

Commission sur l'avenir de l'agriculture et  
de l'agroalimentaire québécois

*Les coopératives de partage de main-d'œuvre  
agricole du Bas-St-Laurent*

Mémoire présenté par

*La Coopérative Agri-services du littoral*

Et

*La Coopérative d'utilisation de main-d'œuvre agricole de  
la Côte-du-Sud*

Rimouski  
Mai 2007

---

## SITUATION

Tout au long des audiences publiques et des mémoires présentés devant cette commission, des points communs mentionnés à plusieurs reprises ont retenu notre attention. Ces points émis par des organismes, des regroupements et des producteurs agricoles sont les suivants :

- Le désir des producteurs agricoles de diminuer les coûts de production à la ferme
- La pénurie de main-d'œuvre agricole qualifiée qui sévit partout
- Les besoins de formation adéquate des ouvriers agricoles
- Les besoins de main-d'œuvre pour remplacer les producteurs qui désirent prendre des congés
- La surcharge de travail à la ferme et le sentiment d'isolement et d'impuissance des producteurs agricoles face aux tâches à accomplir.
- Les conditions de travail des ouvriers agricoles
- L'inquiétude générale face à l'avenir de l'agriculture

Quelques fois, le mot CUMO a été mentionné comme étant une solution à des problématiques rencontrées par les producteurs, mais sans plus d'explications et sans trop de convictions pour certains.

Nous sommes donc présents aujourd'hui pour vous présenter nos deux organisations, vous expliquer le fonctionnement d'une CUMO et vous soumettre nous aussi les problèmes que nous rencontrons.

Dans le Bas- St-Laurent, il existe deux coopératives de partage de main-d'œuvre. La coopérative Agri-services du Littoral et la Coopérative d'utilisation de main-d'œuvre de la Côte-du-Sud (CUMO Côte-du-Sud).

Chaque coopérative est une entité distincte qui couvre une partie du territoire du Bas-St-Laurent.

**Les coopératives de partage de main-d'œuvre agricole sont la solution pour :**

- Contrer la pénurie de main-d'œuvre
- Valoriser les emplois en agriculture
- Aider les producteurs à améliorer leur qualité de vie en leur donnant des congés
- Favoriser la prise en mains des producteurs (augmenter l'esprit coopératif)
- Diminuer les coûts de production à la ferme
- Aider et soutenir les producteurs agricoles dans l'avancement et la continuité de leur entreprise

## **1.0 Historique des coopératives d'utilisation de main-d'oeuvre**

- La Coopérative Agri-services et la Cumo Côte-du-Sud ont vu le jour entre 1998 et 2001.
- Ce projet coopératif est né des besoins des producteurs. Ces derniers se sont regroupés en deux coopératives. Les deux coopératives couvrent le territoire du Bas-St-Laurent et une partie de la Côte-du-Sud dans Chaudière-Appalaches.
- À travers les années, les deux coopératives ont regroupé plus de 170 membres (entreprises agricoles) et ont embauché quelque 70 ouvriers agricoles. Il est certain qu'il y a un roulement de membres et d'ouvriers, car les besoins de chacun changent à travers les saisons et les années.
- À ce moment-ci, les deux coopératives ont ensemble plus de 120 membres actifs, 16 branches de partage de main-d'œuvre et une quinzaine d'ouvriers qui travaillent à temps plein.

- Une branche d'activités est composée de 6 à 8 entreprises agricoles qui se partagent un ouvrier pour le maintenir en emploi à temps plein.
- Les entreprises membres travaillent principalement en production laitière, ovine et bovine.

**La formule de partage de main-d'œuvre permet de :**

- Contrer l'image négative associée au mode de vie des entrepreneurs agricoles et de leur famille. Trop souvent perçu comme accaparant et laissant peu de place pour les loisirs ou les congés, le travail énorme à effectuer dans une entreprise agricole constitue un facteur important du démantèlement des fermes.
- Contrer l'exode des jeunes formés en agriculture ou désirant travailler dans ce domaine.
- Développer l'entrepreneuriat agricole par l'expansion et la diversification des entreprises membres.

