

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE

LES RESSOURCES HUMAINES AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT
DE LA PRODUCTION AGRICOLE

*Pour une stratégie à long terme
2003 - 2008*

1^{er} octobre 2002

ISBN 2-922731-20-0

Dépôt légal 4^e trimestre 2002
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec

Rédaction du rapport : Hélène Varvaressos
Directrice
Comité sectoriel de main-d'œuvre
de la production agricole

Design graphique :

Un remerciement est adressé aux administrateurs du Comité sectoriel qui, par la qualité de leurs interventions, ont grandement contribué à la réflexion menant à la réalisation de ce document.

Un merci tout particulier est destiné à Monsieur Gilles Besner, Directeur du Développement de l'organisation à L'Union des producteurs agricoles, lequel a accompagné le Comité sectoriel dans sa démarche de planification stratégique.

La publication de ce document est rendue possible grâce à l'appui financier d'Emploi-Québec.

Emploi
Québec 

Note : Le générique masculin est utilisé sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	1
AXES DE DÉVELOPPEMENT	1
1. Le travail agricole.....	1
2. La formation et le développement des ressources humaines.....	2
3. Les partenaires du milieu	2
4. Le fonctionnement du Comité sectoriel.....	2
5. La santé et la sécurité au travail	2
POUR SUPPORTER NOTRE ACTION	2
1. Les communications.....	2
2. La gestion et l'administration du Comité sectoriel	3
3. L'habilitation du personnel.....	3
MISSION DU COMITÉ SECTORIEL.....	4
AXE I – LE TRAVAIL AGRICOLE	5
A – Contexte	5
B – Enjeux	6
C – Orientations	6
AXE II – LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	7
A – Contexte	7
B – Enjeux	8
C – Orientations	8
AXE III – LES PARTENAIRES DU MILIEU.....	9
A – Contexte	9
B – Enjeux	10
C – Orientations.....	10
AXE IV – LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SECTORIEL	10
A – Contexte	10
B – Enjeux	11
C – Orientations.....	11
AXE V – LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	12
A – Contexte	12
B – Enjeux	12
C – Orientations.....	12

PRÉSENTATION

Le secteur agricole québécois joue un rôle économique et social majeur au Québec. C'est un secteur dynamique, bien structuré et solidement installé. Toutefois, de nombreux changements le caractérisent et certaines contraintes peuvent affecter sa croissance et son développement. Il doit pouvoir réagir rapidement et effectuer des mouvements stratégiques.

Les ressources humaines jouent un rôle de premier plan dans le domaine agricole, notamment si les conditions suivantes sont remplies :

- 6 Le secteur doit pouvoir disposer d'un bassin de personnes bien formées et en quantité suffisante dans un contexte de capacité limitée de rémunérer le travail.
- 6 Les ressources humaines en emploi doivent pouvoir s'adapter rapidement aux nouveautés pendant leur vie active et avoir les moyens de le faire.
- 6 Les entreprises agricoles doivent adopter une démarche proactive en matière de gestion des ressources humaines.

Le Comité sectoriel doit structurer ses actions de développement des ressources humaines autour des groupes-cibles suivants :

- , les agriculteurs propriétaires et co-propriétaires,
- , la main-d'œuvre familiale,
- , la main-d'œuvre permanente employée,
- , la main-d'œuvre saisonnière et occasionnelle employée,
- , les candidats à la formation et à l'emploi.

AXES DE DÉVELOPPEMENT

On peut regrouper sous cinq grands axes de développement la problématique d'ensemble, les enjeux et les orientations à retenir pour œuvrer au développement des ressources humaines du secteur.

1. Le travail agricole

Le premier axe concerne la main-d'œuvre engagée et l'emploi agricole, plus particulièrement en ce qui a trait au recrutement et au placement, mais aussi en lien avec les différents éléments de la Politique active du marché du travail : préparation à l'emploi, maintien et stabilisation, insertion et création d'emploi.

