

Rapport du Comité sur les travailleurs agricoles

Ministère du Travail
Le 17 décembre 2003

Québec 

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2004
ISBN 2-550-42255-4

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1 Éléments de la problématique	4
1.1 Le principe de l'universalité du salaire minimum.....	4
1.2 Le contexte législatif en vigueur	4
1.3 La pénurie de main-d'œuvre.....	6
1.4 Le travail des jeunes.....	7
1.5 L'intégration des immigrants sur le marché du travail	9
1.6 Les travailleurs étrangers	10
2 Portrait de la situation actuelle	11
2.1 Le secteur des fraises et des framboises.....	11
2.2 Le secteur des concombres de transformation	15
2.3 Le secteur de la pomme.....	18
2.4 Étude comparative du salaire minimum applicable aux travailleurs agricoles dans quatre provinces canadiennes et cinq états américains	21
3 Hypothèses de solutions et analyse	26
3.1 Un taux horaire du salaire minimum régulier	26
3.2 Un taux horaire progressif du salaire minimum régulier	27
3.3 Un taux au rendement selon les productions ou fixation d'un rendement précis par production.....	27
3.4 Le maintien du règlement actuel pour deux ou trois ans	28
3.5 L'exclusion des jeunes travailleurs agricoles de moins de 16 ans de la norme du salaire minimum.....	28
4 Recommandations	30
Bibliographie	32
Annexe A	34
Annexe B	35

Introduction

Le 19 décembre 2002, l'Assemblée nationale du Québec a adopté à l'unanimité le projet de loi n° 143 modifiant la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Pour sa part, le projet de Règlement modifiant le *Règlement sur les normes du travail et abrogeant le Règlement sur l'avis de licenciement collectif* est entré en vigueur le 26 juin 2003. Initialement, ce projet visait notamment à rendre applicables à tous les salariés agricoles, les dispositions relatives au salaire minimum en y supprimant les exceptions prévues au Règlement.

Il fut par la suite décidé de surseoir à l'application du salaire minimum pour les salariés agricoles affectés principalement à la cueillette de légumes de transformation ou de fruits. En effet, après analyse des représentations faites par diverses associations du secteur agricole et considérant la difficulté soulevée au regard de la cueillette de petits fruits et des légumes de transformation comme le concombre de conserverie, le ministre du Travail a mis sur pied un comité devant élaborer une norme salariale permanente pour ces salariés. Ce comité est formé de représentants du ministère du Travail, de la Commission des normes du travail, du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, de cinq membres délégués de l'Union des producteurs agricoles et de personnes-ressources¹. Son mandat consistait à analyser la problématique du salaire minimum présente dans le secteur agricole du Québec au regard de la cueillette de légumes de transformation ou de fruits dans des opérations non mécanisées, et de faire une recommandation au ministre du Travail quant à une solution permanente.

1. Voir Annexe A pour la liste détaillée des membres du Comité sur les travailleurs agricoles.

1 Éléments de la problématique

1.1 Le principe de l'universalité du salaire minimum

En 1919, le Québec légiférait pour la première fois afin d'assurer un salaire minimum aux femmes. Par la suite, cette protection s'est étendue aux enfants puis aux hommes en 1937. En vue d'assurer une universalité dans l'application du taux général, le législateur a accordé aux domestiques qui résident chez leur employeur et à certains salariés qui étaient anciennement considérés comme salariés au pourboire (par exemple, ceux de la restauration rapide) le droit de recevoir le taux général du salaire minimum. Cette protection devrait également s'étendre aux gardiens(nes) de personnes au cours des prochains mois. Ainsi, de plus en plus de bas salariés disposeront du salaire minimum, ce qui leur permettra de bénéficier d'un revenu décent tout en les incitant à demeurer ou retourner sur le marché du travail. Le processus de révision du salaire minimum tient compte de la compétitivité des entreprises.

1.2 Le contexte législatif en vigueur

1.2.1 La Loi sur les normes du travail et les règlements

Les normes du travail énoncées à la LNT et dans ses règlements sont d'ordre public (art. 93). La Loi prévoit, entre autres, des dispositions assurant aux salariés le paiement d'un salaire au moins équivalent au salaire minimum. Le *Règlement sur les normes du travail*² (RNT) énumère des catégories de salariés exclues des dispositions sur le salaire minimum. En effet, l'article 2 du RNT prévoit que :

« 2. Le salaire minimum établi à la présente section ne s'applique pas aux salariés suivants :

1 : l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;

2 : le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi;

3 : le stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.R.Q., c. E-20.1);

4 : le salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

5 : (paragraphe abrogé);

6 : le salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation ou de fruits. »

La LNT prévoit également des dispositions spécifiques sur le travail des enfants. L'article 84.2 de la Loi interdit à un employeur de : «... faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral ». L'article 84.3 de la Loi

2. R.R.Q, c. N-1.1, ci-après nommé : RNT.

prévoit quant à lui que : « *Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans sans avoir, au préalable, obtenu le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale sur cet enfant ou du tuteur de celui-ci.* »

Les recommandations formulées par le Comité sur les travailleurs agricoles devront respecter le cadre législatif en vigueur.

1.2.2 La Charte des droits et libertés de la personne

La *Charte des droits et libertés de la personne*³ est en vigueur au Québec depuis 1976 et comporte une vaste gamme de droits et libertés. Contrairement à la *Charte canadienne des droits et libertés*⁴ qui ne s'applique qu'aux parlements et aux gouvernements provinciaux et fédéral⁵, la Charte québécoise s'applique également aux rapports privés. Les articles suivants de cette Charte exposent clairement les mesures de protection contre la discrimination dans l'emploi qui sont manifestement opposables aux employeurs privés :

Art. 10 : « *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit. »;

Art. 16 : « *Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.* »;

Art. 46 : « *Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.* »;

Art. 48 : « *Toute personne âgée ou toute personne handicapée a droit d'être protégée contre toute forme d'exploitation.* »

3. L.R.Q., c. C-12 (ci-après : « Charte québécoise »).

4. *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.) Ann B. Partie I, dans L.R.C. (1985), App. II no 44 (ci-après : « Charte canadienne »).

5. Charte canadienne, art. 32.

Donc, en vertu de ces articles, il apparaît difficile, au Québec, de prévoir des dispositions réglementaires visant spécifiquement des groupes de salariés qui répondent aux motifs de discrimination au sens de la Charte québécoise. Certes, il existe un pouvoir de dérogation prévu à l'article 52 de la Charte, mais on peut s'interroger sur la possibilité d'y avoir recours étant donné son utilisation très restreinte. La *Loi sur les normes du travail* étant une loi d'ordre public de protection pour laquelle l'on recherche la plus grande universalité possible, il peut apparaître contradictoire d'exclure des gens en utilisant une clause de dérogation expresse au sens de la Charte. Malgré ce qui précède, un bon nombre de distinctions peuvent être établies sans qu'elles ne soulèvent la moindre difficulté au regard de la norme québécoise d'égalité dans la mesure où elles ne sont pas discriminatoires.

1.3 La pénurie de main-d'œuvre

La vigueur de l'économie a entraîné, au cours des dernières années, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs secteurs. Cet effet s'est fait particulièrement sentir au sein des petites et moyennes entreprises. Bien que le phénomène touche particulièrement le secteur agricole, il n'est pas nouveau.

Certains aspects spécifiques à l'agriculture, comme le caractère saisonnier et occasionnel des emplois ainsi que les pointes de demande de main-d'œuvre au moment des récoltes, accentuent en effet les difficultés d'organisation du recrutement, du placement et du déplacement des personnes embauchées.

Plusieurs mesures ont été prises afin de pallier à la pénurie de main-d'œuvre. Par exemple, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Antilles de Développement des ressources humaines Canada, le Programme de déplacement des travailleuses et des travailleurs agricoles du MAPAQ, Agrijob et l'activité d'aide à la mobilité agricole d'Emploi-Québec sont des programmes et des services qui ont permis de soutenir la croissance des entreprises horticoles malgré la pénurie.

Par ailleurs, la situation actuelle du marché du travail a pour effet d'élargir l'éventail des possibilités d'emplois disponibles aux travailleurs. Ces derniers ont donc accès à des emplois offrant une meilleure rémunération que les métiers du secteur agricole, et ce, sans égard à la formation exigée⁶.

La main-d'œuvre agricole est donc de plus en plus sollicitée par d'autres secteurs qui profitent de la reprise économique pour offrir des conditions perçues comme plus favorables.

6. Groupe Agéco Agroalimentaire et économie (pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole), *La rareté de main-d'œuvre agricole : une analyse économique*, 2002.

C'est pourquoi, malgré tous les efforts déployés, l'embauche et la rétention de la main-d'œuvre agricole constituent toujours des problèmes sérieux. Le secteur agricole fait face à un défi de taille pour trouver des pistes de solution permettant d'attirer et de retenir des travailleurs sans nuire aux performances économiques des entreprises.

