



CANADIAN MEAT COUNCIL
CONSEIL DES VIANDES DU CANADA



PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES ABATTOIRS RURAUX
(USINES DE TRANSFORMATION DES VIANDES)
SOLUTIONS ET POSSIBILITÉS POUR
L'IMMIGRATION RURALE CANADIENNE

MAI 2017

RECHERCHE MENÉE PAR :

CANADIAN AGRICULTURAL
HUMAN RESOURCE COUNCIL



CONSEIL CANADIEN POUR LES
RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

TABLE DES MATIÈRES

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES ABATTOIRS RURAUX : SOLUTIONS ET POSSIBILITÉS POUR L'IMMIGRATION RURALE CANADIENNE		 Page
Sommaire.....		3
Contexte.....		5
Nouvelle information sur le marché du travail : pénurie de main-d'œuvre et postes vacants au sein des abattoirs ruraux.....		6
Nature unique des problèmes de main-d'œuvre des abattoirs ruraux		6
Soutien des administrations municipales, des collectivités rurales et des syndicats.....		7
Faits concernant la croissance élevée.....		7
Stratégies canadiennes de recrutement et de maintien en poste des travailleurs		9
Main-d'œuvre multiculturelle de transformation des viandes du Canada rural		11
Pratiques et activités de gestion exemplaires d'établissement des immigrants.....		16
L'immigration dans le Canada rural : une réussite extraordinaire.....		18
Obstacles à la croissance et à l'immigration rurale.....		19
Solutions canadiennes sensées aux problèmes de croissance et d'immigration.....		21
ANNEXE		
Fiche de renseignements sur la croissance élevée : transformation des viandes et production agricole au Canada.....		22
Profils de travailleurs en transformation des viandes		23
1) Osman Muhamud, High River, Alberta		
2) Aileen Astudillo, High River, Alberta		
3) Tony Matriz, Trochu, Alberta		
4) Nhiem Dang, Red Deer, Alberta		
5) Johnny Wu, Red Deer, Alberta		
6) Claudia Colocho, Brandon, Manitoba		
7) Lyudmyla Makarova, Brooks, Alberta		
8) Narel Aurelio, Brooks, Alberta		
Lettres d'appui d'administrations municipales :		31
1) Maire de Langley, Colombie-Britannique		
2) Maire de Trochu, Alberta		
3) Saskatchewan Association of Rural Municipalities (SARM)		
4) Ancien maire de Neepawa, Manitoba		
5) Economic Development office Brandon, Manitoba		
6) Maire du canton de Woolwich, Ontario		
7) Administration municipale : Maire de High River, Alberta		
8) Maire de Brooks, Alberta		
9) Maire de Saint-Alexandre-de-Kamouraska, Québec		

SOMMAIRE



L'industrie de la viande est la plus grande industrie de transformation alimentaire au Canada

L'industrie de la transformation des viandes au Canada comprend 400 établissements agréés par le fédéral qui fournissent aux consommateurs canadiens des protéines de haute qualité,

procurent des emplois et contribuent à l'activité économique dans les collectivités rurales et urbaines de tout le Canada. Avec des ventes annuelles de 28 milliards de dollars, des exportations de 6,1 milliards de dollars et les 66 330 emplois qu'elle procure au Canada, la transformation des viandes est la principale industrie de transformation des aliments au Canada.

Bœuf :

- Principaux marchés : États-Unis, Chine continentale / Hong Kong, Japon, Mexique, Corée du Sud et Asie du Sud-Est (y compris Taiwan).
- Principaux partenaires commerciaux : De 75 à 80 % de la production est exportée vers les États-Unis; en 2016, le Canada y a expédié 1,7 milliard de dollars de viande emballée et des animaux vivants pour une valeur de 585 millions de dollars.

Les transformateurs de viande Canadiens exportent des produits de bœuf et de porc canadiens à plus de 100 pays.

Porc :

- Principaux marchés : États-Unis, Japon, Mexique et Chine.
- Principaux partenaires commerciaux : 33 % de la production est expédiée aux États-Unis, 26 % en Chine et 17 % au Japon.

