



**Mémoire présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de
l'agroalimentaire québécois**

**Montréal
Avril 2007**

Au bas de l'échelle est un groupe populaire qui existe depuis plus de 30 ans et dont la mission est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Pour ce faire, nous menons des actions politiques et nous participons aux consultations publiques portant sur des questions reliées à leurs droits. En tant que groupe d'éducation populaire, nous encourageons les personnes non syndiquées à faire respecter leurs droits, à se regrouper et à s'impliquer socialement pour améliorer leurs conditions de travail et de vie. Nous offrons un service d'information téléphonique et des sessions de formation sur les lois du travail, ainsi que des séances d'information portant sur le processus de médiation et de traitement des plaintes à la *Commission des normes du travail*. Nous publions également plusieurs documents d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail. Dans la poursuite de nos objectifs de défense des droits et de justice sociale, nous travaillons en concertation avec d'autres organismes et nous coordonnons le *Front de défense des non-syndiqué-e-s*, qui regroupe près de 30 organismes populaires et syndicaux.

1. De meilleures conditions de travail pour la main-d'œuvre agricole

Les travailleuses et les travailleurs agricoles saisonniers forment une main-d'œuvre vulnérable et exclue de certaines dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Les conditions de travail sont peu alléchantes et n'attirent pas beaucoup de main-d'œuvre. Leurs tâches sont harassantes et exécutées dans des conditions généralement mauvaises : les journées de travail s'étendent souvent de l'aube au crépuscule, les salaires sont très bas et les mesures de santé et de sécurité au travail ne sont souvent pas appliquées¹.

Bien que depuis le 1^{er} mai 2003 la plupart des travailleuses et des travailleurs agricoles ont droit au salaire minimum, certains en sont toujours exclus en vertu du *Règlement sur les normes du travail* (RNT). Il s'agit des personnes affectées principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes, dont le salaire est établi au rendement (art. 4.1 RNT), ainsi que les personnes affectées principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation (art.2 (6) RNT).

1.1. Les cueilleuses et cueilleurs de framboises, de fraise ou de pommes

Un taux basé sur le rendement ne joue pas le rôle d'un salaire minimum, qui est de protéger de l'exploitation une main-d'oeuvre souvent vulnérable, en établissant un seuil salarial minimal que les employeurs doivent respecter. Or la main-d'oeuvre agricole est particulièrement vulnérable, surtout lorsqu'elle est saisonnière. Un arrêt de la Cour suprême l'a d'ailleurs clairement affirmé².

Le taux au rendement proposé vise, en théorie, à permettre aux personnes offrant un "rendement moyen" d'atteindre le salaire minimum. Ce rendement moyen est basé sur des informations, fournies exclusivement par les employeurs agricoles³, selon ce qu'ils estiment être un rendement atteignable et raisonnable dans des champs productifs⁴. Seules les personnes qui atteignent ce rendement moyen auront droit à l'équivalent du salaire minimum. Toutes les autres recevront moins. On vient donc fixer l'exigence d'un "rendement minimum"

¹ Pour plus d'informations, consultez les documents suivants : Commission des normes du travail et Ministère du Travail, *Évaluation des impacts économiques des modifications proposées à la Loi sur les normes du travail, septembre 2002*, p. 6 et MIMÉAULT, Isabelle et SIMARD, Myriam, «Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec», in *Relations Industrielles*. P.U.L., vol.54, # 2 (1999), pp. 396 à 406.

² Cour suprême du Canada, *Dunmore c. Ontario*, 20 décembre 2001, 3 R.C.S. 1016 (2001), pp. 113 et 114.

³ Ministère du Travail, *Rapport du Comité sur les travailleurs agricoles*, 17 décembre 2003, p. 30.

⁴ *Ibid.*, p. 15.

pour une catégorie de travailleurs et travailleuses, plutôt qu'un "salaire minimum" qui détermine la valeur minimale du travail dans notre société.