1.4 Le travail des jeunes

Les emplois occupés par les jeunes en agriculture

En agriculture, les jeunes sont surtout embauchés dans les productions végétales et particulièrement affectés à la récolte des fraises, des framboises et des concombres de conserverie. On les retrouve aussi dans les productions de légumes de plein champ où ils effectuent le sarclage et la récolte. Ces jeunes occupent principalement des emplois d'été durant leur congé scolaire.

Les cueilleurs de petits fruits sont des travailleurs occasionnels dont la durée de travail annuelle est de moins de cinq semaines. La plupart des préposés aux récoltes en production maraîchère sont aussi des travailleurs occasionnels dont la durée de travail varie d'une journée à quelques semaines.

On retrouve également des jeunes dans les productions animales, surtout en production laitière, où ils participent à divers travaux à l'étable et aux champs.

Les Centres d'emploi agricole (CEA) ont enregistré plus de 7 500 inscriptions d'étudiants pour l'été 2001. Le tableau ci-dessous présente le nombre d'étudiants, exprimé en jours-personnes, qui ont été embauchés à partir des CEA pour travailler dans certaines productions agricoles ainsi que la durée moyenne de travail pour chacune de ces productions.

SITUATION DE L'EMPLOI ÉTUDIANT EN AGRICULTURE DURANT L'ÉTÉ 2001

Production	Jours-personnes travaillés	Durée approximative de travail (jours)
Fraises	34 926	25
Framboises	16 564	26
Concombres	11 392	40
Légumes plein champ	1 568	105
Laitière	2 689	68

Source : Centres d'emploi agricole (CEA) — Les données répertoriées par les CEA ne représentent qu'un état partiel de la situation puisqu'une partie des employeurs agricoles recrutent directement les étudiants à partir de leurs connaissances, du voisinage, et ce, sans passer par un CEA. Il faut donc interpréter ces résultats avec les nuances qui s'imposent.

L'agriculture : une première expérience de travail profitable

Historiquement, les jeunes se sont toujours montrés intéressés à travailler aux récoltes durant leur congé scolaire et, pour plusieurs d'entre eux, donner un coup de main à la ferme s'est avéré un premier emploi profitable. Les emplois en agriculture permettent aux jeunes d'acquérir des habiletés de base et de développer des compétences personnelles.

Le secteur agricole est en mesure d'offrir aux jeunes travailleurs des emplois d'été en région. Peu de secteurs d'activité offrent une telle opportunité aux jeunes de cet âge.

La plupart des entreprises recrutent en effet à partir de l'âge de 16 ans. Le Placement étudiant du Québec inscrit des étudiants à partir de l'âge de 14 ans (avoir 14 ans au 30 juin ou avoir complété une 3^e année secondaire). Les secteurs de production de fraises et de framboises et le secteur maraîcher, particulièrement le domaine des concombres destinés à la transformation, constituent donc une excellente opportunité d'emploi pour les jeunes de cet âge.

L'agriculture : un outil d'intégration au marché du travail

Tous reconnaissent la valeur d'une expérience de travail acquise dans le cadre d'un emploi d'été. La *Politique québécoise de la jeunesse* propose « de permettre à un plus grand nombre de jeunes d'avoir accès à des mesures qui favorisent l'acquisition d'expérience de travail, par exemple, à des emplois d'été [...] afin de favoriser une meilleure familiarisation avec le marché du travail et faciliter la transition des études vers celui-ci.⁷ » De même, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soulignait, en 1998, dans sa recherche sur « les obstacles à l'intégration des jeunes en emploi », que les programmes d'emplois d'été ciblés peuvent permettre à un nombre plus élevé de jeunes défavorisés de se trouver du travail.

La rémunération au rendement et la productivité des jeunes

La cueillette des fruits est rémunérée principalement à la pièce. Les producteurs recherchent un certain niveau de rendement pour cueillir le plus rapidement possible et entreposer au plus vite ces produits périssables. Dans ce contexte, l'expérience constitue un élément clé pour atteindre un rendement de cueillette productif. Les travailleurs doivent en effet travailler vite et bien, poser des gestes précis (dextérité, choix des fruits, etc.) et adopter une organisation particulière du travail sur les lieux de production (cadence du travail, intégration à l'équipe, déplacements).

7. SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE, *Politique québécoise de la jeunesse*, gouvernement du Québec, 2001, p. 41.

Or, en raison de leur manque d'expérience, certains jeunes ne peuvent atteindre la même cadence qu'un adulte, et encore moins qu'un travailleur expérimenté. Ils ont tendance, par exemple, à réaliser beaucoup de gestes et de déplacements inutiles. Un temps d'apprentissage s'impose donc et les entreprises doivent prévoir un fort niveau d'encadrement et des conditions qui facilitent l'intégration.

C'est pourquoi la rémunération au rendement permet à ces jeunes de travailler à leur rythme sans avoir la pression d'atteindre un haut niveau de productivité. De leur côté, les producteurs doivent faire des compromis sur l'efficacité de cueillette des produits, mais ils comptent, en revanche, sur un bassin de jeunes travailleurs intéressés et disponibles.

Dans ce contexte, il peut paraître justifié de permettre, par une réglementation particulière, une modalité d'application du salaire minimum pour la main-d'œuvre qui ne peut ou ne veut pas fournir un rendement minimal équivalent à celui d'un travailleur offrant un effort raisonnable et un rendement satisfaisant.

1.5 L'intégration des immigrants sur le marché du travail

Une grande partie des travailleurs agricoles saisonniers résident à Montréal et travaillent sur des fermes localisées dans les régions environnantes. Les cinq Centres d'emploi agricole situés au pourtour de la région métropolitaine ont placé, en 2002, l'équivalent de 85 580 jours-personnes⁸ pour des emplois occasionnels, et ce, à partir des personnes résidant à Montréal. Constatant les besoins et le bassin de main-d'œuvre disponible, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole a décidé de mettre en place, en 2001, le service Agrijob situé à Montréal. Ce service a pour mandat de faire la promotion des emplois agricoles et de recruter des travailleurs.

L'an dernier, Agrijob a procédé à l'inscription de 5 649 personnes intéressées à travailler aux récoltes. Sur ce nombre, près de 85 % ont déclaré, lors de leur inscription, avoir un pays d'origine autre que le Canada⁹. Qui plus est, dans une majorité de cas, il s'agit de personnes nouvellement arrivées au pays.

Ces données font ressortir le caractère très multiculturel de la main-d'œuvre agricole dans la région métropolitaine. Cette caractéristique bénéficie aux entreprises horticoles qui ont ainsi accès à un bassin de travailleurs constamment renouvelé par l'arrivée de nouveaux immigrants intéressés par le secteur agricole. Cet intérêt s'explique notamment par le fait que plusieurs d'entre eux ont une origine paysanne¹⁰; il s'agit d'un emploi accessible qui ne requiert pas d'exigences particulières, notamment au niveau de la maîtrise de la langue française; il s'agit d'une première expérience d'insertion sur le marché du travail au Québec. Il convient également de noter que l'emploi agricole offre une source de revenu

8. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, *Rapport annuel 2002-2003*.

9. Données Agrijob.

10. INRS, *La main-d'œuvre saisonnière transportée quotidiennement de la région de Montréal : socio-économique insertion professionnelle*, 1997.

sûre et immédiate : en vertu du salaire déterminé par le Comité sectoriel en 2003 pour le poste de « préposé aux récoltes », les travailleurs de Montréal gagnent un salaire horaire de 7,80 \$ (ce salaire inclut l'indemnité de 4 % pour les vacances étant donné que ces emplois sont journaliers).

Dans le cadre de l'enregistrement des travailleurs, Agrijob voit à ce que les nouveaux arrivants détiennent les autorisations requises pour travailler au Canada. Aussi, les producteurs qui ont recours aux services des Centres d'emploi agricole – et d'Agrijob par extension – pour combler leurs besoins de main-d'œuvre ont l'assurance que leurs travailleurs ont le droit de travailler au Canada en toute légalité.

1.6 Les travailleurs étrangers

Au 31 août 2003, selon les données de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), 290 producteurs agricoles au Québec ont eu recours à 2 933 travailleurs saisonniers étrangers en provenance du Mexique, des pays des Antilles membres du Commonwealth, du Guatemala et du Honduras¹¹.

Les travailleurs saisonniers mexicains et antillais sont embauchés en vertu d'une entente spécifique entre le gouvernement du Canada et les gouvernements du Mexique et des pays antillais concernés et administrée par DRHC. L'embauche des travailleurs du Guatemala et du Honduras se fait par contre dans le cadre d'un projet-pilote concernant l'emploi de travailleurs étrangers à des postes peu spécialisés, toujours sous la responsabilité de DRHC. La très grande majorité de ces travailleurs étrangers provient du Mexique. Ces travailleurs saisonniers étrangers peuvent être affectés à différentes récoltes chez un producteur.