Nouvelle information sur le marché du travail : pénurie de main-d'œuvre et postes vacants au sein des abattoirs ruraux

Une étude réalisée par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) en janvier 2017 à l'intention du Conseil des viandes du Canada (CVC) révèle que le taux d'emplois vacants dans les installations de transformation des viandes (abattoirs ruraux) s'élève à environ 9,3 % (la moyenne nationale des autres industries canadiennes étant de 1,8 %¹), ce qui représente, dans les 15 abattoirs ruraux ayant participé à l'étude, 1 475 emplois de découpeurs de viande non comblés, mettant ainsi en péril la chaîne de valeur de la transformation des viandes et ses 66 330 emplois au Canada.

Croissance et demande élevées

L'industrie de la transformation des viandes vit une forte croissance dans plusieurs domaines, notamment :



Conestoga Meat Packers Ltd. est située à Breslau, en Ontario. L'usine fournit 835 emplois canadiens.

l'exportation, les investissements dans l'innovation et l'expansion et la création d'emplois d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur de la transformation des viandes. Pour cette raison, et compte tenu du niveau élevé de postes vacants, les abattoirs ruraux sont devenus un secteur dont la croissance et la demande sont élevées.

Le défi de l'emplacement rural

Les usines de transformation (abattoirs) rurales doivent être situées près des fermes d'élevage pour réduire la distance de transport des animaux vivants. Elles sont aussi situées dans des zones rurales en raison des règlements municipaux qui proscrirent les activités d'abattage dans les grands centres urbains. Or, il est très difficile de trouver de la main-d'œuvre dans les zones rurales parce que la majeure partie de la population réside dans les centres urbains.

Soutien des administrations municipales, des collectivités rurales et des syndicats

Les syndicats, comme le syndicat des Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), appuient pleinement le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du secteur de la transformation des viandes, car il lui permet de combler les postes vacants, d'assurer la viabilité de ses activités, d'assurer des emplois canadiens et de faire croître une main-d'œuvre qualifiée et précieuse à l'intention de l'industrie de la transformation des viandes. Des maires de municipalités et des associations de tout le Canada, dont neuf maires de six provinces participantes, ont émis des lettres afin d'appuyer le recours des transformateurs de viande au PTET et l'établissement d'un Programme canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire qui soutiendra la croissance et la vitalité du Canada rural. **(Voir l'annexe).**

Le PTET fonctionne comme un organisme d'établissement qui favorise le recrutement et le placement en emploi au sein du Canada rural

Relativement aux postes dans le Canada rural, comme l'emploi de découpeur de viande, le PTET fonctionne comme un **organisme d'établissement** qui aide les employeurs à établir des liens avec les découpeurs de viande possédant les qualifications requises. Il permet aux employeurs de recruter des employés qui **souhaitent travailler dans la découpe des viandes et demeurer dans le Canada rural**. Voilà qui contribue considérablement au maintien en poste des travailleurs dans les abattoirs ruraux, comme en témoigne leur taux de maintien en poste de travailleurs étrangers temporaires auxquels on a permis l'accès à la résidence permanente, qui est de plus de 90 %. Les 15 usines ayant participé à l'étude ont **appuyé l'établissement de plus de 3 790 travailleurs étrangers temporaires dans les zones rurales** de tout le Canada. Elles indiquent que les découpeurs de viande qui ont obtenu la résidence permanente par l'entremise du PTET demeurent à l'emploi des abattoirs ruraux durant 10 ans en moyenne. Beaucoup d'entre eux travaillent dans les usines durant plus longtemps. Selon les faits recueillis pour l'établissement des profils des travailleurs, beaucoup de ceux qui quittent l'usine continuent de travailler et de vivre dans leur collectivité rurale, et nombre d'anciens travailleurs des usines de transformation des viandes démarrent leur propre entreprise **(Voir l'annexe).**

Les abattoirs ruraux recherchent des employés intéressés par la profession de boucher

La compétence la plus importante recherchée par les employeurs des abattoirs ruraux chez les employés est le **désir** de travailler dans l'industrie. Comme l'explique un gestionnaire des ressources humaines d'un abattoir rural : « Ce que nous recherchons, ce sont des travailleurs qui souhaitent travailler et demeurer dans l'emballage / la transformation des viandes et qui ont le désir et les capacités d'avancer vers des emplois plus qualifiés. Il s'agit d'un travail physique, et l'environnement n'est malheureusement pas idéal, mais c'est la nature du travail qui l'exige. » Les entreprises recherchent des gens qui souhaitent être découpeurs de viande et bouchers. Voilà ce qu'il faut pour assurer la réussite d'une stratégie de maintien en poste à long terme et la viabilité du secteur agricole et agroalimentaire.