2. La formation et le développement des ressources humaines

Les sujets touchés par cet axe concernent le développement des ressources humaines sous toutes ses formes : la formation professionnelle et technique, le programme d'apprentissage en milieu de travail, la formation à distance, etc. On réfèrera également à l'accès à des services-conseils compétents et disponibles.

3. Les partenaires du milieu

Les partenaires de l'agriculture sont nombreux et sont actifs à la fois sur le plan sectoriel et régional. On réfère donc aux différents ministères : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Développement des Ressources humaines Canada, aux différents intervenants régionaux tels les centres d'emploi agricole et les collectifs régionaux de formation agricole.

4. Le fonctionnement du Comité sectoriel

Cet axe de développement traitera de la structure, de l'organisation et du fonctionnement du Comité sectoriel ainsi que de l'implication de ses membres.

5. La santé et la sécurité au travail

Ce thème abordera les questions touchant à la santé et à la sécurité au travail, les lois et règlements appliqués par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, l'organisation d'activités de prévention à la ferme ainsi que la mise en place de mutuelles de prévention.

POUR SUPPORTER NOTRE ACTION

Les cinq axes de développement énumérés précédemment servent à clarifier notre vision du développement des ressources humaines du secteur de la production agricole. Par ailleurs, il est évident que d'autres actions viennent supporter le travail du Comité sectoriel. Ces actions peuvent être regroupées selon trois volets :

1. Les communications

Ce volet a un rôle important à jouer dans le travail du Comité sectoriel et de sa responsabilité en matière de circulation de l'information :

- positionner l'agriculture auprès de l'opinion publique, principalement auprès des jeunes;
- faire connaître le Comité sectoriel et ses réalisations;
- véhiculer auprès des intervenants les problématiques et les outils développés par le Comité sectoriel;
- informer et sensibiliser les producteurs et productrices agricoles à l'importance de gérer adéquatement et de développer la main-d'œuvre en agriculture.

2. La gestion et l'administration du Comité sectoriel

- Ce volet touche les activités qui permettront de maximiser l'utilisation de l'ensemble des ressources du Comité sectoriel provenant tant de l'UPA que d'Emploi-Québec.

3. L'habilitation du personnel

- Le personnel du Comité sectoriel a besoin de maintenir à jour ses compétences pour être en mesure d'offrir des services de qualité dans une perspective d'amélioration continue.

MISSION DU COMITÉ SECTORIEL

Regrouper l'ensemble des intervenants du secteur de la production agricole afin de mettre en commun les différentes problématiques et élaborer des solutions en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Rôles spécifiques

- Valorisation de l'agriculture et promotion des emplois agricoles.
- Réalisation d'enquêtes et d'études visant une meilleure connaissance du marché du travail et des besoins du secteur en matière de développement des ressources humaines.
- Développement de la formation continue des ressources humaines en agriculture.
- Avis au ministère de l'Éducation du Québec quant à la pertinence des programmes et des contenus lors de la révision et de l'élaboration des programmes de formation professionnelle et technique.
- Appui aux entreprises agricoles pour la gestion des ressources humaines et pour l'organisation du travail.
- Soutien et mise en réseau des centres d'emploi agricole.
- Promotion de programmes gouvernementaux visant notamment la stabilisation des emplois et l'insertion des travailleurs aux emplois agricoles.
- Réclamation de mesures et de programmes gouvernementaux adaptés à l'agriculture.
- Information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur.
- Production d'outils de sensibilisation et d'animation en matière de santé et de sécurité au travail.
- Coordination d'échanges internationaux de stagiaires agricoles.