Enfin, toujours en 2003, le salaire prévu est d'au moins 7,45 \$ l'heure dans la production des fruits et légumes des champs. La durée d'emploi, règle générale, est d'au moins 240 heures.

11. FONDATION DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE ÉTRANGÈRE (FERME), Rapport des activités au 31 août 2003, Programme des travailleurs saisonniers agricoles, 2003.

2 Portrait de la situation actuelle

2.1 Le secteur des fraises et des framboises

Le secteur d'activité

La production de fraises et de framboises est présente presque partout au Québec, mais principalement dans les régions de la Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, la Mauricie, l'Estrie, Lanaudière, les Laurentides, le Centre-du-Québec et la Montérégie¹².

En 2001, ce secteur d'activité a généré plus de 21,9 M\$ de recettes monétaires (valeur à la ferme), ce qui représente près de 33 % de la valeur des recettes monétaires de l'ensemble du secteur des petits fruits et 4,3 % de l'industrie des fruits et légumes, incluant la pomme de terre¹³.

Par ailleurs, selon l'Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec (APFFQ), les besoins de main-d'œuvre se font particulièrement sentir dans sept régions : Saint-Hyacinthe, Outaouais-Laurentides, Centre-du-Québec, Lanaudière, Québec, Mauricie et Bas-Saint-Laurent¹⁴.

Enfin, ce secteur ne dispose pas d'une convention de mise en marché entre producteurs et acheteurs.

Le profil des producteurs

L'APFFQ estime à 700, le nombre de producteurs au Québec. De ce nombre, 475 auraient une activité réellement commerciale selon l'APFFQ. Par ailleurs, aux fins d'une analyse plus détaillée, nous avons utilisé le *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire* qui dénombre 587 exploitations dans le secteur de la fraise et 482 dans le secteur de la framboise en 2001¹⁵ (un exploitant peut avoir plusieurs cultures).

En 2001, quelque 2 630 hectares étaient consacrés à la culture de la fraise (1 920 hectares) et de la framboise (728 hectares)¹⁶. Les hectares récoltés en 2001 ont été par ailleurs de 1 457 dans le secteur de la fraise et de 647 dans le secteur de la framboise¹⁷. De ce fait, la taille moyenne d'une exploitation de fraises serait de

12. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Profil des exploitations agricoles*, édition 2000, p. 72.

13. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *L'horticulture en bref au Québec, Portrait statistique 2001*, pp. 6 et 29.

14. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, Rapport du secteur de la production agricole, Comité sur les travailleurs agricoles du ministère du Travail, 8 octobre 2003, p. 1.

15. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC et MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec*, édition 2002, p. 93.

16. *Ibid.*, p. 93.

17. *Ibid.*, p. 93.

2,5 hectares (1 457 ha ÷ 587 exploitations) et celle d'une exploitation de framboises de 1,3 hectare (647 ha ÷ 482 exploitations).

Enfin, le producteur de fraises disposerait d'un chiffre d'affaires moyen de 57 955 \$¹⁸. Selon l'APFFQ, pour la grande majorité des producteurs, les fraises et les framboises constituent une production complémentaire à d'autres productions, la plus souvent maraîchère.

Le profil des salariés

Selon l'APFFQ, quelque 13 700 personnes travailleraient chaque année à la récolte des fraises et des framboises. Ces salariés sont embauchés sur une base saisonnière et sont constitués principalement de jeunes étudiants.

Les Centres d'emploi agricole (CEA) de l'UPA ont transporté 40 116 jours-personnes en 2003 pour la cueillette des fraises et des framboises. Il s'agit en grande majorité de jeunes, l'âge moyen étant d'environ 14 ans¹⁹.

Les salaires

En 2003, l'APFFQ a recommandé à ses membres d'offrir aux travailleurs, un taux minimum de 2,50 \$ le cageot de fraises (12 chopines) et de 5,50 \$ le cageot de framboises (12 casseaux de 250 ml).

D'autre part, selon les informations recueillies auprès des Centres d'emploi agricole de l'UPA, le salaire moyen offert aux cueilleurs de fraises était de 2,38 \$ pour 12 chopines en 2003 et de 5,16 \$ pour 12 casseaux de 250 ml²⁰ pour les cueilleurs de framboises.

La durée de l'emploi

Selon les données recueillies auprès des CEA par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, la durée moyenne de l'emploi serait de 22 jours. Cette moyenne serait sensiblement la même depuis les trois dernières années, à l'exception des régions

18. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, *op. cit.*, p. 1. Selon l'APFFQ, le prix moyen pondéré pour les cinq dernières années (1999-2003) est de 11,52 \$/panier. Un panier « comble » équivaut à 4,3 kg. Le prix moyen pondéré est donc de 2,68 \$/kg. On estime à 8 650 kilos par hectare le rendement moyen d'un hectare de fraises (source : Financière agricole).

19. *Ibid.*, p. 2. Note : Cette moyenne d'âge est calculée sur la base des travailleurs ayant transité par les services de transport par autobus organisés par les CEA. Or, les travailleurs les plus jeunes (12 et 13 ans) sont en général véhiculés par leurs parents. Le Comité sectoriel émet donc l'hypothèse que la moyenne d'âge de l'ensemble des jeunes salariés affectés à la cueillette des fraises et framboises est inférieure à 14 ans.

20. *Ibid.*, p. 2.

de Lanaudière et du Centre-du-Québec où les Centres d'emploi agricole ont constaté une diminution importante du temps de travail. La mauvaise température des deux dernières années expliquerait cette situation selon les CEA.

L'évolution des prix

Il a été mentionné précédemment que les fraises et les framboises ne font pas l'objet d'une convention de mise en marché. La principale source d'information renvoie aux prix observés au Marché central de Montréal. Les prix présentés ci-dessous sont ceux qui ont été rapportés par le bulletin *Info-Prix* de la Fédération des producteurs maraîchers du Québec.

Il convient toutefois de signaler qu'environ 13 % du volume de production transite par le Marché central de Montréal. La part la plus importante de la production (52 %) est réservée aux marchés de gros, de détail et de transformation. La balance de production (35 %) est destinée à l'autocueillette ou à la vente directe sur la ferme²¹. En ce qui a trait aux prix des volumes vendus ailleurs qu'au Marché central de Montréal, il n'existe pas, à l'instar d'*Info-Prix*, de données semblables qui permettraient d'en connaître l'évolution. Pour disposer de renseignements à ce chapitre, il faut s'informer directement auprès des producteurs, d'agronomes ou autres consultants sur les prix de vente pouvant être obtenus par les producteurs.

Ainsi, la moyenne non pondérée des prix des fraises et des framboises a évolué sensiblement de 1995 à 2002. La période de récolte examinée correspond à l'essentiel du volume de production.

	Fraises (12 chopines)	Framboises (12 casseaux de 250 ml)
	\$ (17 juin au 21 juillet)	\$ (10 juillet au 13 août)
1995	7,81	-
1996	11,26	-
1997	14,87	17,95
1998	10,53	21,01
1999	10,56	17,13
2000	13,00	22,44
2001	15,18	20,91
2002	13,52	19,59
2003	18,20	22,34

21. *Ibid.*, p. 2.

Si l'on pondère les prix moyens observés selon la formule appliquée par l'APFFQ pour tenir compte du volume de production²², nous obtenons les variations suivantes :

	Fraises (12 chopines) 17 juin au 21 juillet	Framboises (12 casseaux de 250 ml) 10 juillet au 13 août
	\$	\$
1995	7,60	-
1996	9,18	-
1997	12,58	16,67
1998	9,91	16,85
1999	10,51	13,23
2000	9,32	20,73
2001	12,91	18,41
2002	10,88	18,21
2003	14,01	20,12

En ce qui a trait aux coûts de production, ceux du secteur des fraises sont restés stables au cours des dernières années (prix unitaire fraise, 1999 : 1,52 \$/kg; 2002 : 1,53 \$/kg) selon les données de la Financière agricole, alors qu'ils ont augmenté d'environ 12 % au cours des trois dernières années pour les framboises (prix unitaire framboise, 1999 : 2,89 \$/kg; 2002 : 3,24 \$/kg)²³.

L'évolution des salaires

Selon les CEA, les salaires versés aux travailleurs saisonniers cueillant des fraises étaient de 1,98 \$ pour 12 chopines de fraises en 2001, 2,03 \$ en 2002 et 2,38 \$ en 2003. Par ailleurs, l'Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec a fait une recommandation à ses membres en 2003, à savoir de verser 2,50 \$ pour 12 contenants de fraises d'une chopine et 5,50 \$ pour 12 casseaux de framboises de 250 ml.

Nous ne disposons pas d'informations faisant état de l'évolution des salaires dans le secteur de la production de framboises.

