



## MÉMOIRE

### COMMISSION PARLEMENTAIRE

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes du Canada

« Étude de l'étude d'impact sur le marché du travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires »

Présenté par

**ALIMENTS ASTA INC.**

3 mai 2021

## Table des matières

---

ALIMENTS ASTA : UN MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE	4
EFFORTS DE RECRUTEMENT CONSTANTS ET INNOVATEURS	4
UNE RÉMUNÉRATION COMPÉTITIVE	6
CONTRIBUTION À LA COMMUNAUTÉ	7
DES BESOINS MAJEURS DE MAIN D'ŒUVRE	7
DES PARTICULARITÉS MAJEURES DANS NOTRE SECTEUR	7
PROGRAMME DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	7
LA SÉLECTION PERMANENTE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	8
RENOUVELLEMENT DES PERMIS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	8
RÉUNIFICATION DES FAMILLES	9
DÉLAI DE TRAITEMENT et DURÉE DES EIMT	10

---

Aliments Asta Inc. remercie Le Comité de lui permettre de s'exprimer sur le contexte de la pénurie de main d'œuvre actuelle et dans le cadre de l'étude sur l'Étude d'impact sur le marché du travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

---

## UN MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Aliments Asta Inc. est une entreprise familiale fondée en 1982 qui opère une entreprise d'abattage et de transformation de viande de porc à St-Alexandre-de-Kamouraska au Bas Saint-Laurent. Nous employons environ 500 personnes et créons indirectement quelques centaines d'emplois dans notre région. Afin de transporter notre produit, nous avons fondé la compagnie « Transport St-Alexandre » avec une flotte de 10 camions et 20 remorques. De plus, nous sommes actionnaires chez Isoporc, un des plus gros producteurs de porcs au Québec et actionnaires de Meunerie St-Hugues. Nous sommes également propriétaires d'une dizaine de maternités de porcelets.

Aliments Asta Inc. est un employeur majeur de la région, c'est plus de 26 000 000 \$ en salaires et avantages sociaux que nous versons annuellement à nos employés. Nous sommes investis dans notre région et participons de multiples façons à son développement.

## EFFORTS DE RECRUTEMENT CONSTANTS ET INNOVATEURS

Aliment Asta inc. fait des efforts de recrutement constants afin de répondre à ses importants besoins de main-d'œuvre. À travers ses stratégies de recrutement, l'entreprise reconnaît la grande importance de la contribution des ressources humaines pour le succès de ses opérations. Depuis plusieurs années, Aliments Asta s'engage à offrir à ses employés de bonnes conditions de travail, une relation basée sur le respect mutuel et une philosophie de gestion favorisant le développement. En améliorant constamment l'environnement de travail, en faisant des investissements majeurs, en mettant l'accent sur la sécurité et la formation de ses employés et en répondant aux exigences de ses clients, Aliments Asta a démontré la volonté de toujours s'améliorer et de poursuivre sa croissance.

En cherchant continuellement de nouvelles façons de recruter et aussi de retenir ses employés, Aliments Asta fait preuve de beaucoup de créativité et d'ouverture.

Elle travaille en collaboration étroite avec les représentants des gouvernements québécois et canadiens ainsi que plusieurs organismes du milieu afin de recruter des québécois et canadiens d'abord et avant tout. Malgré tous ces efforts, ce n'est pas suffisant pour combler tous les postes disponibles reliés directement à la chaîne de production. Aliments Asta répond également en tous points aux exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires en matière de recrutement de main-d'œuvre faisant partie des groupes sous-représentés, soit les personnes autochtones, jeunes vulnérables, nouveaux arrivants et personnes handicapées.

### **EN RAFALE :**

#### **Site Web corporatif**

Aliments Asta utilise activement son Site Web pour le recrutement. L'adresse se retrouve dans toutes ses offres d'emploi permettant ainsi d'accéder facilement à toutes les informations de l'entreprise et de l'emploi en photos et en texte.

## **Campagne Marketing RH**

L'entreprise consacre un important budget à sa campagne marketing RH. Conception de matériel, placements médias traditionnels, digitaux et sociaux, rien n'est oublié.