A - Contexte

1. Le marché de l'emploi agricole est complexe à organiser et est influencé par de multiples facteurs sur lesquels les acteurs ont peu d'emprise; cette inadéquation entre l'offre des employeurs et la demande des travailleurs est source de tensions importantes dans l'organisation des services aux entreprises agricoles en matière de recrutement, de placement et de déplacement de la main-d'œuvre.
2. La somme de connaissances, d'habiletés et de compétences nécessaires pour pratiquer plusieurs des métiers indispensables à l'agriculture, explique une certaine *pénurie de main-d'œuvre qualifiée*. Cette pénurie, à caractère structurel, s'accroît avec le fait que les enfants des familles agricoles sont moins nombreux et qu'il y a un besoin accru de main-d'œuvre engagée, surtout dans les secteurs horticole, laitier, céréalier et porcin.
3. La mauvaise presse, qui affecte l'ensemble de l'agroalimentaire, contribue à développer une image négative de l'agriculture et à décourager certains candidats susceptibles de composer la main-d'œuvre dont le secteur agricole a un urgent besoin.
4. Les tendances d'exode des jeunes et du vieillissement de la population rurale affecteront particulièrement les entreprises agricoles qui ont besoin de main-d'œuvre pour se développer. De plus, l'éloignement des entreprises des bassins urbains de main-d'œuvre accentuera ces difficultés.
5. Pour parvenir à augmenter leur volume de production sans augmenter proportionnellement leurs coûts de main-d'œuvre, les exploitations agricoles doivent procéder à une spécialisation de plus en plus poussée de leur main-d'œuvre.
6. L'expansion de la taille des entreprises et leur spécialisation portent à croire que le nombre de salariés va continuer de s'accroître du fait de la plus grande difficulté à mécaniser certaines productions, particulièrement dans les productions maraîchères.
7. La spécialisation des exploitations dans certaines productions et la concentration des régions agricoles elles-mêmes, accentuent les besoins de main-d'œuvre saisonnière et occasionnelle nécessaires ainsi que les pointes de demande de cette main-d'œuvre, ce qui complexifie l'organisation du recrutement, du placement et du déplacement des personnes embauchées.

8. Plusieurs travaux saisonniers, qui exigent moins de qualifications, nécessitent une quantité importante de travailleurs. Étant donné le peu d'attrait de plusieurs de ces emplois, la main-d'œuvre y est instable. Les employeurs doivent donc composer avec un fort roulement du personnel, en majeure partie constitué de personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi et d'immigrants.
9. La main-d'œuvre étrangère saisonnière s'est avérée avec les années une mesure pour sécuriser les producteurs horticoles dans la récolte de leurs produits; le recours à ce programme de main-d'œuvre s'est donc révélé comme une variable d'ajustement pour combler le manque de main-d'œuvre stable dans certains types d'entreprises.

B - Enjeux

1. Le développement futur de l'agriculture devra nécessairement compter sur un bassin de personnes bien formées et en quantité suffisante pour combler les besoins de travail du secteur, ce qui n'est pas acquis quand on examine les tendances du marché du travail.
2. Dans un contexte de marché de l'emploi très concurrentiel, pour intéresser, recruter, développer et retenir sa main-d'œuvre, l'employeur devra hausser la rémunération et rendre plus attrayantes les conditions de travail tout en s'assurant que ces coûts de main-d'œuvre se reflètent dans l'établissement des coûts de production.
3. La gestion des ressources humaines constituera un défi majeur à relever dans le développement des entreprises agricoles, peu importe qu'elles emploient un nombre limité ou élevé de travailleurs.
4. On observe que l'agriculture est un secteur qui facilite l'intégration à la société québécoise des nouveaux arrivants et qui favorise l'adaptation socio-professionnelle d'un nombre important de citoyens économiquement défavorisés. Cette particularité du secteur devrait être reconnue et supportée par l'État, tel que nous pouvons le constater dans d'autres pays.
5. L'allongement de la durée des emplois offerts aux travailleurs agricoles saisonniers devient un facteur critique pour attirer et garder la main-d'œuvre dans les entreprises.

C - Orientations

Dans cette perspective, le Comité sectoriel mettra l'accent sur :

1. Son rôle de veille de l'emploi agricole pour détecter les pénuries et sa capacité de pouvoir y réagir rapidement, notamment par la réalisation d'enquêtes et d'études.
2. La consolidation des stratégies développées pour rendre plus accessibles les emplois en agriculture (CEA, Agrijob, programmes de mobilité et de déplacement de la main-d'œuvre, stabilisation des emplois, regroupements d'employeurs, etc.).