22. Méthodologie utilisée pour la pondération : la première semaine de récolte correspondrait à 5 % du volume de production, la deuxième, à 15 %, la troisième, à 40 %, la quatrième, à 25 %, la cinquième, à 15 % (aucun poids pour les fraises tardives). Le prix moyen pondéré est obtenu en multipliant le prix moyen non pondéré pour chaque semaine de récolte par les pourcentages ci-haut mentionnés correspondant à chaque semaine. La somme de ces cinq opérations donne le prix moyen pondéré tel que présenté ci-dessus pour les cinq semaines de récolte. En ce qui a trait à la récolte de framboises, les volumes sont répartis de la manière suivante : 15 %, 35 %, 30 %, 15 % et 5 %.

23. Ces prix unitaires incluent le salaire que se verse l'exploitant.

Le rendement moyen

Selon l'Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec, un adolescent de 14 ans offre un rendement moyen, c'est-à-dire raisonnable et atteignable, de trois paniers de 12 chopines de fraises l'heure et de 1,35 panier de 12 demi-chopines de framboises également à l'heure. Suivant ces rendements, on peut présumer que l'adolescent aurait gagné en moyenne 7,14 \$ l'heure en 2003 (trois paniers de 12 chopines X 2,38 \$) à la récolte de fraises et 6,97 \$ (panier de 12 casseaux de 250 ml X 1,35 X 5,16 \$) à la récolte de framboises, et ce, dans des champs productifs, ce qui pourrait ne pas être le cas dans des champs offrant un moins bon rendement.

2.2 Le secteur des concombres de transformation

Le secteur d'activité

La production des concombres de transformation est présente dans quatre régions du Québec : Saint-Hyacinthe, Laurentides, Centre-du-Québec et Lanaudière²⁴.

De 1998 à 2000, ce secteur d'activité a procuré annuellement des recettes monétaires moyennes de 6,4 M\$ (montants versés par les usines de transformation aux producteurs). Cependant, les années 2001 et 2002 ont vu celles-ci chuter en raison de mauvaises conditions climatiques, leur valeur se situant respectivement à 5,1 M\$ et 5,5 M\$. Par rapport à l'ensemble du secteur des légumes de transformation en 2001, elles représentaient 20 % de la valeur des recettes monétaires²⁵, mais seulement 1 % de l'industrie des fruits et légumes (incluant la pomme de terre)²⁶.

Par ailleurs, la production de concombres de transformation est acheminée à cinq usines québécoises qui génèrent des ventes d'environ 25 M\$²⁷.

Enfin, ce secteur dispose d'une convention de mise en marché entre producteurs et transformateurs où les prix payés au producteur sont déterminés. Un système similaire existe en Ontario.

24. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, *op. cit.*, p. 4 et MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Profil des exploitations agricoles*, édition 2000, p. 76.

25. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, www.stat.gouv.qc.ca, filière bioalimentaire, volet cultures et légumes, 19 septembre 2003 et *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec*, édition 2002, p. 89.

26. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, www.stat.gouv.qc.ca, filière bioalimentaire, volet cultures et légumes, 19 septembre 2003 et *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec*, édition 2002, pp. 87, 89, 91, 93 et 97 (2001 : 488,4 M\$).

27. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, *op. cit.*, p. 4. et MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Étude d'impact sur l'application du salaire minimum au niveau du concombre de transformation*, avril 2003.

Le profil des producteurs

De 65 producteurs qu'ils étaient en 2000, on en dénombrait 59 en 2001, 50 en 2002 et 36 en 2003²⁸. Pour l'ensemble de ces producteurs, les concombres de transformation ne constituent pas l'unique produit en exploitation. Selon la Fédération québécoise des producteurs de fruits et légumes de transformation (FQPFLT), les producteurs de concombres sont, d'abord, soit des producteurs maraîchers, soit des producteurs de grandes cultures. À ce chapitre, le MAPAQ recensait 532 exploitations de légumes de transformation en 2000.

Dans le même ordre d'idées, des données recueillies en 2001 par le MAPAQ auprès d'un échantillon de 15 fermes productrices de concombres de transformation, représentant 69 % de la production, révèlent que la superficie moyenne était de 188 hectares, dont 17 hectares étaient consacrés à la production de concombres, 158 aux grandes cultures et 13 à la production maraîchère. Ainsi, selon cet échantillon, 9 % seulement de la superficie était employée à la production de cornichons, mais le rendement à l'hectare contribue à ce que la part relative de cette production dans l'ensemble des recettes du producteur soit supérieure à 9 %. En effet, la valeur des sommes versées par les usines de transformation aux producteurs pour le concombre de transformation représentait 30 ¢ le kilo contre 16 ¢ pour les autres productions de légumes de transformation en 2002²⁹. Enfin, selon la FQPFLT, le chiffre d'affaires du producteur moyen au regard du concombre de transformation est de 100 000 \$³⁰.

Par ailleurs, le volume de production est demeuré relativement stable de 1998 à 2000, 24 684 tonnes nettes courtes (2 000 livres) en 1998, 25 383 tonnes en 1999 et 24 489 tonnes en 2000, mais les conditions climatiques défavorables évoquées précédemment ont contribué à une baisse marquée de la production de concombres en 2001 et 2002, soit respectivement 18 000 et 19 520 tonnes nettes courtes (2002/2000 : -20 %) ³¹. De plus, les volumes contractés auprès des usines de transformation ont diminué de 40 % en 2003 par rapport aux volumes contractés en 2002, plusieurs producteurs ayant délaissé cette culture pour une autre devant l'incertitude liée à l'application du salaire minimum aux jeunes cueilleurs.

Le profil des salariés

D'après le *Profil de la main-d'œuvre agricole*, MAPAQ 1999, 1 930 personnes étaient occupées à la production de légumes de transformation (incluant les concombres), dont

28. FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PRODUCTEURS DE FRUITS ET LÉGUMES DE TRANSFORMATION et COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, *op. cit.*, p. 4.

29. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, www.stat.gouv.qc.ca, filière bioalimentaire, volet cultures et légumes, 19 septembre 2003, production traitée par les conserveries, calculs de la CNT.

30. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Étude sur le coût de production du cornichon*, 2001.

31. FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PRODUCTEURS DE LÉGUMES DE TRANSFORMATION, *Rapport annuel 2002*, p. 127.

234 étaient considérées de la main-d'œuvre familiale et 1 696 de la main-d'œuvre embauchée de façon saisonnière.

De son côté, la Fédération québécoise des producteurs de fruits et légumes de transformation estime qu'environ 2 500 salariés travaillent à la récolte de concombres de transformation. Il s'agirait, dans 80 % des cas, d'étudiants âgés en moyenne de 14 ans³². Enfin, les producteurs ont eu recours aux Centres d'emploi agricole dans une proportion de 65 % en 2003 selon la Fédération. Ces derniers auraient transporté l'équivalent de 17 210 jours-personnes pour la cueillette de concombres de transformation³³.

Les salaires

Selon des données recueillies auprès des Centres d'emploi agricole, les travailleurs recevraient en moyenne environ 5,00 \$ l'heure, excluant les primes³⁴. Le salaire offert oscillerait entre 4,50 \$ et 7,48 \$ l'heure, excluant les primes. Il existe deux grandes catégories de primes : l'une basée sur l'expérience et l'autre sur l'assiduité. Le salarié ayant une année d'expérience gagne 0,50 \$ de plus l'heure, celui qui en a deux gagne 0,75 \$ de plus l'heure et celui qui en a trois gagne 1 \$ de plus l'heure. Tous les travailleurs peuvent également obtenir 0,50 \$ de plus l'heure pour chaque heure travaillée durant la semaine s'il travaille le samedi ou encore s'il a été présent de manière assidue durant la semaine. Dans ce contexte, un salarié qui n'a pas d'expérience et qui ne travaille que quelques jours par semaine gagnerait 4,50 \$ l'heure. À l'opposé, celui qui compte trois années d'expérience à son actif et qui travaille tous les jours de la semaine pourrait obtenir un salaire horaire de 6 \$. Enfin, deux producteurs de Laurentides-Lanaudière offrent aux travailleurs adultes un salaire horaire de 7,48 \$ l'heure, sans primes. Dans le Centre-du-Québec, des producteurs verseraient 55 \$ par jour pour de la main-d'œuvre adulte.

Si l'on se reporte aux années précédentes, le salaire versé aux cueilleurs était aux environs de 4,75 \$ l'heure en 2001, 4,98 \$ en 2002 et 4,99 \$ en 2003, excluant les primes versés, et ce, toujours d'après les données fournies par les Centres d'emploi agricole.

Par ailleurs, l'enquête du MAPAQ auprès de 15 producteurs en 2001 révèle un taux horaire moyen de 5,22 \$. Ce taux serait passé à 5,38 \$ en 2002. On peut présumer qu'il inclut les primes, en tout ou en partie.