Possibilités de l'immigration rurale

Les entreprises d'abattoir rural favorisent les services d'établissement qui aident les employeurs étrangers



Originaire des Philippines, Narel Aurelio s'est installé à Brooks, en Alberta, avec cette année. Il est arrivé au Canada en tant que travailleurs étrangers temporaires en 2007. Aujourd'hui, il est contremaître à JBS Food Canada ULC.

temporaires à s'installer en tant que nouveaux immigrants dans le Canada rural. Afin d'appuyer les objectifs de croissance du gouvernement fédéral à l'intention du secteur agricole et agroalimentaire qui consistent à augmenter sa contribution au produit intérieur brut (PIB) de 2 %ⁱⁱ, il faudra davantage de travailleurs et d'immigrants dans les collectivités rurales pour les postes de découpeurs de viande. Les preuves de succès illustrées dans le présent rapport montrent que l'intégration au sein de ces collectivités rurales

est fructueuse lorsque les immigrants peuvent occuper un emploi dès le premier jour de leur arrivée par l'entremise du PTET et recevoir un soutien à l'établissement de la part

de leurs employeurs de la transformation des viandes. Un tel succès permettra à son tour de poursuivre la revitalisation du Canada rural, comme le précisent les lettres d'appui des leaders municipaux des zones rurales. **(Voir l'annexe).**

CONTEXTE

L'industrie de la transformation des viandes au Canada comprend 400 établissements agréés par le fédéral qui fournissent aux consommateurs canadiens des aliments protéinés de haute qualité, procurent des emplois et contribuent à l'activité économique dans les collectivités rurales et urbaines de tout le Canada. Ses ventes annuelles de 28 milliards de dollars, ses exportations de 6,1 milliards de dollars et les 66 330 emplois qu'elle procure font de l'industrie des viandes le plus grand composant du secteur de la transformation alimentaire au Canada. Le CVC représente le secteur de la transformation des viandes inspectées par le gouvernement fédéral depuis 1919.



Le présent rapport a été rédigé afin de faire connaître certains aspects des installations de transformation des viandes (**abattoirs ruraux**) des localités situées en dehors des grands centre urbains canadiens. Les emplois de découpeurs de viande et de bouchers des abattoirs ruraux offrent des avantages sur le plan de la qualité de vie, des salaires concurrentiels et d'excellents régimes d'avantages sociaux complets. Ils apportent une grande contribution à l'économie canadienne mais sont aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre considérable.

Dans le cadre de l'étude, 15 installations de transformation des viandes ont fait l'objet d'un examen, axé particulièrement sur 12 études de cas d'entreprises situées dans 6 provinces. Elle a permis aussi de dresser huit profils de travailleur, dont cinq sont à l'emploi d'entreprises de transformation des viandes et trois ont quitté leur entreprise respective mais travaillent et vivent toujours dans le Canada rural. Plusieurs de ces travailleurs ont débuté leur carrière dans la transformation des viandes en tant que travailleurs étrangers temporaires et sont maintenant superviseurs de leur service.

Ce rapport fournit de nouveaux faits éclairants sur la forte croissance de l'industrie; les stratégies de recrutement et de maintien en poste des travailleurs au Canada; des preuves du succès de la main-d'œuvre multiculturelle dans la transformation alimentaire; les meilleures pratiques de gestion en matière d'établissement des immigrants appliquées dans les abattoirs ruraux; les obstacles à la croissance et l'immigration en milieu rural; et des solutions sensées à la croissance et à l'immigration.

Conduite par le CCRHA, l'étude visait à mieux éclairer les discussions sur l'immigration et le PTET à propos des solutions et des possibilités que l'on peut appliquer afin d'assurer l'efficacité de l'immigration rurale au Canada. Ces solutions sont fondées sur l'expérience vécue dans les abattoirs ruraux et des exemples de réussite.

