

# Vivre un an avec ses travailleurs étrangers temporaires



« Pour les travailleurs étrangers temporaires, vous êtes le patron, el patron! Ils ne veulent pas vous décevoir. Ils sont très travaillants », a témoigné Marie-Ève Beaudry, copropriétaire de la Ferme GMS Beaudry à Upton, lors de la Journée porcine des Éleveurs de porcs de l'Estrie, tenue en mars, au Centre de recherche et de développement de Sherbrooke.

### **Demande de travailleurs étrangers temporaires**

#### **Les étapes de demande de travailleurs étrangers temporaires**

- Effectuer un affichage de poste de 14 jours pour démontrer les efforts de recrutement.
- Avoir un logement avec un rapport d'inspection valide.
- Fournir les documents comptables ainsi que toute autre information nécessaire à son conseiller du CEA pour remplir les formulaires pour la demande.
- Une fois les documents remplis, la demande est envoyée aux deux paliers gouvernementaux pour analyse.
- Lorsque la demande est acceptée, l'éleveur reçoit une confirmation d'EIMT et est en mesure de poursuivre avec son organisme de liaison. « Pour les démarches entourant la demande, il faut faire affaire avec l'UPA. Elle s'est chargée de la préparation du dossier. Par la suite, FERME, l'agence de liaison, a pris la relève pour la coordination avec les travailleurs étrangers jusqu'à leur arrivée. Donc tout a très bien été et tout se fait facilement », témoigne Marie-Ève Beaudry qui embauche deux Guatémaltèques.

La productrice accompagnait Valérie Giguère, conseillère en ressources humaines du Centre d'emploi agricole UPA-Estrie, lors de sa présentation « Vivre un an avec mon employé et bien accueillir ses travailleurs étrangers temporaires ».

Au moment où plusieurs entreprises porcines envisagent recourir aux services de ces travailleurs, mesdames Giguère et Beaudry ont présenté les principaux éléments des démarches et de l'encadrement entourant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.

Marie-Ève Beaudry est copropriétaire d'une ferme de 1 000 truies de type naisseur-finisserie. Elle a entrepris ses démarches pour obtenir un travailleur étranger temporaire en mai 2017 et accueilli le travailleur en octobre 2017. « Comme nous augmentions notre cheptel, nous avons besoin de main-d'œuvre supplémentaire. Nous n'avions reçu aucun appel à la suite d'un affichage local d'offre d'emploi », témoigne l'éleveuse.

### **Premier élément : planifier ses besoins en main-d'œuvre :**

- Évaluer les tâches à effectuer sur deux trimestres.
- Planifier les horaires de travail en fonction des effectifs en place et de ceux à venir.
- Réviser les conditions de travail offertes.
- Préparer l'accueil des employés.
- Évaluer les besoins en formation.



Valérie Giguère et la productrice Marie-Ève Beaudry sont venues prodiguer des conseils pour l'embauche et la gestion de travailleurs étrangers.

Une fois la demande acceptée, puis le travailleur confirmé, les éleveurs doivent s'acquitter des responsabilités suivantes :

- Fournir un logement qui respecte les normes en vigueur.
- Assumer les coûts du billet d'avion en totalité.
- Assumer les frais liés à l'émission du certificat d'acceptation du Québec par travailleur.
- Offrir des conditions de travail qui sont conformes aux exigences du programme fédéral et de la Loi sur les normes du travail et un salaire répondant aux exigences gouvernementales.
- Inscrire les travailleurs à la CNESST.
- Conserver pour 6 ans, toute la documentation concernant l'embauche et la période de travail des travailleurs étrangers temporaires.
- Acquitter les frais de l'organisme de liaison (agence de recrutement des travailleurs, comme FERME) dans le cas où un éleveur fait appel aux services de l'organisme. Des frais additionnels s'ajoutent si l'éleveur utilise des services complémentaires connexes du centre d'emploi agricole.

« La Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail a procédé à l'inspection des logements. J'ai aussi inscrit mes travailleurs auprès de la CNESST, notamment en passant par la Mutuelle de prévention de l'UPA, dont je suis membre », souligne la productrice.

« Il y a beaucoup d'inspections au hasard, surtout la vérification des papiers. Il faut tenir nos dossiers à l'ordre », avise Valérie Giguère.



Pour toute information portant sur l'emploi, la main-d'œuvre, la gestion des ressources humaines et la formation dans le secteur agricole, consultez le site [agricarrieres.qc.ca](http://agricarrieres.qc.ca).

De plus, les centres d'emploi agricoles (CEA) sont des partenaires d'AGRIcarrières dans les actions visant à appuyer les entreprises agricoles dans leur recrutement et leurs bonnes pratiques de gestion des ressources humaines. On peut communiquer avec le CEA de sa région ou consulter la section « employeurs agricoles » du site Web : [emploiaagricole.com](http://emploiaagricole.com).

## Outils de gestion

Par la suite, les éleveurs doivent se mettre en mode gestion des ressources humaines et voir à fournir aux travailleurs des outils et un accompagnement pour les encadrer le mieux possible. Il est, par exemple, recommandé d'élaborer un contrat de travail. Cet outil, notamment, facilite l'intégration des nouveaux employés et diminue les risques de conflits internes. « Le contrat de travail confirme aux employés qu'il y a une gestion d'entreprise professionnelle et rigoureuse », fait valoir Valérie Giguère.

Il faut aussi penser à la reconnaissance des employés pour créer un climat d'enthousiasme chez le personnel, garder les troupes motivées et accroître ainsi la performance des employés. « La reconnaissance ne passe pas nécessairement par le salaire. Elle se traduit aussi par la communication et la reconnaissance des efforts et du travail accompli. La clé, c'est l'authenticité », illustre Mme Giguère.

---

**Environ 60 entreprises porcines  
emploient 170 travailleurs étrangers  
temporaires.**

---

L'évaluation de rendement est également très importante. « Elle permet, entre autres choses, de préciser les objectifs pour l'employé et les attentes de l'employeur, de prendre un temps d'arrêt et de transmettre l'appréciation des savoirs et des bons coups », indique la conseillère en ressources humaines.

## Bien tenir ses dossiers

Enfin, il est aussi recommandé à l'employeur de bien tenir les dossiers des employés. « Il s'agit d'une source importante de renseignements sur chacun des employés. Le dossier de l'employé facilite la recherche et la gestion de l'information et permet de démontrer le respect des obligations juridiques et fiscales par l'employeur », explique Valérie Giguère.

## La langue? Cela se gère!

Interrogée sur la facilité de communiquer, Marie-Ève Beaudry, qui ne pouvait compter que sur des notions de base, tirées de l'école, indique qu'il faut faire preuve de débrouillardise. « La première journée, nous nous étions préparés quelques lignes sur une feuille. Par la suite, il ne faut pas avoir peur de faire comme lorsqu'on communique avec de jeunes enfants. Il faut commencer tranquillement, puis on devient plus habiles », raconte la productrice. ■