie, nous craignons que les renseignements transmis à ce stade sur le départ d'un TET avant la fin de son contrat puissent être utilisés dans le cadre d'un litige éventuel contre l'employeur, d'où l'importance à notre avis de réduire au minimum les renseignements communiqués à ce stade. En terminant, soulignons que l'administration de ces milliers de déclarations requerra une armée de fonctionnaires et d'inspecteurs à la CNESST pour suivre ces 11 300 TET agricoles.

Pour toutes ces raisons, l'UPA s'oppose vigoureusement à l'adoption de l'article 92.9.

Nouveau pouvoir de la CNESST (projet d'article 92.10)

Bien que depuis longtemps les autorités gouvernementales incitent les employeurs de TET à les considérer de la même façon que les travailleurs québécois, dans cet article, nous avons droit à l'introduction d'un régime légal différent pour les TET. Cette façon de faire ne devrait être utilisée qu'en l'absence de solutions de remplacement. À notre connaissance, il n'y a aucune étude ni donnée qui démontre que les TET déposent moins de plaintes que les autres travailleurs.

L'information et la sensibilisation des TET à leurs droits et recours en vertu de la LNT devraient être favorisées. À cet égard, voici ce que l'article 39 14° de la LNT prévoit :

« La Commission peut : exiger d'un employeur qu'il remette au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit, qu'il l'affiche dans un endroit visible et facilement accessible à l'ensemble de ses salariés ou qu'il en diffuse le contenu. »

À notre avis, la CNESST pourrait exercer ce pouvoir qu'elle possède déjà.

Le fait pour la CNESST de pouvoir exercer un recours, même sans plainte, devrait être conditionnel à l'obtention du consentement du TET. La notion de consentement est en filigrane de la LNT (articles 102, 123.6 et 123.9). Si cet article devait être maintenu, la CNESST ne devrait pas, en l'absence de plainte, pouvoir exercer un recours avec le consentement du TET.

Enfin, en maintenant cet article, qu'arrive-t-il si la CNESST exerce un recours et que le TET n'est plus présent au Québec au moment de l'audition devant la Cour du Québec ou le Tribunal administratif du Québec, car l'audition a lieu plusieurs mois, voire des années plus tard? Comment la CNESST pourrait-elle arriver à faire la preuve de l'atteinte au droit sans la présence du TET? La consultation d'avocats et la mise en état de dossiers qui, finalement, ne pourront pas être traités en profondeur sont susceptibles de représenter des coûts importants pour les employeurs et auront pour effet d'engorger le système de justice.

Interdictions aux employeurs de TET (projet d'articles 92.11 et 92.12)

Par ailleurs, l'UPA est bien d'accord avec l'article 92.11, qui interdit à un employeur d'exiger la garde de certains documents personnels.

En ce qui a trait au projet d'article 92.12, il faudrait inclure aussi les frais québécois liés à l'immigration. Dans les faits, pour accélérer le traitement des demandes, et comme certains TET ne sont pas identifiés dès le départ, les employeurs avancent les frais des certificats d'acceptation du Québec de 196 \$ par TET.

Pour ce qui est des frais au fédéral, actuellement, ce sont généralement ceux des permis de travail (155 \$) ou ceux des renouvellements de visas (100 \$), qui sont souvent avancés par les employeurs et qui doivent être assumés par le TET.

Donc, cet article doit être amélioré afin d'y inclure les frais québécois. Outre cet élément, nous sommes d'accord avec le projet d'article.

3.2.5 Responsabilité solidaire (art. 34)

La modification de l'article 95 de la LNT pour rendre solidairement responsables les employeurs des obligations pécuniaires des agences de placement est un irritant important. Lorsqu'une agence de placement ferme ses portes sans payer ses travailleurs, ce n'est vraiment pas une situation équitable pour ces derniers. Quelques producteurs ont recours à des agences de placement pour des travaux ponctuels. Le problème avec cette solidarité pécuniaire est que ces agriculteurs auront payé l'agence pour le service. Exiger de leur part cette solidarité financière c'est leur imposer de payer le travail en double. Nous ne croyons pas que nous pouvons appliquer intégralement les obligations liées au secteur de la construction à toutes les agences de placement. Il serait beaucoup plus simple que celles-ci déposent un cautionnement à la CNESST afin de pallier un défaut, le cas échéant.