NOUVELLE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET POSTES VACANTS AU SEIN DES ABATTOIRS RURAUX

Une étude réalisée par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) en janvier 2017 à l'intention du Conseil des viandes du Canada (CVC) révèle que le taux d'emplois vacants dans les installations de transformation des viandes (abattoirs ruraux) s'élève à environ 9,3 % (la moyenne nationale des autres industries canadiennes étant de 1,8 %ⁱⁱⁱ), ce qui représente 1 475 emplois de découpeurs de viande non comblés dans les 15 abattoirs ruraux ayant participé à l'étude. Ces emplois vacants en zone rurale mettent en péril 66 330 emplois de la transformation alimentaire dans tout le Canada de même que 14 000 emplois canadiens dans 15 abattoirs ruraux à risque. Les entreprises de transformation des viandes indiquent que cette situation entrave la viabilité de l'industrie de la transformation alimentaire au Canada, limite les capacités des transformateurs de viande à respecter leurs commandes, mine la croissance du secteur agricole et agroalimentaire, entraîne une augmentation de coûts pour les consommateurs Canadiens et draine vers les États-Unis et d'autres pays les activités à valeur ajoutée et les emplois, créant ainsi un exode rural.

NATURE UNIQUE DES PROBLÈMES DE MAIN-D'ŒUVRE DES ABATTOIRS RURAUX

Un rapport récent du Conference Board du Canada publié en novembre 2016, intitulé *Semer les graines de la croissance : Les travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole*, indique que dans d'autres industries



HyLife est située à Neepawa (Manitoba), où vivent 3 600 habitants. L'abattoir rural emploie 1 250 travailleurs canadiens.

« ...les propriétaires d'entreprises ont été en mesure de déplacer les machines et les usines nécessaires à la création de ces produits à l'endroit où se trouvaient les travailleurs. C'est impossible à faire pour les exploitants agricoles; la terre et l'eau nécessaires à la production agricole se trouvent au Canada, pas ailleurs, et ils ne peuvent être déplacés.^{iv} »

Il en va de même pour la transformation des viandes dans les abattoirs ruraux. Des participants à l'étude ont indiqué que les activités de transformation primaire menées dans les abattoirs sont liées à la zone rurale où se trouve la production en raison des besoins en transport des animaux vivants. Le même rapport indique que «... les exploitations agricoles sont situées dans les régions rurales, qui connaissent une croissance démographique nulle et un vieillissement rapide de la population. Les gens qui vivent dans les centres urbains ne sont souvent pas disposés à ou en mesure de se rendre dans les régions rurales où se trouve le travail agricole^v ». Selon le rapport d'information sur le marché du travail du CCRHA intitulé *L'agriculture en 2025 : comment la pénurie de*

Croissance et emplois

main-d'œuvre déterminera le destin du secteur, « L'absence de croissance démographique dans les régions rurales s'explique, premièrement, par le fait que les immigrants sont la principale source d'accroissement démographique au Canada depuis de nombreuses années, et que peu d'immigrants s'installent dans les régions rurales^{vi} ».

Les transformateurs de viande indiquent que les abattoirs doivent également être situés dans des zones rurales en raison des règlements municipaux qui proscrivent les activités d'abattage dans les grands centres urbains, là où il est plus facile d'avoir accès à un réservoir de main-d'œuvre. En outre, la nature physique et difficile du travail exigé est un autre facteur qui freine les efforts de recrutement et de maintien en poste des bouchers.

SOUTIEN DES ADMINISTRATIONS MUNICIPALES, DES COLLECTIVITÉS RURALES ET DES SYNDICATS

Des maires de municipalités et des associations appuient le recours de l'industrie au PTET et l'établissement d'un Programme canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire qui soutiendrait la croissance rurale en permettant l'immigration pour les travailleurs de la transformation des viandes et de l'agriculture employés dans des postes permanents. Dans l'**annexe** du présent rapport, neuf maires et associations municipales de six provinces participantes ont fourni des lettres d'appui à l'intention de leur usine de traitement des viandes locales, à savoir : 1) Maire de Langley, en Colombie-Britannique; 2) Maire de Trochu, en Alberta; 3) Saskatchewan Association of Rural Municipalities (SARM); 4) Ancien maire de Neepawa, au Manitoba; 5) Economic Development Brandon, au Manitoba; 6) Maire du canton de Woolwich, en Ontario; 7) Maire de High River, en Alberta; 8) Maire de Brooks, en Alberta; 9) Maire de Saint-Alexandre-de-Kamouraska, au Québec. Des syndicats comme le TUAC appuient aussi pleinement le recours par le secteur de la transformation des viandes au PTET, car il lui permet de combler les postes vacants, d'assurer la viabilité de ses activités, d'assurer des emplois canadiens et de faire croître une main-d'œuvre qualifiée et utile à l'intention de l'industrie de la transformation des viandes. Dans une lettre en date du 13 mai 2016, Jeff Traeger, président de la section locale 832 du TUAC, indique que les entreprises de transformation des viandes respectent toutes les exigences liées au PTET et aux demandes d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et traitent très bien les employés qu'ils reçoivent par l'entremise de ce programme. Elles se conforment aussi aux dispositions de la convention collective pour favoriser le processus de transition de ces travailleurs vers la résidence permanente. Ce faisant, les deux collectivités en bénéficient, et il en découle de nombreuses grandes histoires de bâtisseurs canadiens.