## **Sites de recrutement**

Aliments Asta utilisent plusieurs plateformes qui permettent de connecter les chercheurs d'emploi avec les employeurs. Entre autres, **Emplois en région et Place aux jeunes** permettent d'attirer des jeunes talents qui aimeraient s'installer en région.

## **Agences de recrutement professionnelles**

Depuis quelques années, Aliments Asta fait appel à des agences de recrutement de personnel pour l'aider à combler ses besoins de main-d'œuvre. Ces agences recrutent parmi tous les groupes cibles, mais principalement les jeunes et les immigrants reçus dans les grands centres.

## **Salons de l'emploi et tournée de recrutement**

Aliments Asta participe annuellement à des événements emploi en présentiel ou de manière virtuelle. L'entreprise organise également des tournées de recrutement où l'entreprise se déplace dans les régions du Québec et du Nouveau-Brunswick.

## **Programme de référencement**

Les employés d'Aliments Asta peuvent contribuer au recrutement du personnel via un généreux programme de référencement.

## **Développement de collaboration avec différents Services d'aide à l'emploi**

Aliments Asta est en constant contact avec différents Services d'aide à l'emploi et Emploi-Québec. Elle participe à plusieurs activités ponctuelles pour être en contact avec le plus grand nombre de chercheurs d'emploi possibles sur le territoire. Ces organismes offrent des services à différentes catégories de chercheurs d'emploi allant des jeunes plus vulnérables, en passant par les personnes handicapées et aussi aux personnes judiciarisées.

## **Plateau de travail en usine pour personnes présentant de légères déficiences physiques ou intellectuelles**

Aliments Asta recrute également parmi ce groupe sous-représenté autant par souci de manque de main-d'œuvre que par souci d'inclusion sociale. Le projet est en cours.

## **Collaboration avec des organismes d'aide et accueil aux immigrants de la région de Montréal**

Aliments Asta a développé un projet de recrutement avec des organismes qui possèdent un volet « Régionalisation de l'immigration ». Le projet consiste en la rencontre de plusieurs immigrants résidants dans la région de Montréal, en présence ou en virtuel, et désireux de s'établir en région.

## **Collaboration avec les écoles - Employeur conciliant**

Aliments Asta est très présente dans les écoles grâce à la certification Employeur conciliant. Les jeunes sont encouragés à travailler tout en allant aux études. La conciliation va jusqu'à la libération

des étudiants athlètes afin qu'ils puissent s'entraîner et participer à leurs compétitions sportives, sans craindre de se faire refuser un congé. Les études et la pratique du sport sont encouragées.

### **Négociation d'une lettre d'entente avec le Syndicat pour l'embauche de main-d'œuvre expérimentée (65 ans et plus) à temps partiel.**

Aliments Asta s'est entendu avec le Syndicat afin de pouvoir embaucher des travailleurs de 65 ans et plus à raison de 2 jours par semaine.

### **Réserve autochtone**

Aliments Asta expédie ses offres d'emplois à la réserve autochtone de son territoire.

Bref, toutes les stratégies mises en place visent à recruter en premier, des canadiens et résidents permanents désireux d'occuper un emploi dans le secteur de la transformation alimentaire et de s'établir en région. Ces stratégies sont également inclusives en s'adressant de façon générale ou particulière à des groupes sous-représentés.

### **Aliments Asta a aussi mis en œuvre diverses stratégies de recrutement et de rétention ciblant les Canadiens partout au pays, notamment:**

- Service de formation interne dédié à la formation individuelle avec les nouveaux employés;
- Programme de développement des compétences;
- Horaire stable, de jour seulement, du lundi au vendredi;
- Télémédecine payée pour tous les employés;
- Programme de bourses d'études;
- Coordination d'un service de co-voiturage;
- Service de cafétéria complet;
- Collaboration pour un Centre de la petite enfance relié à l'entreprise;
- Organisation d'activités sociales et familiales;
- Programme de reconnaissance, etc.

### **UNE RÉMUNÉRATION COMPÉTITIVE**

Aliments Asta, c'est **26 000 000\$ de masse salariale annuelle**, incluant les bénéfices marginaux

**Salaire annuel moyen des employés de production :**

**50 000\$** (incluant les bénéfices marginaux)

**Salaire annuel moyen des autres employés**

(Cadres, administration, maintenance, service qualité, etc...) :

**75 000\$** (incluant les bénéfices marginaux)

## CONTRIBUTION À LA COMMUNAUTÉ

Aliments Asta est une citoyenne corporative engagée.