3.2.6 Renversement du fardeau de la preuve (art. 43)

Dans sa version actuelle, le poursuivant a l'obligation de faire la preuve d'une participation de l'administrateur ou du dirigeant à l'infraction qui est reprochée à la personne morale. Ainsi et pour espérer obtenir une condamnation contre l'administrateur ou le dirigeant de l'entreprise, la poursuite doit donc prouver hors de tout doute raisonnable que ce dernier a « prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'infraction ou qu'il y a consenti ou acquiescé ». Si cette preuve est rencontrée par la poursuite, l'administrateur ou le dirigeant est réputé être partie à l'infraction, mais peut s'en disculper en utilisant le moyen de défense de la diligence raisonnable.

Dans la version proposée du nouvel article 142, on observe un changement de régime très favorable à la poursuite puisque cette dernière n'a plus à prouver quelque forme de participation que ce soit (prescrit, autorisé, consenti ou acquiescé) de l'administrateur ou dirigeant pour espérer obtenir une condamnation contre ces derniers, dès lors que la preuve de l'infraction aura été faite contre la personne morale. La seule démonstration du statut d'administrateur ou de dirigeant de la personne morale (preuve somme toute très facile à faire) suffit à la poursuite pour se décharger de son fardeau.

En revanche, s'il veut espérer un acquittement, l'administrateur ou le dirigeant accusé doit alors démontrer avoir fait preuve de diligence raisonnable, soit qu'il a pris toutes les précautions nécessaires pour prévenir la perpétration de l'infraction. On assiste presque à une certaine forme de renversement du fardeau de la preuve, tellement la preuve de la poursuite est facile à faire. En somme, l'administrateur ou le dirigeant qui n'aurait pas « prescrit, autorisé, consenti ou acquiescé » à la commission de l'infraction par la personne morale, ne serait pas automatiquement libre de toute condamnation potentielle pour autant. Il devra faire la preuve qu'il a pris tous les moyens nécessaires pour prévenir l'infraction, et ce, même si dans les faits, il pourrait très bien ne pas y avoir consenti ou acquiescé ou ne pas l'avoir autorisé ou prescrit. Ce fardeau additionnel nous semble déraisonnable et constitue un fardeau administratif supplémentaire pour les employeurs de petite taille, ce qui représente la majorité des employeurs agricoles.

Un employeur qui a comme mission de faire progresser son entreprise veut offrir des conditions de travail compétitives à ses travailleurs. Il vise donc à respecter et même dépasser les normes du travail. Par ailleurs, il n'aura certainement pas comme objectif d'amasser des preuves dans le but de démontrer qu'il prend toutes les précautions nécessaires au respect de la LNT.

Dans les circonstances, l'UPA considère que l'article de la LNT ne devrait pas être modifié.

4. Conclusion

La mise à jour de la LNT est un exercice nécessaire afin de maintenir un cadre de référence dans les relations employés-employeurs, qui traduit les nouvelles réalités de la société québécoise. Il fallait mieux baliser les éléments qui touchent la conciliation travail-famille et les aidants naturels. Il en va de même pour les mesures qui visent à assurer un milieu de travail libre de harcèlement psychologique et sexuel.

Le gouvernement doit aussi légiférer pour assurer l'équité générationnelle dans le milieu de travail.

Par ailleurs, comme nous l'avons démontré tout au long de notre mémoire, le secteur agricole demeure un milieu de travail comportant des contraintes et des particularités qui lui sont propres. À cet égard, l'UPA est heureuse de pouvoir partager ses préoccupations dans le cadre de la présente commission parlementaire.

Néanmoins, dans le projet de loi actuel, à constater le nombre de mesures qui touchent le secteur agricole, il aurait été probablement approprié d'ouvrir le dialogue avant le dépôt du

projet de loi. Nous aurions été à même d'avoir des échanges fructueux pour des mesures législatives mieux adaptées à la réalité des fermes du Québec.

Ainsi, nous invitons le législateur à faire preuve de retenue avant de mettre en vigueur des articles de loi qui sont, à notre point de vue, prématurés quant au réalisme de leur application et aux coûts qu'ils génèrent.

En terminant, nous tenons à rappeler que si ces changements sont adoptés par l'Assemblée nationale, il faudra que la CNESST mène une campagne de sensibilisation afin de bien informer les travailleurs et les employeurs de leurs droits et obligations. Les employeurs agricoles étant de petits employeurs, il ne faudrait pas négliger cette réalité.