3. La promotion auprès des producteurs agricoles d'outils de gestion des ressources humaines et de reconnaissance des qualifications de leur personnel dans une perspective de développement et de progression dans leur emploi.
4. L'allongement des périodes d'emploi et leur stabilisation.
5. La valorisation de l'agriculture et la promotion des emplois agricoles.
6. Des propositions aux gouvernements de mesures d'allègement pour amenuiser les rigidités du marché du travail (normes minimales, obligations et charges sur la masse salariale, augmentation des revenus de travail permis aux prestataires, etc.).
7. L'insertion de personnes qui ont des difficultés d'accès à l'emploi notamment par l'application de mesures gouvernementales adaptées et l'élaboration de projets spécifiques.
8. Le renforcement de notre présence auprès des personnes immigrantes, principalement à Montréal.
9. Le positionnement du Comité sectoriel quant au recours à la main-d'œuvre étrangère pour sécuriser le développement de certaines productions.

AXE II – LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

A - Contexte

1. Le leadership assumé par le Comité sectoriel en ce qui a trait aux dossiers de développement de la main-d'œuvre, de la formation et de l'emploi le rend apte à servir d'interlocuteur privilégié auprès des différents ministères principalement le MESS et Emploi-Québec, le MEQ et le MAPAQ.
2. Les agriculteurs québécois sont moins scolarisés que leurs concurrents canadiens et américains; il a été rapporté au Forum des décideurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire, tenu en 1998, que 22,5 % des propriétaires-exploitants détenaient une formation de niveau collégial, les situant au 5^e rang par rapport aux autres régions canadiennes.
3. Certaines productions regroupent peu de producteurs, ce qui rend difficile l'organisation de formation initiale ou de perfectionnement, tant pour les agriculteurs eux-mêmes que pour leur main-d'œuvre.

4. Avec plus de 70 métiers qui lui sont exclusivement dédiés, l'agriculture est de plus en plus professionnellement diversifiée et spécialisée. On voit ainsi apparaître de nouvelles fonctions de travail qui nécessitent l'acquisition de connaissances spécifiques.

5. Les producteurs agricoles et leur main-d'œuvre devront posséder les connaissances et les habiletés adéquates pour adapter leurs pratiques dans un contexte d'une économie caractérisée par des changements technologiques constants. On parle notamment des pratiques culturales permettant la durabilité du développement des entreprises, et de l'agriculture de précision avec ses nombreuses composantes de haute technologie.
6. La variété des services-conseils auxquels feront appel les producteurs les obligeront à développer les connaissances et les habiletés polyvalentes nécessaires pour comprendre l'apport de chaque conseiller.
7. Les ressources humaines en emploi doivent pouvoir s'adapter rapidement aux nouveautés pendant leur vie active et avoir les moyens de le faire.

B - Enjeux

1. Le niveau de fréquentation scolaire des futurs exploitants agricoles devra être augmenté. Les décideurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire se sont engagés à accroître le niveau de formation régulière des agriculteurs, des gestionnaires et de la main-d'œuvre pour qu'en 2005, ceux-ci aient atteint un niveau équivalent ou supérieur à l'une ou l'autre des trois meilleures régions canadiennes, soit que 40 % des propriétaires-exploitants détiennent un diplôme de niveau collégial.
2. Il faudra soutenir par tous les moyens, le plus haut niveau possible de compétences des exploitants et de la relève en matière de production, d'adaptation et de développement de leurs entreprises.
3. Le monde agricole devra exiger des diverses institutions responsables de la formation agricole une amélioration de l'accessibilité à cette formation par une offre initiale harmonisée qui répondra aux besoins et dont les parcours sont complémentaires les uns avec les autres.
4. Les agriculteurs doivent instaurer une culture de développement des ressources humaines dans leur entreprise : une démarche d'ensemble qui prendra en compte les besoins de formation de la main-d'œuvre, la valorisation des ressources humaines, l'amélioration des compétences des employeurs en matière de GRH et l'amélioration des conditions de travail.

