



Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration – Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Addendum au témoignage de vive voix du Conseil canadien de l'horticulture

Le 7 avril 2021

Aperçu général

Le secteur de l'agriculture du Canada a subi d'énormes pressions au cours de l'année précédente et a surmonté de grands défis posés par la pandémie de COVID-19. Notre pays commence à envisager une reprise post-pandémique et on s'attend à ce que l'agriculture soit au centre de cette reprise. Cela cadre avec les conclusions que le Conseil consultatif en matière de croissance économique a présentées en 2017 et qui ont été confirmées dans le rapport de 2018 de la Table de la stratégie économique du secteur agroalimentaire. Ces deux rapports citaient l'agriculture canadienne comme un secteur en croissance et fixaient des objectifs de production ambitieux.

Pour maintenir cette trajectoire de croissance, les producteurs canadiens comptent sur l'accès à une offre de main-d'œuvre stable. Ce processus a toujours reposé sur l'embauche de Canadiens d'abord, par le biais d'un recrutement national continu et robuste. Cependant, comme les emplois agricoles sont généralement situés à la campagne et qu'ils sont de nature saisonnière, il est extrêmement difficile d'embaucher des Canadiens, qui préfèrent généralement travailler toute l'année et qui vivent surtout en ville. Lorsque les producteurs ne parviennent pas à trouver suffisamment de travailleurs canadiens, ils accèdent au Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ou aux autres programmes du volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour combler leurs besoins en main-d'œuvre.

Au fil des ans, le Conseil canadien de l'horticulture (le CCH) a travaillé en collaboration avec le gouvernement fédéral pour répondre au besoin vital de main-d'œuvre dans le secteur des fruits et légumes afin que tous les producteurs soient en mesure de maintenir leur production sans interruption. Cela n'a jamais été plus évident que pendant la pandémie de COVID-19, qui a grandement menacé la capacité des producteurs maraîchers d'avoir accès aux travailleurs étrangers temporaires. Le CCH et ses membres sont reconnaissants envers le gouvernement fédéral, qui a pris des mesures rapides en exonérant les travailleurs agricoles internationaux des restrictions de voyage et qui a fourni un soutien financier aux employeurs de travailleurs étrangers pour les aider à couvrir les coûts de la mise en quarantaine des travailleurs à leur arrivée.

Nous espérons que les réalisations de l'année précédente se poursuivront grâce à une plus grande coordination entre les divers ministères et le secteur, afin d'améliorer encore le processus d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) pour le PTET.

Pénurie de main-d'œuvre intérieure

Les agriculteurs canadiens consacrent beaucoup de temps et d'efforts à recruter et retenir des travailleurs canadiens. Cependant, le travail agricole saisonnier ne fournit pas d'emplois permanents à l'année, et comme les postes sont généralement situés en zone rurale, ils sont extrêmement difficiles à pourvoir.

Les recherches menées par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (le CCRHA) révèlent un écart critique entre la demande de travailleurs et l'offre de travailleurs canadiens. Cet écart a doublé au cours des 10 dernières années pour atteindre quelque 60 000 travailleurs. D'ici 2025, le déficit de main-d'œuvre devrait s'élever à 114 000 travailleurs. Le taux de postes vacants dans le secteur est plus élevé que dans tout autre secteur d'activité au Canada, à 7 %.

Le facteur temps joue aussi sur ces emplois : les cycles de cultures saisonniers, les conditions météorologiques fluctuantes et la manipulation de végétaux vivants ont tous leur influence. Toutes ces considérations signifient que les producteurs ont besoin d'employés saisonniers pendant les périodes de pointe pour éviter des pertes dévastatrices. Les travailleurs agricoles internationaux contribuent à combler ce besoin de main-d'œuvre critique.

La pandémie de COVID-19 a grandement exacerbé cette pénurie de main-d'œuvre ainsi que l'impact économique qu'elle a sur le secteur. Dans un rapport publié récemment par le CCRHA, on constate que les pénuries de main-d'œuvre attribuables à la pandémie avaient entraîné un manque à gagner de 2,9 milliards de dollars. De plus, deux employeurs interrogés sur cinq n'ont pas été en mesure de trouver un nombre suffisant de travailleurs pour répondre aux besoins de leur entreprise. La nécessité de trouver des solutions à long terme n'a jamais été aussi impérative.