**2.0 Mission de la Coop Agri-Services et de la CUMO Côte-du-Sud**

**➔ Depuis 1998, la Coop Agri-Services et depuis 2001, la CUMO Côte-du-Sud interviennent auprès :**

- Des propriétaires d'entreprises agricoles de petite, moyenne et grande production
- Des producteurs agricoles ayant des besoins spécifiques de main-d'œuvre sporadique.
- Des finissants des maisons d'enseignement agricole
- Des différents intervenants et organismes opérant en matière d'emploi
- Des ouvriers agricoles avec ou sans formation, qui aspirent à des conditions de travail meilleures

➔ **La Coop Agri-Services et la CUMO Côte-du-Sud ont pour mission de :**

- ⇒ Regrouper des producteurs agricoles pour recruter et utiliser en commun un ou des employés selon les besoins spécifiques de chacune des entreprises membres.
- ⇒ Créer des emplois stables et permanents en agriculture
- ⇒ Offrir de bonnes conditions de travail et un salaire compétitif
- ⇒ Contrer la pénurie de main-d'œuvre agricole en formant des gens capables d'atteindre une autonomie et des compétences dans le domaine agricole.
- ⇒ Agir en tant que levier pour favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre présente sur son territoire
- ⇒ Favoriser l'entraide et la coopération entre les entreprises membres

➔ **Les valeurs véhiculées par ces coopératives à travers ses membres sont :**

- ★ L'entraide
- ★ La solidarité
- ★ La participation démocratique à la prise de décisions
- ★ La transparence
- ★ L'esprit de coopération
- ★ Le partage
- ★ L'implication
- ★ L'allégeance au mouvement coopératif
- ★ L'inter-coopération

## **3.0 Fonctionnement des coopératives**

### **3.1 Les branches de partage**

- Les membres des branches d'activités se rencontrent régulièrement pour établir l'horaire de l'ouvrier
- Les priorités de l'ouvrier et des producteurs sont prises en compte
- L'horaire est établi selon les besoins de chacun, dans un esprit de partage et de coopération

### 3.2 Les coûts

- À l'adhésion à la coopérative, chaque entreprise membre assume le coût des parts sociales qui varie entre 100 \$ et 150 \$.
- Chaque membre doit payer sa cotisation annuelle à sa coopérative. La cotisation varie entre 225 \$ et 275 \$ selon le statut du membre. Cette cotisation sert à assumer une partie des frais de gestion de la coopérative.
- Des frais administratifs sont chargés à chaque heure facturée aux membres. Ces frais varient entre 1.55 \$ et 1.68 \$ de l'heure.

## **4.0 Avantages pour les entreprises agricoles à adhérer**

- Amélioration de la gestion des entreprises par la diminution des coûts de production, car l'entreprise utilise l'ouvrier selon ses besoins spécifiques. Elle n'a donc pas besoin de maintenir un ouvrier à temps plein pour profiter de congés occasionnels.
- Amélioration de la qualité de vie des producteurs:
  - Parce que la famille veut se retrouver ailleurs que dans l'étable
  - Parce que la volonté des producteurs de transmettre leurs valeurs familiales à leurs enfants est présente, mais ils ne veulent pas les répugner du métier
  - Parce que la coopérative est une aide et un soutien aux producteurs
  - Parce qu'il est important d'avoir du temps de qualité pour relâcher des activités de l'entreprise et faire autre chose (activités familiales, activités sociales, congés, vacances)
- Assurance qu'en cas de problème sur l'entreprise (maladie, accident, décès), le producteur aura la priorité d'avoir l'ouvrier à sa disposition exclusive, le temps de se réorganiser.
- Assurance d'avoir une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée à un prix compétitif. L'entreprise n'a pas à maintenir un ouvrier à temps plein pour combler ses besoins sporadiques. Elle emploie l'ouvrier de sa branche d'activités selon ses besoins spécifiques.

- Coopération entre entreprises membres grâce au volet social et à l'échange d'expertises pendant les réunions de branches d'activités. De plus, les membres s'entraident entre eux pour dépanner l'ouvrier au besoin et se donner un coup de pouce entre eux.