Annuellement, c'est plus de 100 000\$ qui sont versés à la communauté du grand KRTB (Kamouraska, Rivière-du-Loup, Témiscouata, Les Basques) en commandites diverses. Que ce soit pour une infrastructure durable ou un événement ponctuel, Aliments Asta est présente au niveau communautaire, éducationnel, culturel et sportif.

## DES BESOINS MAJEURS DE MAIN D'OEUVRE :

Aliments Asta a **plus de 100 EMPLOIS À COMBLER** actuellement.

Ces 100 emplois comprennent les postes à combler pour répondre au roulement régulier de personnel et aux départs à la retraite, mais aussi aux projets d'agrandissements et de développement de nouveaux produits demandés sur le marché.

Le manque de main-d'œuvre est un frein, voir même un obstacle colossal, au maintien des opérations quotidiennes et aux projets de développement.

## DES PARTICULARITÉS IMPORTANTES POUR NOTRE SECTEUR

- Nous sommes affectés par la faible démographie en région et par le phénomène de rareté de main d'œuvre
- Nos installations sont situées dans un milieu rural
- Nous avons robotisé certaines opérations, mais le rendement ne permet pas de substituer significativement le besoin de main d'œuvre.
- La formation est faite en totalité à l'embauche par nos employés formateurs.

## PROGRAMME DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Aliments Asta estime que le PTET ne permet pas de répondre adéquatement à ses besoins actuels de main-d'œuvre en région. En effet, **il ne nous permet pas de combler notre manque de personnel à court terme alors qu'il constitue essentiellement le dernier moyen à notre disposition.**

## LIMITE D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES INSUFFISANTE

La limite d'embauche de travailleurs étrangers temporaires (« TET ») fixée à 10 % dans le cadre du PTET constitue un enjeu important. Ce plafond ne nous permet pas de combler nos besoins accrus et immédiats de main-d'œuvre.

Dans les circonstances actuelles, le taux d'embauche de TET fixé à 10 % est donc nettement insuffisant et met en péril de façon significative le développement projeté d'Aliments Asta.

Aliments Asta croit que la solution suivante répondrait davantage à notre industrie, soit :

**Recommandation principale:**

Inclure dans la « dispense à l'exigence de la limite des postes liés à l'agriculture primaire » les manœuvres à la transformation alimentaire (CNP 9617) et les bouchers industriels (CNP 9462) **puisque les opérations d'abattage sont une continuité logique à l'agriculture primaire.**

**Recommandation secondaire :**

Dans l'éventualité où cette solution ne serait pas retenue, nous recommandons que la limite actuelle dans le cadre du PTET soit augmentée à 20, même 30%.

**LA SÉLECTION PERMANENTE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

Aliments Asta a des besoins de main d'œuvre permanents. Le PTET est uniquement un moyen de répondre à nos besoins à court terme, et représente essentiellement la porte d'entrée pour de nombreux travailleurs non qualifiés qui désirent immigrer au Canada. Le passage vers un statut d'immigrant permanent est un mécanisme qui attire les nouveaux arrivants en région. C'est un attrait pour ces individus qui désirent s'installer au Canada.

Nous soutenons nos TET dans leurs démarches en vue de l'obtention de leur résidence permanente. Nous estimons que 80 % d'entre eux déposeront une telle demande lorsqu'ils en auront la possibilité. Elle crée une stabilité tant pour nous que pour nos employés.

Toutefois, la quasi-totalité de nos TET sont actuellement exclus de ces deux (2) programmes vu l'Accord Canada/Québec. Le Québec a récemment mis sur pied son programme pilote lié au secteur de la transformation alimentaire afin que les TET travaillant dans notre secteur soient en mesure d'obtenir un certificat de sélection du Québec (CSQ), mais les exigences de ce nouveau programme pilote telles qu'une expérience de 24 mois au lieu de 12 mois avant de pouvoir déposer une telle demande, ainsi que d'autres critères nous désavantagent comparativement aux autres provinces du Canada. Ces nouveaux critères du programme québécois viennent :

- Diminuer le nombre de travailleurs étrangers temporaires (TET) pouvant être recrutés à l'étranger par rapport aux entreprises situées dans d'autres provinces et comparativement aux dernières années, puisque ceux ayant obtenu leur Résidence permanente sortent du calcul de la limite;



- Inciter les TET travaillant au Québec à chercher un emploi dans une autre province (ex : Nouveau-Brunswick), ou il est plus rapide d'obtenir une Résidence permanente leur permettant ainsi la réunification de leur famille.