Pour la Fédération, en raison des taux de salaire versés actuellement et à défaut d'une augmentation substantielle des prix pour leurs concombres de transformation, l'application du salaire minimum aux jeunes cueilleurs affecterait leur compétitivité en entraînant une majoration de 18 % de leurs coûts de production³⁵.

32. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, *op. cit.*, p. 5.

33. *Ibid.*, p. 5.

34. *Ibid.*, p. 5.

35. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, Étude d'impact sur l'application du salaire minimum au niveau du concombre de transformation, avril 2003.

La durée de l'emploi

La durée moyenne d'emploi se situerait à 29 jours. Cette moyenne serait sensiblement la même depuis les trois dernières années³⁶.

L'évolution des prix payés aux producteurs

Selon la *Convention de mise en marché pour les concombres de transformation*, le prix moyen à la tonne nette se situait à 262 \$ en 2001, 271 \$ en 2002 et 280 \$ en 2003. Toutefois, en raison de la classification du produit (les petits concombres se paient plus chers que les gros), le prix moyen réel obtenu par les producteurs se chiffrait à 238,53 \$/tonne en 2001 et à 238,59 \$/tonne en 2002 selon la FQPFLT. On peut supposer que le prix moyen réel de 2003 pourrait être du même ordre si les concombres récoltés se répartissent selon les mêmes proportions qu'en 2001 et 2002.

Quant aux coûts de production, les dernières données disponibles indiquent qu'ils étaient de 239,50 \$/tonne en 2001, incluant la rémunération et l'avoir net de l'exploitant³⁷.

Le rendement moyen d'un cueilleur

Un cueilleur est payé sur une base horaire en raison du mode de cueillette des concombres qui s'effectue à partir d'une plate-forme tirée par un tracteur sur laquelle sont couchés les cueilleurs à quelques centimètres du sol. Cette technique rend pratiquement impossible une rémunération au rendement applicable à chaque cueilleur.

2.3 Le secteur de la pomme

Le secteur d'activité

La production de la pomme est présente presque exclusivement dans quatre régions au Québec. Plus précisément, il s'agit des Laurentides, de St-Hyacinthe (Brome-Missisquoi et Vallée montérégienne), Québec et St-Jean-Valleyfield (Sud-Ouest de Montréal)³⁸.

En 2001, ce secteur d'activité a généré des revenus à la ferme de 36,5 M\$, ce qui représente 7,2 % de l'ensemble des revenus à la ferme du secteur des fruits et légumes (incluant la pomme de terre). Ces revenus proviennent de deux sources : la vente de

36. *Ibid.*, p. 5.

37. *Ibid.*, p. 5 et MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Étude d'impact sur l'application du salaire minimum au niveau du concombre de transformation*, avril 2003.

38. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Profil des exploitations agricoles*, édition 2000, p. 72 ET COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, *op. cit.*, 8 octobre 2003, p. 7.

pommes fraîches (32,1 M\$) et la vente de pommes transformées (4,4 M\$). La vente de pommes fraîches représente donc 88 % de la valeur des ventes de ce secteur³⁹.

Ce secteur dispose de deux conventions de mise en marché (une avec les emballeurs et une seconde avec les acheteurs de pommes fraîches) qui assurent un revenu aux producteurs en tenant compte du fait que les prix de vente sont fixés en fonction de plusieurs facteurs, dont l'offre et la demande, les coûts de production et la concurrence. Environ 95 % de la pomme commercialisée est couverte par ces deux conventions⁴⁰.

En outre, les producteurs pomicoles peuvent adhérer au Programme d'assurance-stabilisation des revenus agricoles offert par la Financière agricole du Québec. Une compensation est versée à l'adhérent si le prix de vente moyen génère des revenus inférieurs au revenu stabilisé tel qu'établi par la Financière agricole selon une formule qui tient compte de la rémunération du producteur fixée à 90 % du salaire d'un ouvrier spécialisé.

Le profil des producteurs

En 2001, la *Monographie de l'industrie de la pomme au Québec* dénombrait 803 exploitations au Québec⁴¹ réparties entre 529 exploitations spécialisées (66 %) et 274 non spécialisées (34 %). Parmi les fermes spécialisées, 130 avaient des revenus d'exploitation supérieurs à 100 000 \$ (24,5 %) et 292 de 10 000 \$ à 99 999 \$ (36,4 %). On estime le revenu moyen brut du producteur pomicole à 85 400 \$⁴².

Dans le même ordre d'idées, la taille moyenne d'une exploitation spécialisée est de 11,3 hectares. Celle-ci est deux fois plus grande chez les exploitations de 100 000 \$ et plus de revenus, c'est-à-dire 22,1 hectares, tandis que l'on observe une taille moyenne de 9,2 hectares chez les fermes spécialisées de 10 000 \$ à 99 999 \$ de revenus d'exploitation⁴³.

Par ailleurs, les superficies pomicoles au Québec se répartissent de la façon suivante : 17,5 % dans le pommier nain, 44,8 % dans le pommier semi-nain et 37,7 % dans le type standard⁴⁴.

39. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *L'horticulture en bref... au Québec, Portrait statistique 2001*, p. 24.

40. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Monographie de l'industrie de la pomme*, 2003, p. 36.

41. En 2001, 803 pomiculteurs étaient membres de la Fédération des producteurs de pommes du Québec. Leur nombre est passé à 696 en 2003.

42. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Monographie de l'industrie de la pomme*, 2003, p. 36.

43. *Ibid.*, p. 57.

44. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Inventaire des vergers pomicoles du Québec*, 1er décembre 1998.

Le profil des salariés

Selon les données du MAPAQ, tirées du *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec* 1999, 5 683 personnes travaillaient dans les exploitations pomicoles. De ce nombre, 1 474 (ou 25,9 %) étaient considérées comme de la main-d'œuvre familiale et 4 209 (ou 74,1 %) comme de la main-d'œuvre embauchée.

La main-d'œuvre saisonnière occupait 77 % de ces emplois (4 438). La très grande majorité d'entre eux (3 811) était de la main-d'œuvre embauchée. 70 % de ces emplois saisonniers sont de moins de cinq semaines et 21 % oscillent entre cinq et neuf semaines.

Selon le rapport du Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, ces emplois saisonniers sont détenus par des adultes puisque la cueillette de pommes s'effectue aux mois de septembre et d'octobre, les étudiants étant retournés à l'école. Aux fins de la cueillette, les Centres d'emploi agricole de l'UPA ont transporté l'équivalent de 2 223 jours-personnes en 2002⁴⁵.

Les salaires

Ces informations ont été recueillies auprès des Centres d'emploi agricole de l'UPA, et auprès du Comité exécutif de la Fédération des producteurs de pommes du Québec⁴⁶.

Le salaire moyen offert aux travailleurs serait de 20 \$ la boîte de 18 minots produits par un pommier nain, de 24 \$ la boîte de 18 minots d'un pommier semi-nain et de 28 \$ la boîte de 18 minots d'un pommier standard. Il s'agirait des mêmes salaires au rendement observés depuis les trois dernières années.

La durée de l'emploi

D'après les informations transmises par les Centres d'emploi agricole de l'UPA, on rapporte une durée moyenne d'emploi de 34 jours⁴⁷.

L'évolution des prix

Le prix moyen pondéré payé au producteur pour un minot de pommes (42 livres) vendu aux emballeurs et aux transformateurs était de 6,81 \$ en 1999-2000, 6,96 \$ en 2000-2001, 7,42 \$ en 2001-2002 et est estimé à 8,91 \$ en 2002-2003, et ce, d'après les données fournies par la Financière agricole du Québec⁴⁸.

45. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE, *op. cit.*, p. 7.

46. *Ibid.*, p. 8.

47. *Ibid.*, p. 8.

48. *Ibid.*, p. 8.

De leur côté, les coûts de production de la ferme spécialisée auraient évolué de la manière suivante : 9,73 \$ par minot en 1999, 9,67 \$ en 2000, 10,10 \$ en 2001 et 10,28 \$ en 2002⁴⁹.

Le rendement moyen

Selon le *Rapport du Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole*, le rendement moyen attendu d'un cueilleur varie selon le type de pommier :

- pommiers nains : 54 à 60 minots/jour ou 6,75 à 7,50 minots/heure;
- pommiers semi-nains : 44 à 50 minots/jour ou 5,5 à 6,25 minots/heure;
- pommiers standards : 38 à 40 minots/jour ou 4,75 à 5 minots/heure.

En combinant ce rendement avec les salaires correspondants mentionnés précédemment, nous pouvons dériver les taux horaires qui suivent :

- pommiers nains : 6,75 à 7,50 minots/heure à raison de 1,11 \$ du minot; 7,50 \$ à 8,32 \$ l'heure;
- pommiers semi-nains : 5,5 à 6,25 minots/heure à raison de 1,33 \$ du minot; 7,31 \$ à 8,31 \$ l'heure;
- pommiers standards : 4,75 à 5 minots/heure à raison de 1,56 \$ du minot; 7,41 \$ à 7,80 \$ l'heure.