## **5.0 Profil de nos membres et leurs besoins**

Les entreprises membres des coopératives de partage de main-d'œuvre sont de différentes grandeurs et de différentes productions. Chaque entreprise peut répondre à ses besoins en adhérant à la coopérative.

Les jeunes familles adhèrent pour prendre des congés et passer du temps de qualité avec les enfants. Travailler 24 heures par jour 7 jours par semaine, ce n'est pas toujours le mode de vie que les producteurs agricoles veulent emprunter.

Les familles dont les enfants sont devenus adolescents peuvent bénéficier des services de la coopérative pour donner une pause à leurs adolescents et ainsi maintenir la flamme de leur relève potentielle.

Les producteurs sans relève, peuvent profiter des services de la coopérative pour prolonger leur maintien sur l'entreprise de quelques années supplémentaires.

Les petites et moyennes entreprises (entre 25 et 50 vaches en lactation) bénéficient des services de la coopérative pour avoir un ouvrier qualifié selon leurs besoins spécifiques et sporadiques.

Les grandes entreprises (plus de 50 vaches en lactation) profitent du service pour avoir une main-d'œuvre supplémentaire pour avancer les travaux plus rapidement ou pour donner congé aux ouvriers réguliers.

De façon générale, selon la taille de l'entreprise, un ajustement du service est fait selon les besoins exprimés par les membres.

## **6.0 Profil de nos ouvriers**

Lorsque vient le temps d'embaucher un employé, plusieurs qualifications sont essentielles afin d'être en mesure d'offrir un service de qualité aux membres. Outre les qualifications reliées à l'emploi lui-même, certaines aptitudes sont primordiales pour devenir un ouvrier compétent et efficace dans une CUMO :

- Être capable de s'adapter à différents lieux de travail
- Être en mesure de s'acclimater à différentes méthodes de travail
- Recevoir les conseils des producteurs et les appliquer
- Gérer son temps
- Faire preuve de discrétion
- Être à l'heure et respecter ses engagements
- Être minutieux et avoir le souci du travail bien fait

### **Mais qui sont ces gens qui décident de travailler pour une coopérative de partage de main-d'œuvre?**

- Des fils et des filles de producteurs agricoles, qui en attendant de prendre la relève, décident d'aller voir ailleurs d'autres techniques, différentes machineries, d'autres façons de penser et de gérer l'entreprise agricole. Une fois prêts à prendre la relève, ils sont mieux outillés, connaissent plusieurs façons de faire et savent ce qu'ils veulent et leur champ d'intérêt est mieux défini.
- Des finissants des programmes de DEP, GEA, Maison familiale rurale, qui veulent appliquer ce qu'ils ont appris dans leur formation à du concret et débiter leur carrière par un poste d'ouvrier (ère) agricole.
- Jeunes ou moins jeunes non issus du milieu agricole mais désirant apprendre la profession. On a qu'à penser au domaine de la foresterie qui connaît des moments difficiles et qui fait de nombreux chômeurs qui ont le désir de se recycler dans un travail physique, loin de la routine.

## **7.0 Conditions de travail**

Les services des coopératives de partage de main-d'œuvre permettent aux ouvriers de :

- ✓ Trouver une plus grande valorisation dans leur travail, car ils ont l'occasion de travailler sur plusieurs entreprises et ainsi connaître plusieurs expériences différentes, ce qui représente un grand défi.
- ✓ Avoir un travail permanent
- ✓ Augmenter leurs compétences et leur polyvalence
- ✓ Travailler à des salaires compétitifs

- ✓ Avoir des conditions de travail intéressantes, car l'ouvrier est encadré par la directrice-gérante de la coopérative. Le salaire est négocié entre la coordonnatrice / directrice-gérante et les producteurs selon les demandes de l'ouvrier. Il y a ainsi un intermédiaire entre l'ouvrier et les producteurs, car la coopérative demeure l'unique employeur de l'ouvrier.
- ✓ Exercer une diversité d'activités différentes, ce qui enlève les tâches routinières
- ✓ Chaque heure travaillée est payée
- ✓ Continuer sa formation agricole en apprenant différentes méthodes de travail

## **8.0 L'AVENIR DE NOS COOPÉRATIVES**

L'avenir des coopératives de partage de main-d'œuvre passe obligatoirement par le développement de branches d'activités. Présentement, nos deux coopératives ont encore un développement important à faire pour être autonomes financièrement.