FAITS CONCERNANT LA CROISSANCE ÉLEVÉE



Le Canada occupe le cinquième rang des exportateurs agricoles mondiaux et contribue à nourrir une multitude de gens dans le monde entier. Les Canadiens peuvent être fiers des exploitants, des transformateurs et des travailleurs agricoles canadiens. Leur travail est un moteur important de la croissance économique du Canada, et leur contribution annuelle à l'économie s'élève à 100 milliards de dollars, soit plus de 6 % du PIB du Canada. Le secteur agricole et agroalimentaire emploie un Canadien sur huit. Le budget 2017 était notamment axé sur la réussite et la croissance du secteur agricole et agroalimentaire, soulignant la « ...solide performance ...» du secteur et notant qu'« ...il reste des possibilités de croissance^{vii} ».

Commerce et marchés d'exportation

Le secteur de la transformation des viandes au Canada montre une forte croissance, exportant des produits de bœuf et de porc canadiens à plus de 100 pays. La production des aliments achetés dans les épiceries dépend des gens, c'est-à-dire des entreprises agricoles et agroalimentaires et de leurs travailleurs qui plantent, cultivent, récoltent, préparent et emballent les délicieux produits du Canada. Les exploitants agricoles et les transformateurs canadiens, avec l'aide d'une main-d'œuvre agricole qualifiée, alimentent 37 millions de Canadiens et d'autres personnes à l'étranger. Comme il a été mentionné précédemment, la transformation des viandes donne lieu à des ventes annuelles de 28 milliards de dollars et à des exportations de 6,1 milliards de dollars et procure plus de 66 330 emplois canadiens, faisant de l'industrie des viandes canadiennes le plus grand composant du secteur de la transformation alimentaire au Canada.

Faits concernant les exportations et le commerce du bœuf

- **Exportations totales** : L'industrie du bœuf canadienne exporte 45 % de sa production (y compris l'abattage des animaux vivants). En 2015, le Canada a exporté 577 000 t de bœuf et de bovins pour une valeur de 3,9 milliards de dollars.
- **Principaux marchés** : États-Unis, Chine continentale / Hong Kong, Japon, Mexique, Corée du Sud et Asie du Sud-Est (y compris Taiwan).
- **Principal partenaire commercial** : De 75 à 80 % de la production est exportée vers les États-Unis; en 2016, le Canada y a expédié 1,7 milliard de dollars de viande emballée et des animaux vivants pour une valeur de 585 millions de dollars.
- **Répartition des troupeaux de bovins** : L'Alberta compte 70 % des bovins en parcs d'engraissement et environ 75 % des capacités d'emballage. Les bovins nourris en Ontario sont abattus à Guelph et Toronto.
- **Emplois et économie canadiens** : La contribution de l'industrie bovine au PIB canadien en 2014 s'élève à 18,7 milliards de dollars. Le Recensement de l'agriculture de 2011 a recensé 68 500 exploitations agricoles au Canada, dont plus de la moitié des recettes proviennent de la production bovine.

Faits concernant l'exportation et le commerce du porc :

- **Exportations totales** : L'industrie porcine canadienne exporte plus de 60 % de sa production (y compris les porcs d'engraissement vivants, les porcs exportés pour l'abattage et la viande de porc). En 2015, le Canada a exporté 890 370 t de porc d'une valeur de 3,4 milliards de dollars ainsi que 5,3 millions de porcs vivants aux États-Unis.
- **Principaux marchés** : Les principaux marchés sont les États-Unis, le Japon, le Mexique et la Chine.
- **Principaux partenaires commerciaux** : Trente-trois pour cent de la production est exportée aux États-Unis, 26 % en Chine et 17 % au Japon.
- **Répartition des troupeaux de porcs** : En 2015, les 7 000 producteurs de porc canadiens ont élevé 26,84 millions de porcs. De cette production, 78 % est réalisée dans trois provinces, à savoir : Ontario (23,5 %), Québec (32,2 %) et Manitoba (22,5 %).
- **Emplois et économie canadiens** : L'industrie porcine crée 31 000 emplois agricoles qui, à leur tour, contribuent à 103 000 emplois directs, indirects et induits dans tout le Canada. Ces emplois produisent 23,8 milliards de dollars à l'intention de l'économie canadienne.