Les employeurs agricoles argumentent que l'application du taux général du salaire minimum les obligerait à payer les cueilleuses et cueilleurs à l'heure plutôt qu'au rendement, et que cela découragerait celles et ceux qui ont un excellent rendement. Cet argument ne tient pas. Il y a longtemps eu et il y a encore des personnes qui travaillent à la pièce dans l'industrie du vêtement et qui ont droit au taux général du salaire minimum (et même à un taux encore plus élevé dans certains secteurs). Les employeurs agricoles qui le désirent pourraient donc continuer à payer les personnes qu'ils embauchent au rendement, même si le taux général du salaire minimum s'appliquait. Ils devront par contre s'assurer que le salaire reçu équivaut au moins au taux général du salaire minimum pour chaque heure travaillée, incluant le temps de transport entre les champs et le temps de présence.

Selon le *Rapport du Comité sur les travailleurs agricoles* produit par le ministère du Travail en 2003, l'assujettissement au taux général du salaire minimum hausserait les exigences lors du recrutement et de la sélection de la main-d'oeuvre et « *ces exigences amèneraient les producteurs à préférer la rémunération horaire plutôt qu'au rendement dans le but d'harmoniser les formes de rémunération* »⁵. Si les employeurs agricoles trouvent plus simple de ne payer qu'au taux horaire, il n'y a absolument rien qui les empêchent de payer un taux horaire plus élevé à certains cueilleurs ou cueilleuses pour les inciter à garder leur emploi. Ça se fait déjà beaucoup dans le monde du travail, même dans le milieu agricole ! En effet, des primes basées sur l'assiduité et l'expérience sont souvent versées aux personnes qui cueillent les concombres.

Le *Règlement sur les normes du travail* précise toutefois que la cueilleuse ou le cueilleur doit être payé au taux général du salaire minimum s'il « *ne peut pas l'atteindre pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits ...* ». Cet alinéa a été ajouté pour éviter des situations d'abus où, par exemple, des jeunes se trouvent à cueillir dans des champs où d'autres sont déjà passés. On voit tout de suite le problème d'application que cela peut causer puisque le fardeau de la preuve repose sur les travailleuses et travailleurs. Cette condition est beaucoup trop contraignante et difficile à prouver.

1.2. La cueillette des légumes de transformation

L'exclusion du droit au salaire minimum touche aussi les personnes affectées principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation (art.2 (6) RNT). Dans ce dernier cas, et après un sursis de quatre ans « afin de permettre aux producteurs d'adapter leurs processus de production »⁶, l'exclusion du droit au salaire minimum, qui devait être abolie pour la saison 2007, a été prolongée jusqu'en 2010 et ce, à notre connaissance, sans que cette décision soit sérieusement documentée et justifiée par une étude d'impact.

1.3. Des motifs d'exclusion injustifiables

On entend souvent l'argument à l'effet que l'exclusion du salaire minimum se justifie par la grande présence des adolescentes et adolescents parmi les cueilleuses et cueilleurs de fraises, de framboises et de concombres. Cette présence serait due à une pénurie de main-d'oeuvre et au fait que ces employeurs agricoles peuvent compter, « en revanche, sur un bassin de jeunes travailleurs intéressés et disponibles »⁷. En quoi cela justifie-t-il l'exclusion du salaire

⁵ Ibid., p. 26.

⁶ Ibid., p. 31.

⁷ Ibid., p. 9.

minimum ? Les jeunes sont souvent recrutés directement dans les écoles parce qu'ils fournissent « un rendement des plus satisfaisants et sont appréciés pour leur endurance et leur dextérité »⁸. Pour la cueillette des pommes qui se fait après le retour à l'école des jeunes, ne réussissent-ils pas à engager suffisamment d'adultes ? La pénurie de main-d'œuvre adulte ne serait-elle pas plutôt due au manque d'attrait de ce type de cueillette mal payée et harassante ?