C - Orientations

Tenant compte de ce contexte, le Comité sectoriel retient les orientations suivantes :

1. L'atteinte du niveau le plus élevé possible de scolarité, notamment par une harmonisation des contenus et des parcours de formation entre le secondaire et le collégial et par le développement d'outils appropriés de reconnaissance des acquis.
2. L'accès des producteurs et de leur main-d'œuvre à des réponses adéquates aux nouveaux besoins engendrés par l'évolution technologique.
3. La révision des modalités de support à la formation agricole en lien avec les aides financières pour l'établissement en agriculture.
4. Un plus grand rapprochement entre les écoles et les entreprises, notamment par la mise en place de comités écoles-entreprises dans les établissements d'enseignement qui dispensent des programmes de formation professionnelle et technique.
5. Le développement et la mise en œuvre de la formule de l'apprentissage en milieu de travail afin de qualifier le plus grand nombre possible de personnes pour des postes d'ouvrier agricole.
6. Le développement d'activités de formation et de support spécifiques à la gestion des ressources humaines en agriculture.

AXE III – LES PARTENAIRES DU MILIEU

A - Contexte

1. Le Comité sectoriel bénéficie d'un niveau élevé d'implication de l'UPA et de ses composantes qui assurent une bonne représentativité des sous-secteurs de la production agricole.
2. Tous les partenaires de l'agriculture se sont engagés solidairement à favoriser la croissance du secteur (Forum des décideurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire).
3. Le Comité sectoriel profite de relations positives avec les ministères concernés par le travail du Comité.
4. Il existe une forte synergie entre le Comité sectoriel et les responsables des dossiers main-d'œuvre et formation dans les fédérations régionales de l'UPA, avec les centres d'emploi agricole et avec les répondants en formation agricole des collectifs régionaux de formation agricole.

5. On retrouve dans le domaine agricole plusieurs intervenants impliqués dans le développement des ressources humaines; la multiplicité des acteurs peut conduire à la duplication des actions et à une absence de vision d'ensemble des problématiques et des stratégies.

B - Enjeux

1. La crédibilité du Comité sectoriel continuera de reposer sur sa capacité à exercer un leadership et à s'affirmer comme rassembleur des différents intervenants qui agissent auprès des producteurs agricoles.
2. Dans une perspective d'utilisation optimale des ressources disponibles, s'assurer que chacun des acteurs développe un rôle spécifique et se positionne en complémentarité avec les autres intervenants.

C - Orientations

Considérant ces défis, le Comité sectoriel mettra l'emphase sur :

1. L'importance de se doter d'une vision d'ensemble du développement de la main-d'œuvre du secteur et de la partager avec les membres et les intervenants concernés qui pourront alors concevoir des actions cohérentes avec cette vision.
2. Le renforcement du partenariat avec et entre les différents groupes ou réseaux qui interviennent auprès des producteurs agricoles.
3. Le développement de projets novateurs et la synchronisation avec les partenaires concernés par leur réalisation.

AXE IV – LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SECTORIEL

A - Contexte

1. Le Comité sectoriel est devenu un incontournable en ce qui a trait au développement de l'emploi et des ressources humaines.
2. Après sept années d'existence et compte tenu des résultats obtenus, la pertinence du rôle du Comité sectoriel n'est plus à démontrer et ce, d'autant plus que ses principales actions sont depuis le début, en cohérence avec les orientations de la Politique active du marché du travail.
3. Les groupes spécialisés de producteurs sont de plus en plus sensibilisés au fait que le développement des ressources humaines est un facteur déterminant de développement des entreprises agricoles.

4. Pour développer la main-d'œuvre et la retenir dans les entreprises agricoles, nous devons mieux connaître les besoins des travailleurs pour répondre davantage à leurs attentes.
5. Le Comité sectoriel intègre à son plan d'action certaines activités de l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture, un organisme au service de l'ensemble de l'horticulture, qui s'implique à la fois dans la production, la transformation et les services qui en découlent.