Investissement dans l'innovation et l'expansion

Les abattoirs ruraux ayant participé à l'étude investissent dans l'innovation et la technologie qui visent à réduire le travail. Ils ont aussi indiqué le souhait d'étendre leurs opérations et chercher des occasions à ce chapitre, mais être limités dans leurs efforts en raison de postes vacants. Huit des abattoirs qui ont fourni des renseignements dans cette catégorie ont injecté plus de 380 millions de dollars dans l'innovation, la technologie et les activités d'expansion au cours de l'année 2016-2017, ce qui a fait en sorte de stimuler des économies locales dans tout le Canada en raison de l'investissement dans l'infrastructure et d'autres investissements.



Les abattoirs ruraux créent des emplois dans toute la chaîne de valeur du secteur agricole et agroalimentaire

Lorsque les travailleurs canadiens ne sont pas disponibles, les travailleurs étrangers possédant les qualifications requises pour accomplir le travail sont nécessaires, car ils contribuent à créer des emplois permanents à plein temps à l'intention des Canadiens. Le rapport de l'Université de la Saskatchewan intitulé *Economic Impacts of Livestock Production in Canada - A Regional Multiplier Analysis* indique que pour chaque travailleur employé par le sous-secteur, 4,2 travailleurs sont employés au Canada (en comptant seulement l'incidence directe et indirecte), et quelque sept travailleurs sont employés, si toutes les incidences sont considérées.^{viii} Voilà qui explique les avantages de la création d'emplois au sein de la chaîne de valeur pour les exploitants agricoles, la collectivité rurale et l'économie canadienne dans son ensemble. Par ailleurs, l'incapacité du secteur à combler ses postes vacants met en péril les entreprises et les emplois canadiens.



Les employés de JBS Food Canada ULC participent à l'activité Spring Splash. Les abattoirs ruraux créent des emplois Canadiens de bout à l'autre de la chaîne de valeur dans tout le Canada.

STRATÉGIES CANADIENNES DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE DES TRAVAILLEURS

Les abattoirs ruraux embauchent d'abord des Canadiens

Les 15 abattoirs ruraux ayant participé à l'étude ont précisé qu'ils investissent des efforts afin d'embaucher d'abord des Canadiens. Le poste de découpeur de viande offert par les abattoirs ruraux est un emploi à plein temps et permanent qui fournit un emploi sûr dans le Canada rural. Il s'agit d'un emploi spécialisé qui exige une formation officielle et comprend aussi des activités intensives de formation en cours d'emploi afin d'accumuler de l'expérience et des connaissances spécialisées. Le présent chapitre expose des faits qui jettent une lumière sur les activités intensives et continues de sensibilisation que les transformateurs de viande réalisent afin de recruter et de retenir les travailleurs canadiens.

Salaires concurrentiels et régimes complets d'avantages sociaux

Les emplois dans le domaine de la transformation des viandes procurent du travail permanent et à plein temps dans un environnement stable et sont assortis de salaires concurrentiels et de régimes complets d'avantages sociaux. Selon les données recueillies, les abattoirs ruraux offrent des salaires horaires oscillant entre 15 \$ pour les débutants et 19,50 \$ pour les travailleurs expérimentés. Les salaires annuels versés pour les postes de supervision varient entre 57 000 \$ et 74 000 \$.

Élargir la main-d'œuvre grâce à des efforts vigoureux de recrutement

Dans le cadre de leur plan stratégique en matière de ressources humaines, les employeurs des abattoirs ruraux incluent des activités de sensibilisation auprès des groupes sous-représentés. Les entreprises participantes à l'étude ont indiqué investir des efforts continus dans des programmes de publicité et des activités de recrutement et ont fourni des témoignages et des exemples d'activités de recrutement qu'ils mettent en place à l'échelon local et pancanadienne. **Tous les chiffres cités ci-dessous sont approximatifs en raison des fluctuations continues des effectifs.**