Certains employeurs agricoles utilisent également l'argument selon lequel la rémunération au rendement, sans le droit au salaire minimum, permettrait aux plus jeunes de travailler à leur rythme sans avoir la pression d'atteindre un haut niveau de productivité. Pourtant, les employeurs agricoles ont besoin de personnes qui travaillent vite et bien car la saison est très courte.

Beaucoup de jeunes travaillent dans d'autres secteurs, comme la restauration rapide, et ils ont pourtant droit au taux général du salaire minimum. Nous croyons que les principes d'universalité et d'équité doivent être respectés dans l'application du salaire minimum, et que c'est le devoir du gouvernement d'y veiller.

C'est pour ces raisons, et aussi pour reconnaître, valoriser et favoriser le développement futur de toutes les parties présentes en agriculture, que nous invitons la Commission à prendre à votre compte, dans son rapport final, les recommandations suivantes :

Recommandation # 1

* Que toute la main-d'œuvre agricole ait au moins droit au salaire minimum. Il faut donc abolir l'exclusion prévue à l'article 2 (6) du *Règlement sur les normes du travail* et en modifier l'article 4.1 afin de préciser que « *le salarié ne peut, sur une base horaire, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3* ».

Si un producteur choisit de payer un taux au rendement, il devra alors s'assurer que ce taux permet l'atteinte du salaire minimum sur une base horaire pour la majorité de ses cueilleuses et cueilleurs. Aux personnes qui ne l'atteignent pas, il devra payer la différence entre le salaire gagné au rendement et le taux du salaire minimum sans qu'elles aient à prouver que si elles ne l'atteignent pas, c'est à cause de l'état des champs ou des fruits.

Recommandation # 2

* Que la Commission des normes du travail fasse une analyse sur le rendement des cueilleuses et des cueilleurs. Cette analyse devrait permettre d'établir le taux au rendement nécessaire pour que les cueilleuses et cueilleurs atteignent le taux général du salaire minimum, ce qui faciliterait le respect de la loi de la part des employeurs agricoles qui veulent payer au rendement.

Recommandation # 3

* Que la Commission des normes du travail apporte une surveillance particulière à l'application des normes du travail pour la main-d'œuvre agricole, particulièrement en ce qui concerne les normes sur le temps de transport d'un champ à l'autre, sur le temps de présence dans les champs et sur le taux au rendement.

⁸ Commission des normes du travail et Ministère du Travail, *Évaluation des impacts économiques des modifications proposées à la Loi sur les normes du travail*, septembre 2002, p. 6.

2. Les travailleuses et les travailleurs agricoles migrants

Le Québec et le Canada font de plus en plus appel à de la main-d'œuvre « migrante », c'est-à-dire des étrangers à qui on accorde un permis de travail temporaire en vertu de certains programmes fédéraux et qui doivent retourner dans leur pays d'origine à la fin du contrat. Dans le seul secteur agricole, on comptait au Canada environ 18 000 travailleuses et travailleurs migrants en 2005⁹. Dans les entreprises agricoles québécoises, il y aurait eu, en 2006, quelque 4 000 travailleuses et travailleurs mexicains, guatémaltèques et antillais¹⁰.

Les personnes qui viennent travailler dans le cadre de ces programmes connaissent bien peu leurs droits et sont souvent victimes d'abus. Leurs conditions de logement sont parfois déplorables. Il arrive que leur salaire ne soit pas versé, que des accidents de travail ne soient pas déclarés et que certains employeurs peu scrupuleux confisquent leurs documents personnels, tels les passeports, billets d'avion, cartes d'assurance santé, etc.