Étant donné le mandat confié au Comité sectoriel de couvrir l'ensemble de la production agricole, et compte tenu des liens privilégiés développés par le Comité sectoriel avec les fédérations régionales de l'UPA qui dispensent des services spécialisés en GRH auprès des producteurs, il y a nécessairement dédoublement des efforts et un sentiment réciproque de frustration quant aux résultats obtenus. De même, l'implication importante de l'IQRHH dans des activités hors production, en horticulture ornementale, est source de questionnements.

6. Compte tenu du rapprochement entre les dossiers de main-d'œuvre et de formation, les groupes spécialisés de producteurs sont de plus en plus consultés pour préciser leurs besoins en matière de formation et de développement des ressources humaines.

B - Enjeux

1. Faire la jonction entre les besoins exprimés à l'échelle provinciale par les groupes spécialisés de producteurs et l'organisation d'activités régionales pour répondre à ces besoins.
2. Trouver des façons d'identifier les besoins et les attentes des travailleurs.
3. Mettre au point une formule d'organisation et de fonctionnement du Comité sectoriel qui réponde réellement aux besoins des membres du Comité sectoriel.

C - Orientations

Les orientations suivantes doivent guider le Comité sectoriel :

1. La révision en profondeur de la composition, de l'organisation et du fonctionnement du Comité sectoriel en accordant une attention particulière aux relations avec l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture.
2. Le renforcement de nos liens avec les fédérations régionales de l'UPA, notamment par l'organisation de rencontres périodiques avec les responsa-

bles des CEA et les représentants de l'UPA aux Conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

3. La coordination de la contribution des groupes spécialisés de producteurs lors de l'élaboration ou la révision de programmes de formation agricole du MEQ.
4. La mise en place de mécanismes de consultation des travailleurs avec l'aide des CEA.

AXE V – LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A - Contexte

1. Dans une entreprise agricole, les dangers sont nombreux et les accidents qui surviennent sont souvent très graves, avec un trop grand nombre d'accidents mortels. Les données répertoriées en agriculture de 1990 à 1998 par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, font état du nombre de décès le plus élevé parmi les secteurs d'activités les plus à risques au Québec.
2. Bien que le niveau des taux de cotisation à la CSST soit à la baisse ces dernières années en raison de nouvelles méthodes de calcul, qui ne reflètent pas nécessairement une amélioration de la performance, les coûts reliés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles en agriculture sont très élevés (19,1 M\$ de cotisations versées en 2002).
3. Les producteurs agricoles embauchent de plus en plus de la main-d'œuvre. La législation prévoit qu'il revient à l'employeur de former son personnel à la santé et à la sécurité au travail.
4. Contrairement à d'autres secteurs industriels, les caractéristiques des entreprises agricoles (en grande majorité de petites entreprises) rendent difficile l'organisation d'actions structurées en matière de formation, d'information et de conseil, en santé et sécurité au travail.

B - Enjeux

1. Les agriculteurs et leur main-d'œuvre devront être conscientisés davantage aux risques associés à la pratique des métiers de l'agriculture; les producteurs agricoles devront apporter dans leur entreprise les améliorations nécessaires de façon à rendre le travail plus sécuritaire.
2. Les entreprises agricoles devront s'engager plus à fond dans une démarche axée sur la prévention, la réadaptation et le retour en emploi des tra-

vailleurs accidentés en espérant que ces efforts se reflèteront dans la réduction du nombre d'accidents ainsi que dans les coûts de cotisation.

C - Orientations

Tenant compte de cette problématique, le Comité sectoriel devra s'assurer des orientations suivantes :

1. Le développement et la promotion d'activités de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles dans les entreprises agricoles.
2. La mise en place d'une ou de mutuelle(s) de prévention en agriculture.

GD\Mes docs\Divers\planif-strat-2003-2008.doc
Modifié le 11 novembre 2002