2.4 Étude comparative du salaire minimum applicable aux travailleurs agricoles dans quatre provinces canadiennes et cinq états américains

La norme du salaire minimum a été examinée dans le cadre des travaux du Comité, et ce, pour le Québec, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique et les états américains de New York, du New Jersey, du Michigan, de la Californie et de Washington. Ces cinq états ont des normes identiques ou supérieures à la loi fédérale américaine, le *Fair Labor Standards Act*. On retrouve, aux pages suivantes, des tableaux présentant plus de détails relativement aux règles régissant le salaire minimum.

49. *Ibid.*, p. 8.

2.4.1 Le salaire minimum

Canada

Au Québec, les récentes modifications apportées à la LNT, entrées en vigueur le 1^{er} mai 2003, ont élargi la portée de la Loi pour les travailleurs agricoles. Toutefois, tel que mentionné précédemment, l'exclusion de l'application du salaire minimum a été maintenue pour les cueilleurs de fruits et légumes affectés à des opérations non mécanisées, mais uniquement en vue de déterminer une norme salariale adaptée à ces productions.

En Ontario et en Colombie-Britannique, les cueilleurs manuels ont droit au salaire minimum. La Loi prévoit toutefois des dispositions particulières s'ils sont payés à la pièce. Ainsi, en Ontario, ils ont droit de recevoir le salaire minimum à la suite d'un effort raisonnable. Par ailleurs, l'étudiant ontarien âgé de moins de 18 ans doit au moins recevoir 6,40 \$ l'heure, même s'il est payé au rendement. En Colombie-Britannique, des taux au volume ou au poids peuvent être appliqués aux cueilleurs affectés à la récolte de certains fruits et légumes.

Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum s'applique au cueilleur s'il travaille dans une exploitation agricole qui emploie plus de trois salariés au cours de la majeure partie de l'année, excluant ceux qui sont unis à l'employeur par des liens familiaux étroits.

États-Unis

Dans les cinq états américains retenus, les dispositions portant sur le salaire minimum s'appliquent aux travailleurs agricoles. Toutefois, un travailleur peut recevoir un taux inférieur à celui du salaire minimum en raison de son âge ou de son inexpérience.

En Californie, un cueilleur a droit au salaire minimum. Cependant, s'il ne possède aucune expérience, il peut être rémunéré à 85 % du taux général pour les 160 premières heures de travail. Dans l'état de Washington, la loi exclut de nombreux cueilleurs manuels payés à la pièce du droit au salaire minimum en raison des conditions qu'ils doivent rencontrer pour être couverts.

Dans l'état de New York, le salaire minimum s'applique aux cueilleurs âgés de 18 ans et plus, mais ceux âgés de 16 et 17 ans peuvent recevoir un taux inférieur les deux premières saisons chez un même employeur et atteindre le taux général à la troisième saison, toujours chez le même employeur. Ceux âgés de moins de 16 ans ne peuvent être payés moins que 3,20 \$ l'heure. Au New Jersey, les cueilleurs âgés de 18 ans et plus ont droit au salaire minimum, mais ceux âgés de moins de 18 ans en sont exclus.

Enfin, au Michigan, les cueilleurs âgés de 16 à 19 ans peuvent être payés 4,25 \$ pour les 90 premiers jours d'emploi. Ils ont droit par la suite au taux général ou aux taux au volume qui s'appliquent à la récolte de divers fruits et légumes.

2.4.2 Le travailleur agricole sous le *Fair Labor Standards Act* (Loi fédérale américaine)

Champ d'application du Fair Labor Standards Act (FLSA)

Au Canada, les législations du travail sont de compétence provinciale, à l'exception de quelques secteurs de compétence fédérale (ex. : banques, communications, transport inter provincial). Aux États-Unis, la compétence du travail n'est pas rattachée à un secteur d'activité, mais plutôt au contexte où évolue l'entreprise. En fait, une entreprise qui fait du commerce inter état ou avec d'autres pays serait généralement assujettie à la loi fédérale. Concrètement, lorsqu'une entreprise dispose d'un chiffre d'affaires de plus de 500 000 \$, elle est présumée faire du commerce extérieur. Cependant, lorsqu'un état adopte un salaire minimum supérieur à celui de la loi fédérale, c'est le salaire minimum de l'état qui va s'appliquer aux salariés de cette entreprise.

Salaire minimum

Le salaire minimum général du FLSA est de 5,15 \$ l'heure (\$ américain). Les employeurs peuvent payer les employés âgés de moins de 20 ans 4,25 \$ l'heure (\$ américain) pour les premiers 90 jours de calendrier consécutifs à leur embauche.

Travailleurs agricoles

Les travailleurs agricoles sont couverts par le FLSA s'ils produisent des biens destinés au commerce inter état. Toutefois :

- tous les travailleurs agricoles sont exemptés des dispositions relatives aux heures supplémentaires;
- le travailleur agricole sera également exclu des dispositions du salaire minimum si :
 - il fait partie de la famille immédiate de son employeur;
 - « those principally engaged on the range in the production of livestock »;
 - son employeur n'a pas utilisé plus de 500 « jours/personnes » au cours de l'année précédente (le terme jour/personne réfère à une journée au cours de laquelle un employé agricole a travaillé pendant au moins une heure);
 - en tant que cueilleur manuel, il fait quotidiennement la navette entre sa résidence permanente et la ferme, est payé à la pièce et a été engagé comme travailleur durant moins de 13 semaines l'année de calendrier précédente;
 - « Non-local minors, 16 years of age or under, who are hand harvesters, paid on a piece rate basis in traditionally piece-rated occupations, employed on the same farm as their parent, and paid the same piece rate as those over 16 ».

Comparaison des normes du travail relatives au salaire minimum

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
Salaire minimum (au 03-09-01)	7,30 \$ l'heure.	6,85 \$ l'heure ⁵¹ . 6,40 \$ l'heure (étudiants de moins de 18 ans ⁵²).	8 \$ l'heure. 6,00 \$ l'heure pour un salarié à son premier emploi qui n'a pas complété 500 heures de travail chez un ou plusieurs employeurs (ne s'applique pas aux cueilleurs manuels).	6,00 \$ l'heure.
Secteur agricole	Le salaire minimum s'applique aux travailleurs agricoles, sauf pour les cueilleurs de fruits et légumes de transformation affectés à des opérations non mécanisées ⁵⁰ .	Le salaire minimum ne s'applique pas aux travailleurs agricoles. Toutefois, les salariés affectés à la récolte de fruits, de légumes ou de tabac ont droit au salaire minimum. S'ils sont payés au rendement, ils ont droit de recevoir le salaire minimum à la suite d'un effort raisonnable. Un étudiant de moins de 18 ans payé au rendement doit au moins recevoir 6,40 \$ l'heure.	Le salaire minimum s'applique aux travailleurs agricoles. Si celui-ci récolte manuellement certains fruits et légumes, et qu'il est payé à la pièce, il a droit au taux fixé par règlement (15 taux en vigueur qui incluent l'indemnité de congé annuel de 4 %). Exemples : Pomme : 15,60 \$ le récipient (27.1 pi ³). Bleuets : 0,362 \$ la livre. Fraises : 0,314 \$ la livre. Framboises : 0,326 \$ la livre.	La Loi ne s'applique pas aux services agricoles qui emploient au cours de la majeure partie de l'année un maximum de trois salariés, excluant ceux qui sont unis à l'employeur par des liens familiaux étroits.

Sources : sites Internet des administrations, voir annexe B.

50. Les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, au 1^{er} mai 2003, ont élargi la portée de la Loi pour les travailleurs agricoles. Toutefois, l'exclusion de l'application du salaire minimum a été maintenue pour les cueilleurs de fruits et légumes affectés à des opérations non mécanisées, mais uniquement en vue de déterminer une norme salariale adaptée à ces productions. Un comité de travail a été formé pour examiner cette question.

51. Dans son discours du Trône du 20 novembre dernier, le gouvernement ontarien faisait état de son intention d'augmenter le salaire minimum à 8,00 \$ l'heure d'ici le 1^{er} février 2007. Le salaire minimum serait augmenté à 7,15 \$ le 1^{er} février 2004, à 7,45 \$ le 1^{er} février 2005, à 7,75 \$ le 1^{er} février 2006 et à 8,00 \$ le 1^{er} février 2007.

52. Ce taux s'applique aux étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent 28 heures et moins lorsqu'ils fréquentent l'école ou pendant les vacances scolaires.