En effet, pour être viables, nos deux coopératives doivent augmenter leurs revenus auto-générés. Ces revenus sont les cotisations annuelles et les frais d'administration horaires chargés aux membres.

Une plus grande visibilité auprès des producteurs est donc souhaitable et fera la différence. La formule coopérative, qui est déjà bien ancrée dans la mentalité agricole doit être encouragée au niveau de la main-d'œuvre. Les coopératives de partage de main-d'œuvre rencontrent quotidiennement plusieurs problématiques qui sont un frein à leur développement et auxquelles il faut remédier.

### **Problématique no 1**

Le développement de branches de producteurs requiert des efforts considérables aux coordonnatrices / directrices-gérantes des coopératives. Il nous faut mettre plusieurs heures et se déplacer à plusieurs reprises pour diffuser l'information aux producteurs et créer les branches de partage d'activités.

### **Recommandation no 1**

Que les clubs d'encadrement, les ministères et tous les intervenants du milieu agricole promouvoient les services de nos coopératives et le recrutement des nouveaux membres sera ainsi moins laborieux.

### **Problématique no 2**

On peut penser à une éventuelle autonomie financière des CUMO quand le nombre de membre sera suffisant et les cotisations annuelles et les frais administratifs horaires pourront à eux seuls assurer le salaire de la permanence et les frais généraux d'administration de nos coopératives. Le travail de recrutement des membres est un travail de longue haleine qui requiert impérativement un poste de coordonnatrice / directrice-gérante au sein de nos coopératives.

### **Recommandation no 2**

Le maintien de ces poste et du service par le fait même, passe par un financement qui se doit d'être récurrent jusqu'à l'atteinte de la pleine autonomie financière de nos coopératives.

### **Problématique no 3**

Le plus grand frein au développement des CUMO est la pénurie de main-d'œuvre agricole qualifiée. Notre mission étant d'offrir les services d'ouvriers expérimentés à nos membres, en période de pénurie, il n'est pas rare de devoir suspendre les activités de certaines branches le temps de trouver un ouvrier digne de confiance. Nous nous retrouvons alors dans une situation dans laquelle on ne peut fournir les services pour lesquels les membres paient.

### **Recommandation no 3**

Pour contrer ce problème, un certain nombre de choses pourraient être faites, notamment; pour les étudiants qui ne veulent pas ou qui n'ont pas les capacités académiques pour suivre une formation d'un an et demi pour l'obtention du DEP en production laitière par exemple, il faudrait axer sur une formation de courte durée mais efficace, majoritairement en situation de travail. En ayant une formation de courte durée pour former des ouvriers de ferme, nous pourrions récupérer une grande partie des travailleurs forestiers et d'usines par des mises à niveaux de leurs connaissances lors de leur reclassement. Ces travailleurs cherchent à se recycler mais ils ne sont pas nécessairement prêts à s'embarquer dans une formation à long terme, compte tenu de leur âge souvent avancé ou de leur scolarité précaire.

#### **Problématique no 4**

Les ouvriers immigrants pourraient aussi faire partie de la solution de pénurie de main-d'œuvre. En effet, faciliter leur intégration au travail en rendant plus accessible l'accès à un permis de travail. Les entreprises qui veulent embaucher des immigrants, se retrouvent avec une montagne de paperasse à remplir, avec des frais et des couvertures à assumer afin de protéger l'immigrant (assurance-maladie au frais de l'entreprise, billet d'avion pour le retour de l'immigrant dans son pays s'il décide de quitter).