#### **Première recommandation:**

Que le gouvernement fédéral continue de reconnaître notre secteur comme étant un service essentiel en poursuivant ses initiatives visant à donner accès à la résidence permanente aux postes peu spécialisés reliés à notre industrie et qu'il continue les discussions avec le gouvernement du Québec afin que ce dernier mette en place des programmes équivalents à ceux annoncés par le Fédéral dans les dernières années.

### **RENOUVELLEMENT DES PERMIS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

L'expérience de travail nécessaire pour pouvoir déposer une demande de CSQ au Québec coïncide avec la date d'expiration des permis de travail de nos TET. Afin de garder nos TET à l'emploi, nous sommes obligés de déposer une nouvelle demande d'EIMT, de sélection temporaire au Québec et de renouvellement de permis de travail pour chaque TET.

Dans le contexte actuel de la réglementation, nous serons obligés de procéder, après 18 mois de travail, aux démarches de renouvellement. Les démarches devant être faites 6 mois avant l'expiration du permis de travail,

Par conséquent, la création d'une nouvelle dispense d'EIMT ou la modification d'une dispense existante qui permettrait au TET qui a une certaine expérience de travail au Canada dans notre secteur d'obtenir un permis de travail fermé avec offre d'emploi (sur le portail des employeurs) au lieu de devoir recommencer les démarches liées à une EIMT serait d'une aide inestimable pour notre entreprise.

#### **Deuxième recommandation:**

Que le gouvernement fédéral mette en place une nouvelle dispense d'EIMT ou modifie une dispense existante afin de permettre aux TET de notre secteur d'activité d'obtenir un permis de travail fermé avec une offre d'emploi (sur le portail des employeurs) après 18 mois d'expérience de travail.

### **RÉUNIFICATION DES FAMILLES**

Dans notre secteur, les TET sont essentiellement des manœuvres en transformation des aliments (CNP 9617) ou des bouchers industriels (CNP 9462). Selon la classification nationale des professions (« CNP »), ces postes ont un niveau de compétence respectif D ou C. En vertu des dispenses d'EIMT actuellement en place, contrairement au conjoint d'un travailleur exerçant une profession de compétence O, A ou B, le (la) conjoint(e) de nos TET n'est pas admissible à un permis de travail ouvert à titre d'accompagnant et, les enfants, le cas échéant, ont de la difficulté à obtenir un visa ou un permis d'études.

Permettre au conjoint ou à la conjointe et aux enfants d'accompagner le TET dans le cadre d'une résidence temporaire aiderait grandement notre recrutement ainsi que la rétention de nos TET. Cela viendrait également amenuiser en partie les contraintes qui ont été imposées par le Québec au

niveau de l'obtention du certificat de sélection du Québec et par ricochet de la résidence permanente pour les travailleurs au Québec.

**Troisième recommandation:**

Que le gouvernement fédéral permette aux conjoint(es) des TET ayant obtenu un permis de travail lié à une EIMT et à un CAQ et œuvrant dans certaines CNP et notamment les CNP 9617 et 9462 d'obtenir un permis de travail ouvert et aux enfants de ces TET d'obtenir un visa ou un permis d'études, selon le cas, et ainsi faciliter la réunification des familles.

**DÉLAI DE TRAITEMENT ET DURÉE DES EIMT**

Puisque la pénurie de main d'œuvre est plus présente que jamais et que nos besoins de main-d'œuvre sont urgents, voici nos recommandations en matière de délai de traitement et de durée des EIMT.

**Délai de traitement**

**Quatrième recommandation:**

Que le gouvernement continue de traiter en priorité les EIMT pour les professions clés liées aux secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire, ainsi que l'obtention des permis de travail.

**Durée des EIMT**

**Cinquième recommandation:**

Que le gouvernement, à la suite de son projet pilote de trois (3) ans, maintienne la durée des permis de travail d'un minimum de deux (2) ans pour les travailleurs à bas salaire.