- **Population féminine** : Les neuf entreprises ayant participé à l'étude emploient 4 065 femmes. Le quart ou près d'un tiers de la main-d'œuvre de plusieurs de ces entreprises est composé de femmes.
- **Sensibilisation des Autochtones** : Les abattoirs ruraux situés près des réserves réalisent des activités de sensibilisation et de recrutement importantes auprès des groupes autochtones locaux. La distance à parcourir demeure le plus grand obstacle à surmonter, car la plupart des réserves sont situées assez loin des lieux de travail, et il devient difficile pour les travailleurs de faire constamment de longs trajets, même lorsque la réserve ou l'usine de transformation des viandes fournit le transport. Malgré les défis liés au transport, 290 Autochtones travaillent pour 15 des usines ayant participé à l'étude. Des entreprises ont même été reconnues pour leurs contributions à la communauté des Premières Nations comme les Aliments Maple Leaf et leurs installations de Lethbridge, titulaires du prix « Aboriginal Opportunities Award » en novembre 2016.



Usine HyLife au Manitoba : Un exemple d'activité de reconnaissance du personnel et de renforcement d'équipe qui fait partie d'une bonne stratégie de gestion des ressources humaines.

- **Personnes handicapées** : La découpe des viandes comporte des risques professionnels dans la mesure où elle implique la manipulation de couteaux tranchants et de matériel éventuellement dangereux qui exigent énormément de dextérité et de mouvements répétitifs. Malgré cela, six des usines de transformation des viandes rurales ayant participé à l'étude emploient des personnes handicapées.
- **Jeunes et chômeurs** : Les abattoirs ruraux multiplient les activités de sensibilisation auprès des jeunes Canadiens. Les entreprises effectuent souvent des présentations aux étudiants des deux cycles du secondaire afin de promouvoir les emplois qu'elles offrent, et beaucoup d'entre elles soutiennent les écoles qui donnent de la formation en découpe des viandes. Une école de découpe des viandes, établie et appuyée par l'une des entreprises albertaines ainsi qu'un établissement secondaire agricole en Alberta, en est un exemple. Le projet impliquait un financement de la province de même qu'une participation et un soutien considérables fournis par une compagnie de transformation des viandes albertaine afin d'offrir un certificat de boucher aux étudiants. L'entreprise ciblait 50 participants, espérant en recruter 40 dans ses effectifs. S'est ensuivie une campagne publicitaire d'envergure appuyée par le partenariat de divers



Usine Cargill en Alberta : La vache mascotte de Cargill participe à la journée de reconnaissance du personnel avec les employés affectés à la transformation des viandes.

organismes gouvernementaux et non gouvernementaux. Malheureusement, une seule personne a manifesté son intérêt à l'égard de la formation. Cette personne avait été récemment mise à pied de l'industrie pétrolière. L'entreprise a pris contact avec elle afin de lui communiquer les spécifications de la formation et les avantages d'être titulaire de la certification. L'étudiant a toutefois décidé de ne pas s'engager dans une carrière de découpe des viandes et de ne pas prendre la formation. L'entreprise a travaillé avec Service Canada afin de promouvoir l'école de découpe des viandes et poursuit son travail avec ce ministère afin de promouvoir l'industrie auprès des chômeurs canadiens. Malheureusement, personne d'autre ne s'est inscrit ou ne s'est intéressé au programme de découpe des viandes qui avait été mis en place. Une entreprise de transformation des viandes de l'Ontario a mis en branle et soutenu le même genre d'initiative avec un collègue agricole local. Le programme a été lui aussi abandonné en raison du manque d'intérêt des participants éventuels.

Nouveaux arrivants au Canada

Les abattoirs ruraux travaillent très activement avec les organismes d'établissement dans leurs régions respectives. En mars 2017, Ahmed Hussen, ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, a reconnu les mérites du travail que les entreprises HyLife au Manitoba et JBS Food Canada en Alberta effectuent auprès des nouveaux arrivants au Canada. La Canadian Bhutanese Society a également reconnu le travail des Aliments Maple Leaf auprès des réfugiés et des immigrants.