Comparaison des normes du travail relatives au salaire minimum
(suite)

	Californie	Washington	New Jersey	Michigan	New York
Salaire minimum (au 03-09-01)	6,75 \$ l'heure (\$ américain).	7,01 \$ l'heure (\$ américain).	5,15 \$ l'heure (\$ américain).	5,15 \$ l'heure (\$ américain).	5,15 \$ l'heure (\$ américain).
Secteur agricole	<p>Le salaire minimum s'applique aux salariés affectés à la récolte.</p> <p>Toutefois, un apprenti, qui ne détient aucune expérience préalable, ne peut être rémunéré moins que 85 % du taux minimum pour les 160 premières heures de travail.</p>	<p>14 et 15 ans : 85 % du taux général (5,96 \$).</p> <p>Le salaire minimum s'applique aux travailleurs agricoles, sauf si ceux-ci rencontrent les trois conditions suivantes réunies : 1) ils sont des cueilleurs manuels payés à la pièce; 2) ils font quotidiennement la navette entre leur résidence permanente et la ferme; et 3) ils ont été des travailleurs agricoles durant moins de 13 semaines durant l'année de calendrier précédente.</p>	<p>Tous les travailleurs agricoles âgés de 18 ans et plus doivent recevoir l'équivalent de 5,15 \$ l'heure, et ce, même s'ils sont rémunérés à la pièce. Le salaire minimum du New Jersey ne s'applique pas aux travailleurs agricoles de moins de 18 ans. S'ils répondent à certains critères, ceux-ci peuvent toutefois être couverts par les taux de salaire fédéraux.</p>	<p>Les salariés en période de formation, c'est-à-dire les employés de moins de 20 ans pour les 90 premiers jours de leur emploi, peuvent être payés 4,25 \$ l'heure.</p> <p>5,15 \$ l'heure (\$ américain).</p> <p>Toutefois, il existe des taux de salaire spécifiques pour les travailleurs affectés à la récolte de différents fruits et légumes (ex. : bleuets = 0,20 \$/livre). Il s'agit de taux de salaire au poids ou au volume, que l'on peut comparer au taux de salaire à la pièce.</p>	<p>5,15 \$ l'heure (\$ américain).</p> <p>Travailleur agricole mineur travaillant aux récoltes (16 et 17 ans) :</p> <p>Première saison chez un employeur : 3,60 \$/h. Seconde saison chez le même employeur : 3,80 \$/h. Troisième saison chez le même employeur : 5,15 \$/h.</p> <p>Travailleur agricole mineur ne travaillant pas aux récoltes (16 et 17 ans) :</p> <p>Premières 300 heures pour un employeur : 3,60 \$/h. 300-600 heures chez le même employeur : 3,80 \$/h. 600 heures et plus chez le même employeur : 5,15 \$/h.</p> <p>Travailleur agricole de moins de 16 ans : 3,20 \$/h.</p>

Source : sites Internet des administrations (voir annexe B) et *Étude comparative sur les normes du travail dans certains États américains* (ministère du Travail).

3 Hypothèses de solutions et analyse

Dans le cadre des travaux du Comité sur les travailleurs agricoles, plusieurs scénarios pour l'établissement d'une norme salariale permanente ont été analysés. De ce nombre, cinq ont été davantage documentés, notamment en ce qui concerne les avantages et les inconvénients de chacune des solutions proposées.

3.1 Un taux horaire du salaire minimum régulier

Ce scénario prévoit assujettir tous les travailleurs agricoles au taux général du salaire minimum.

3.1.1 Avantages

Cette hypothèse souscrit à l'économie générale de la *Loi sur les normes du travail* qui garantit un taux de salaire minimum quel que soit le mode de rémunération, tout en n'excluant pas la rémunération à la pièce. Elle favorise une plus grande équité des coûts de main-d'œuvre entre les différentes productions. Elle contribue à la valorisation des conditions de travail en agriculture, permettant ainsi de réduire les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre en augmentant le nombre de travailleurs disponibles.

3.1.2 Inconvénients

Ce scénario représente une augmentation du coût de main-d'œuvre dans les productions de petits fruits et de concombres dédiés à la transformation. Une augmentation des coûts de production affaiblit la rentabilité des entreprises et, par conséquent, la compétitivité des secteurs (réf. : *Étude sur le coût de production du cornichon en 2001 au Québec*, MAPAQ, 2003). Il pourrait induire des pertes d'emplois pour les jeunes qui souhaitent s'initier au marché du travail alors que, dans certaines régions, il n'y a pas d'autres possibilités d'emploi pour ceux-ci. Il pourrait donc causer un préjudice à l'économie régionale.

Certains producteurs de fraises, de framboises et de concombres pourraient abandonner ces secteurs et se diriger vers des productions plus rémunératrices, cette situation se soldant par une perte de diversification des productions. L'assujettissement au taux général du salaire minimum contribuerait à augmenter la demande pour de la main-d'œuvre étrangère en vertu du programme fédéral, étant donné la très grande efficacité de ces travailleurs. Il exigerait une supervision plus grande de la part des employeurs à l'endroit des jeunes pour qu'ils obtiennent un rendement acceptable. Les exigences lors du recrutement et de la sélection seraient donc plus grandes. Ces exigences amèneraient les producteurs à préférer la rémunération horaire plutôt qu'au rendement dans le but d'harmoniser les formes de rémunération, ce qui risque de décevoir les excellents cueilleurs, le salaire minimum devenant alors la référence. Enfin, cette hypothèse

réduirait la compétitivité du Québec par rapport à l'Ontario dont le salaire minimum est à 6,85 \$/h et 6,40 \$/h pour les étudiants de moins de 18 ans⁵³.

3.2 Un taux horaire progressif du salaire minimum régulier

Il s'agit de prévoir, sur un horizon de deux ans, une progression du taux du salaire afin d'atteindre, à échéance, le taux général, incluant d'éventuelles hausses.

3.2.1 Avantages

Ce scénario offre le temps aux entreprises de s'adapter en termes de production, de mise en marché et de gestion des ressources humaines et permet, à moyen terme, une augmentation de la disponibilité de main-d'œuvre intéressée. À l'échéance, il assure une équité des coûts de main-d'œuvre entre les différentes productions et valorise l'image du secteur.

3.2.2 Inconvénients

Si la période de transition est courte, les désavantages identifiés en 3.1.2 pourraient aussi s'appliquer au terme de cette période.

3.3 Un taux au rendement selon les productions ou fixation d'un rendement précis par production

Le taux au rendement est un taux à la pièce établi selon le rendement moyen observé à la suite d'un effort raisonnable et versé en fonction du volume ou de la quantité récolté.

3.3.1 Avantages

Cette hypothèse respecte les principes d'universalité et d'équité sur lesquels est basée la révision de la LNT. Les producteurs ont accès à des travailleurs qui opèrent à leur rythme et obtiennent un salaire en fonction des efforts consentis. Elle permet aux personnes moins productives d'occuper un emploi et de recevoir un salaire en fonction de leur rendement. Enfin, elle ne présente pas de discrimination en fonction de l'âge.

3.3.2 Inconvénients

Cette hypothèse nécessite des travaux pour identifier un rendement acceptable dans des conditions physiques comparables et reconnues par tous les intervenants concernés. Elle peut occasionner une gestion de la rémunération plus lourde en exigeant un plus grand

53. Voir *supra* note 51.

contrôle de la paperasse. Elle pourrait constituer un précédent pour d'autres secteurs qui paient déjà un tarif à la pièce (industrie du vêtement). Par ailleurs, elle introduit une notion de rendement dans l'application de la LNT. Enfin, il est impossible d'appliquer un tel système pour la récolte de concombres.

3.4 Le maintien du règlement actuel pour deux ou trois ans

Ce scénario prévoit que les salariés affectés principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation ou de fruits ne soient pas couverts par la norme du salaire minimum pour une période maximale de trois ans, à la suite de laquelle le taux régulier s'appliquerait.

3.4.1 Avantages

L'hypothèse répond adéquatement aux problèmes identifiés dans les secteurs névralgiques et leur donne le temps de s'adapter. L'exclusion est déjà connue par la plupart des personnes qui travaillent dans ces secteurs et les jeunes gardent accès à ces emplois d'été. Certains parents confirment qu'un tel type d'exclusion est acceptable. La mise en application de ce règlement pendant la saison 2003 n'a pas eu pour effet de faire baisser les salaires. Enfin, elle assurerait le maintien des infrastructures de transformation (usines) des fruits et légumes.

3.4.2 Inconvénients

Ce scénario apparaît en opposition avec les principes directeurs à la base de la révision de la LNT comme l'universalité de la loi et la garantie du paiement du salaire minimum. Il soulève la problématique de l'égalité de traitement entre les salariés agricoles exerçant le même type de tâche pour diverses productions et entre les employeurs. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, le maintien du règlement actuel rend moins attrayants les secteurs concernés pour intéresser les travailleurs. À l'instar des autres secteurs visés par une exclusion, les salariés ne sont pas protégés contre les abus ou l'exploitation économique en ne conférant aucun pouvoir d'intervention à la Commission des normes du travail. Enfin, il apparaît dangereux que les producteurs de légumes de transformation et de fruits soient marginalisés face à l'opinion publique.