Théoriquement, une personne travaillant au Québec dans le cadre de tels programmes peut déposer une plainte à la *Commission des normes du travail* (CNT) si son employeur ne respecte pas la *Loi sur les normes du travail* (LNT), puisque les programmes prévoient l'application des normes d'emploi des provinces. Encore faut-il que cette personne connaisse l'existence de la loi en question, son contenu et le mécanisme de plainte prévu. En supposant que tel est le cas, cette personne n'est pas pour autant au bout de ses peines. Par exemple, selon ce qui est prévu dans le *Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada* (PTASC), si un employeur congédie une travailleuse ou un travailleur, ce dernier ne peut recourir à aucune procédure d'appel et il est retourné dans son pays d'origine. Selon une étude menée par l'Institut Nord-Sud :

« Bien que les travailleurs migrants aient accès aux mêmes droits que les travailleurs agricoles canadiens, s'ils veulent se plaindre de leur renvoi devant un tribunal canadien ou un tribunal d'emploi, dans la pratique, le fait d'être rapatriés dans leur pays signifie qu'une fois expulsés ils ne peuvent plus exercer ce droit. En vertu des dispositions du contrat d'emploi et du visa de travail temporaire, le travailleur doit quitter le Canada aussitôt après la fin de son emploi (...)»¹¹ ».

Bien que, théoriquement toujours, une plainte déposée à la CNT puisse suivre son cours malgré le fait que la plaignante ou le plaignant ne soit pas au Québec, dans la réalité, la crainte d'être expulsé empêche de déposer des plaintes. Les conditions mêmes des programmes ouvrent ainsi grand la porte à l'exploitation et aux abus.

Au Québec, les travailleuses et les travailleurs migrants viennent occuper des emplois qui ne trouvent pas preneur dans la main-d'œuvre locale, essentiellement à cause des mauvaises conditions offertes. Ils proviennent généralement de pays du sud, où il y a beaucoup de chômage et de pauvreté, et ils ont un but bien précis : améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille. Ces personnes désirent, plus que tout, être rappelées par l'employeur l'année suivante. Et, bien sûr, plus elles sont dociles, plus elles augmentent leurs chances d'être rappelées. Quelle aubaine pour les employeurs !

⁹ TUAC Canada, *Cinquième rapport national annuel des TUAC Canada sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2005*, p. 6.

¹⁰ BEAUCHEMIN, Malorie. "Fermes du Québec - Des Mexicains se battent pour leur syndicalisation", *La Presse*, 23 septembre 2006, p. A-24.

¹¹ Institut Nord-Sud, *Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada*, Ottawa, 2006, p. 13.

Afin d'améliorer le respect des droits de la main-d'œuvre agricole migrante qui travaille au Québec, **nous demandons** :

Recommandation # 4

* Que les travailleuses et les travailleurs étrangers embauchés au Québec avec un permis de travail temporaire, en vertu des programmes fédéraux, soient informés de leurs droits par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), et ce, de manière adéquate.

Recommandation # 5

* Qu'un mécanisme permette le traitement rapide et prioritaire des plaintes déposées par ces personnes à la *Commission des normes du travail* et qu'elles soient autorisées à demeurer au Canada durant l'enquête ou la médiation offerte par la Commission.

Recommandation # 6

* Que la *Commission des normes du travail* assure l'inspection des entreprises agricoles qui embauchent du personnel en passant par le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Canada*, pour vérifier l'application des normes du travail du Québec.

Il est à noter que le rapport Arthurs sur l'examen des normes fédérales du travail ¹² va dans ce sens et partage nos préoccupations sur la situation des travailleuses et travailleurs migrants. Il insiste sur la nécessité de mettre en place des mesures adéquates permettant une meilleure protection de ces personnes, notamment par un mécanisme accéléré de traitement des plaintes. Il reconnaît leur vulnérabilité, leur isolement, tant sur le plan physique que linguistique et leur méconnaissance de leurs droits. Il recommande donc, entre autres, d'inspecter les milieux de travail pour assurer une surveillance accrue de l'application des normes du travail par les employeurs agricoles.

¹² En octobre 2004, le ministre fédéral du Travail mandatait monsieur Harry Arthurs pour effectuer un examen complet de la partie III du *Code canadien du travail*. Trois conseillers experts l'ont soutenu dans cette tâche : Sherry Liang, Daphne Taras et Gilles Trudeau. Le rapport final, « *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI siècle* », rendu public en octobre 2006, est disponible en ligne : www.tf-fls.gc.ca. (voir p.260 à 264)