Adaptabilité pendant la pandémie de COVID-19

L'apparition de la pandémie de COVID-19 a eu des conséquences considérables pour les travailleurs étrangers temporaires entrants, et le CCH tient à reconnaître la volonté du gouvernement fédéral d'apporter des changements à certaines mesures de traitement de l'EIMT en vue de le rendre plus efficace. Voici quelques changements parmi les plus notables :

- traitement prioritaire des demandes d'EIMT venant des employeurs du secteur primaire de l'agriculture et de l'agroalimentaire;
- suppression des exigences de recrutement minimal;
- prolongation de la période de validité d'une EIMT, actuellement de six mois, pour donner aux employeurs le temps de trouver des candidats et d'organiser leur voyage au Canada;
- prolongation des permis de travail pour les employés à bas salaire, qui passent de 1 an à 2 ans;
- souplesse accrue concernant l'exigence de fournir un rapport récent d'inspection du logement.

Bien que bon nombre de ces changements résultent directement de circonstances sans précédent, on ne peut pas nier qu'ils ont grandement amélioré le processus d'EIMT et devraient donc dorénavant être considérés de façon permanente.

Programme des employeurs de confiance

Pour rationaliser et normaliser le processus de demande d'EIMT, le CCH continue de plaider pour que le gouvernement du Canada mette en œuvre un programme d'employeurs de confiance. Dans le cadre d'un tel programme, les entreprises jugées dignes de confiance dans leur utilisation du PTET obtiendraient une évaluation plus rapidement. Cette recommandation est conforme à une proposition faite par le Conseil canadien de mutation d'employés et est également suivie dans d'autres pays,

notamment au Royaume-Uni, en Irlande et en Australie.

Demandes en ligne

Le secteur a indiqué sa préférence pour un processus en ligne, car il est ainsi plus simple de recueillir et de soumettre les renseignements nécessaires. Pour que le processus continue de fonctionner efficacement, il serait utile que des groupes de travail tiers aient accès aux demandes afin de les valider et de s'assurer qu'elles sont complètes avant d'être acheminées à Service Canada. Cela permettra de gagner un temps considérable et d'éviter que les demandes incomplètes ne ralentissent le temps de traitement global.

Il est également recommandé que les renseignements organisationnels, comme les descriptions de poste et les listes de cultures, soumis dans les EIMT des années précédentes soient automatiquement générés dans les nouvelles demandes. Cela permettrait aux employeurs de ne faire que les mises à jour nécessaires, sans avoir à saisir les mêmes données année après année, ce qui peut devenir assez lourd, surtout pour les employeurs de longue date qui accèdent au programme. Par conséquent, l'adoption d'un processus plus numérique offre une occasion de rationaliser le travail requis et permet de remplir les demandes plus efficacement. Cela profiterait grandement aux employeurs, aux tiers concernés et aux organismes gouvernementaux pertinents.

Critères d'admissibilité à la résidence permanente

Comme la majorité des emplois dans les fermes maraîchères sont de nature saisonnière, la plupart des travailleurs ne sont pas admissibles à l'immigration. Cependant, certains emplois permanents à l'année sont disponibles dans des rôles de supervision pour des travailleurs possédant les compétences et l'expérience recherchées. Les serres offrent également d'autres possibilités d'emploi tout au long de l'année. Le CCH croit que le gouvernement fédéral devrait reconnaître la pénurie de main-d'œuvre, accorder la priorité aux travailleurs agricoles internationaux et permettre une option d'immigration si quelqu'un a une offre d'emploi permanente et à l'année dans une ferme.

Conclusion

Si l'on veut investir dans la culture de produits frais, effectuer la recherche nécessaire pour aider le secteur agricole à demeurer concurrentiel sur les marchés mondiaux et continuer d'offrir de précieux emplois au Canada, il faut de la main-d'œuvre supplémentaire. Offrir un environnement de travail sain aux employés demeure une priorité dans nos fermes.

Le CCH et ses membres sont déterminés à faire en sorte que les fermes canadiennes continuent de fournir des sources alimentaires saines et sécuritaires aux familles du Canada et du monde entier. Pour ce faire, nous avons besoin du soutien continu du gouvernement pour offrir un PTET efficace et efficient qui reconnaît le fait que la main-d'œuvre intérieure ne suffit pas.

Encore une fois, merci de nous donner l'occasion de commenter l'étude en cours du Comité. Si vous avez des questions sur notre mémoire, veuillez communiquer avec Jordan Boswell, gestionnaire par intérim, Recherche et développement de politiques, à jboswell@hortcouncil.ca ou au 613-226-4880, poste 209.

À propos du Conseil canadien de l'horticulture

Basé à Ottawa, le Conseil canadien de l'horticulture (CCH) est une association nationale à adhésion volontaire et sans but lucratif qui représente des producteurs de fruits et légumes de partout au Canada qui travaillent à la production de plus de 120 différents types de cultures, et qui ont rapporté des recettes agricoles de 5,4 milliards de dollars en 2019. Depuis 1922, le CCH défend en collaboration avec

ses membres et le gouvernement des dossiers importants, afin d'assurer le succès et la croissance continus de notre industrie.