#### **Recommandation no 4**

Il serait intéressant d'avoir un point d'attache pour le recrutement ainsi que pour prendre la responsabilité des mesures administratives et du parrainage de ces ouvriers car nos coopératives agricoles ne peuvent se permettre d'assumer ces risques. Ces gens sont prêts à travailler et ont assurément l'expérience pertinente pour exercer la fonction d'ouvrier agricole, mais à cause de la lourdeur administrative, il devient onéreux et risqué de tenter l'expérience. De plus, un travail de sensibilisation auprès des producteurs agricoles à l'importance de l'immigration comme main-d'œuvre potentielle sera à effectuer afin qu'ils envisagent sérieusement cette possibilité.

#### **En résumé :**

Les coopératives d'utilisation de main-d'œuvre agricole ont un besoin criant de support technique et financier pour augmenter leur visibilité auprès des producteurs, faire de la promotion, se déplacer sur le territoire, organiser des réunions d'information et recruter des ouvriers.

Les producteurs tendent vers la coopération pour avoir des services à moindre coût. La coopération comme le partage de main-d'œuvre ou de matériel agricole diminue considérablement les coûts de production des entreprises membres, de là l'avantage pour les producteurs agricoles à se prendre en main, à favoriser un esprit coopératif et à adhérer à ces coopératives.

#### **L'État doit subventionner les CUMO pour :**

- Le développement de branches d'activités
- La formation et le recrutement d'ouvriers qualifiés
- Augmenter la visibilité et la promotion des services des CUMO
- Assurer la survie des CUMO, car sans support, leur viabilité est menacée.

## CONCLUSION

Le visage de l'agriculture a bien changé et il est impératif de prendre des moyens afin de pouvoir s'adapter à cette réalité. Les coopératives de partage de main-d'œuvre sont une partie de la solution. En plus de contrer les effets de la pénurie de main-d'œuvre, cette formule permet à des producteurs agricoles, qui n'ont pas de travail pour un employé à temps plein, de pouvoir bénéficier d'un peu de répit dans l'exercice de leur métier. Il est important de changer la vision que se font les gens du métier de producteur agricole. Il est possible, avec les CUMO de réussir à avoir une qualité de vie, une vie de famille enrichissante et des vacances à l'occasion tout en faisant le métier que l'on aime. Une vision plus positive de la profession peut séduire la relève qui sans cela, hésiterait peut-être à faire ce métier souvent vu comme contraignant.

### **Nous sommes d'avis que la survie du partage de main-d'œuvre passe par :**

- 1) un financement récurrent pour assurer le salaire d'une coordonnatrice / directrice-gérante, essentiel au fonctionnement et au développement
- 2) de la formation de courte durée mais efficace afin de rediriger des travailleurs de secteurs en difficulté vers l'agriculture et augmenter le bassin d'ouvriers agricoles qualifiés
- 3) un point d'attache pour le recrutement, la responsabilité des mesures administratives et du parrainage des ouvriers étrangers
- 4) Une reconnaissance provinciale de l'efficacité des CUMO pour augmenter la visibilité et encourager les entreprises agricoles à y adhérer

Le maintien des CUMO est non seulement souhaitable pour les producteurs agricoles, mais aussi pour toute une région qui a l'agriculture comme moteur économique. En offrant des emplois intéressants en agriculture avec des salaires concurrentiels pour ce secteur, il est à parier que l'on pourra, dans une certaine mesure, freiner la migration de nos jeunes vers d'autres régions, au profit de carrières en agriculture au Bas-St-Laurent.

### **Sources :**

**Denise Fradette**, directrice-gérante  
CUMO Côte-du-Sud  
1642, rue de la Ferme  
La Pocatière (Québec)  
G0R 1Z0  
Tél. : 418-856-2464  
Courriel : [cumocotesud@bellnet.ca](mailto:cumocotesud@bellnet.ca)

**Marie-Claude Lapierre**, coordonnatrice  
Coop Agri-services du littoral  
1534, boul. Jacques-Cartier  
Mont-Joli (Québec)  
G5H 2V8  
Tél. : 418-775-8100  
Courriel : [casl@globetrotter.net](mailto:casl@globetrotter.net)