3.5 L'exclusion des jeunes travailleurs agricoles de moins de 16 ans de la norme du salaire minimum

Cette hypothèse prévoit l'assujettissement de tous les travailleurs agricoles au taux régulier du salaire minimum sauf pour les travailleurs de moins de 16 ans qui en seraient exclus.

3.5.1 Avantages

Ce scénario ciblerait précisément la population de cueilleurs visés dont le rendement atteint difficilement le standard du salaire minimum. Les jeunes garderaient accès aux emplois et les possibilités de s'initier au travail. Un salaire minimum inférieur au taux général est prévu en Ontario pour les étudiants de moins de 18 ans. Il assurerait le maintien des infrastructures de transformation (usines) des fruits et légumes.

3.5.2 Inconvénients

Cette hypothèse va à l'encontre des principes dégagés par la Charte des droits et libertés de la personne, notamment, en ce qui a trait à l'âge. Elle s'oppose aux principes directeurs à la base de la révision de la LNT comme l'universalité de la loi et la garantie du paiement du salaire minimum. Elle soulève la problématique de l'égalité de traitement entre les salariés agricoles exerçant le même type de tâche pour diverses productions et entre les employeurs. Elle ne protège pas les salariés de moins de 16 ans contre les abus ou l'exploitation économique en ne conférant aucun pouvoir d'intervention à la Commission des normes du travail. Enfin, elle ne constitue pas une solution pour les producteurs de pommes.

4 Recommandations

En conclusion de ses travaux, le Comité sur les travailleurs agricoles recommande au ministre du Travail de modifier le *Règlement sur les normes du travail* de manière à prévoir l'établissement d'un taux de salaire minimum différencié selon les productions pour les cueilleurs de fraises, de framboises et de pommes en tenant compte de la notion de rendement moyen (c'est-à-dire raisonnable et atteignable). Cette recommandation est basée sur le principe qu'un salarié qui fournit un effort raisonnable devrait recevoir au moins l'équivalent du taux général du salaire minimum.

Tel que discuté précédemment, cette hypothèse respecte les principes d'universalité et d'équité sur lesquels est basée la révision de la LNT. Les producteurs auraient ainsi accès à des travailleurs qui opèrent à leur rythme et obtiennent un salaire en fonction des efforts consentis. Elle permettrait aux personnes moins productives d'occuper un emploi et de recevoir un salaire en fonction de leur rendement. Enfin, elle ne présente pas de discrimination en fonction de l'âge.

Le Comité propose donc de retenir les taux de rendement suivants afin d'établir la rémunération des cueilleurs :

- Framboises : 1,35 panier de 12 casseaux de 250 ml/heure à raison de 5,50 \$ pour un panier de 12 casseaux de 250 ml;
7,42 \$ l'heure;
- Fraises : 3 paniers de 12 chopines/heure à raison de 2,50 \$ par panier;
7,50 \$ l'heure;
- Pommiers nains : 6,75 minots/heure à raison de 1,11 \$ du minot;
7,50 \$ l'heure;
- Pommiers semi-nains : 5,5 minots/heure à raison de 1,33 \$ du minot;
7,31 \$ l'heure;
- Pommiers standards : 4,75 minots/heure à raison de 1,56 \$ du minot;
7,41 \$ l'heure;

Ces taux ont été retenus en fonction des informations fournies par les producteurs. Les taux mentionnés pour les fraises et les framboises tiennent compte de ceux recommandés par l'APFFQ à ses membres pour la saison 2003. Ils respectent donc la capacité de payer des producteurs.

Pour ce qui est de la récolte des concombres de transformation, le Comité recommande au ministre de maintenir une exclusion du salaire minimum pour les cueilleurs de ce secteur pour les saisons 2004, 2005 et 2006 afin de permettre aux producteurs d'adapter leurs processus de production. Le taux régulier du salaire minimum serait applicable pour la saison 2007. Durant cette période, un comité conjoint composé de représentants de la FQPFLT, de quelques entreprises de transformation et du MAPAQ va analyser la situation et les pratiques de production utilisées et ce, afin de trouver des solutions pour améliorer la rentabilité globale de leurs entreprises et d'absorber l'augmentation des coûts de main-d'œuvre.

Ces différents taux prévus pour chacune des productions seraient ensuite ajustés en fonction de l'évolution du taux général du salaire minimum.

Bibliographie

- COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE,
Rapport annuel 2002-2003.
- COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE,
Rapport du secteur de la production agricole, Comité sur les travailleurs agricoles du ministère du Travail, 8 octobre 2003.
- FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PRODUCTEURS DE FRUITS ET LÉGUMES DE TRANSFORMATION, *Rapport annuel 2002.*
- FONDATION DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE ÉTRANGÈRE (FERME), *Rapport des activités au 31 août 2003, Programme des travailleurs saisonniers agricoles, 2003.*
- GROUPE AGÉCO AGROALIMENTAIRE ET ÉCONOMIE (pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole), *La rareté de main-d'œuvre agricole : une analyse économique, 2002.*
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Inventaire des vergers pomicoles du Québec, 1^{er} décembre 1998.*
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, www.stat.gouv.qc.ca, filière bioalimentaire, volet cultures et légumes, 19 septembre 2003.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC et MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, édition 2002.*
- INRS, *La main-d'œuvre saisonnière transportée quotidiennement de la région de Montréal : socio-économique insertion professionnelle, 1997.*
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Étude d'impact sur l'application du salaire minimum au niveau du concombre de transformation, avril 2003.*
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Étude sur le coût de production du cornichon, 2001.*
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, *Profil des exploitations agricoles, édition 2000.*

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION
DU QUÉBEC, *L'horticulture en bref au Québec, Portrait statistique 2001.*

SECRETARIAT À LA JEUNESSE, *Politique québécoise de la jeunesse*, gouvernement
du Québec, 2001.

Annexe A

Composition du Comité sur les travailleurs agricoles

La présidence de ce comité est assurée par madame Anne Parent, sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration au ministère du Travail.

Les autres membres du comité sont :

- Monsieur Normand Pelletier, directeur
Direction des politiques, de la construction et des décrets, ministère du Travail;
- Madame Anik Dorval, conseillère en développement de politiques
Direction des politiques, de la construction et des décrets, ministère du Travail;
- Monsieur Blaise Pouliot, agent de recherche
Commission des normes du travail;
- Monsieur Denis Laberge, agent de recherche
Direction du développement de la main-d'œuvre et de l'information, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec;
- Monsieur Gratien d'Amours, président
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole;
- Madame Hélène Varvaessos, directrice
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole;
- Monsieur Gilles Mc Duff, directeur général
Fédération québécoise des producteurs de fruits et légumes de transformation;
- Monsieur Michel Sauriol, président
Fédération des producteurs maraîchers du Québec;
- Monsieur François Blouin, vice-président
Fédération des producteurs de pommes du Québec;
- Monsieur Daniel Ruel, directeur général (en remplacement de M. Blouin)
Fédération des producteurs de pommes du Québec;

Les personnes-ressources suivantes se sont jointes au Comité :

- Madame Virginie Cousineau, agente d'information et de recherche
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole;
- Monsieur Louis Gosselin, président
Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec.

Annexe B

Sources Salaire minimum

Québec

Codification administrative, Loi et règlements sur les normes du travail, Loi sur la fête nationale, Guide de la gestion des ressources humaines, Commission des normes du travail, septembre 2003.

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.asp>

Ontario

[http://www.gov.on.ca/lab/french/es/
Publications/Feuilles de renseignement \(en anglais\)](http://www.gov.on.ca/lab/french/es/Publications/Feuilles_de_renseignement_(en_anglais))

Colombie-Britannique

<http://www.labour.gov.bc.ca/esb/factsheets>

Nouveau-Brunswick

<http://www.gnb.ca/0308/0001f.htm>
Article 5 de la Loi sur les normes d'emploi.

New York

Étude comparative sur les normes du travail dans certains états américains, ministère du Travail.

http://www.labor.state.ny.us/business_ny/business_ny.html
<http://www.labor.state.ny.us/faq.html>
<http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/screen75.asp>

New Jersey

<http://www.state.nj.us/labor/lss/wagehour.html>

Michigan

Étude comparative sur les normes du travail dans certains états américains, ministère du Travail.

<http://www.michigan.gov/cis>

Michigan Minimum Wage Law P.A. 154 of 1964

Californie

<http://www.dir.ca.gov/samples/search/querydlse.htm>

Heures supplémentaires

http://www.dir.ca.gov/dlse/faq_overtime.htm

Washington

<http://www.lni.wa.gov/scs/workstandards/>

Fair Labor Standards Act

<http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/posters/pdf/minwage.pdf>

<http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/whdfs12.htm>