Usines de transformation des viandes en zone urbaine

Les usines de transformation des viandes qui transforment les coupes secondaires de viande ou des découpes plus fines comme le bacon sont souvent situées près des centres urbains. En zone urbaine, les usines de transformation des viandes ont tendance à avoir plus de facilité à recruter des travailleurs canadiens, y compris des Autochtones, de nouveaux immigrants et des personnes handicapées. Pour ces usines, le transport et la distance à parcourir en déplacements ne sont pas des obstacles au recrutement. Dans les quatre usines de transformation des viandes en zone urbaine qui ont fourni des données pour l'étude (Edmonton, Winnipeg, Hamilton et Saskatoon), le taux moyen d'emplois vacants est de 5,5 %, soit un taux moindre que celui des abattoirs ruraux. Les usines des zones urbaines ne prévoient pas avoir besoin de travailleurs étrangers temporaires cette année. Ces renseignements sur le marché du travail concordent avec ceux fournis par les répondants du CVC qui ont indiqué que ce sont les abattoirs ruraux qui doivent recruter des travailleurs étrangers temporaires pour compléter leurs effectifs de travailleurs canadiens, non les usines en zone urbaine.

MAIN-D'ŒUVRE MULTICULTURELLE DE TRANSFORMATION DES VIANDES DU CANADA RURAL

TONY, DE TROCHU, EN ALBERTA



Tony travaille à Sunterra, à Trochu, en Alberta. Sunterra est une entreprise familiale qui mène des activités dans toute la chaîne de valeur et possède des fermes porcines et des installations de transformation des viandes et de vente au détail. L'abattoir rural situé à Trochu, en Alberta, emploie 116 travailleurs canadiens. Sunterra est l'employeur le plus important de Trochu dont la population est de 1 100 habitants. L'usine de Trochu est à une heure et demie de route au nord-est de Calgary et à une heure au sud-est de Red Deer. Même si elle annonce constamment des offres d'emploi sur les guichets d'emploi en ligne et dans les journaux locaux et fait du recrutement lors des salons de l'emploi dans tout le Canada, l'entreprise n'arrive pas à recruter suffisamment de découpeurs de

Croissance et emplois

viande qui seraient prêts à déménager à Trochu, en Alberta. En raison d'un manque de main-d'œuvre, l'entreprise doit jeter de la viande ou la faire transformer dans les pays où la viande est exportée, ce qui signifie moins d'emplois pour le Canada.

Originaire des Philippines, Tony a commencé à travailler à Sunterra en 2007, par l'entremise du PTET. Il est entré en fonctions en tant que travailleur étranger temporaire et a fait sa transition vers le statut de résident permanent avant que le PTET subisse des modifications en 2014. Il a monté les échelons en passant par le service d'emballage et d'expédition et occupe maintenant le poste de gérant des ventes à l'usine de Sunterra. Il est propriétaire d'une maison avec sa famille, dont tous les membres ont immigré à Trochu, et elle s'implique activement dans le milieu. Tony a habité tant à la ville qu'à la campagne et peut donc faire des comparaisons. Il préfère la vie à Trochu parce que les gens y sont plus amicaux et que le coût de la vie y est moins élevé qu'en ville. Le fils de Tony a obtenu son diplôme d'études secondaires l'an dernier et travaille à l'usine; il économise des sous pour aller au collège. Le deuxième fils de Tony obtiendra son diplôme cette année.



Appuyés par le maire de Trochu, le conseil municipal et la collectivité, les travailleurs comme Tony et sa famille sont en train de transformer la collectivité de Trochu. La population des écoles, des églises et des programmes municipaux sont maintenant en croissance plutôt qu'en décroissance. Tony et sa famille sont des atouts pour Trochu, et ses habitants et Sunterra apportent un bon appui aux travailleurs comme Tony dans leur cheminement vers la résidence permanente.

DES MONDES PARALLÈLES : SUCCÈS PROFESSIONNEL DE DEUX FEMMES DE L'INDUSTRIE BOVINE CANADIENNE

Entre 80 et 90 % du bœuf canadien est transformé dans le sud de l'Alberta où les bovins sont nourris dans des parcs d'engraissement. Les viandes sont transformées en bonne partie dans des zones rurales canadiennes comme Brooks et High River, en Alberta, en raison des règlements des centres urbains qui limitent les activités d'abattage dans les villes.



Les principaux marchés du bœuf canadien sont notamment : États-Unis; Chine continentale / Hong Kong; Japon; Mexique; Corée du Sud; et Asie du Sud-Est (y compris Taiwan). Le principal partenaire commercial du Canada est les États-Unis où est exporté de 75 à 80 % du bœuf canadien. La valeur du bœuf transformé expédié aux États-Unis s'élève à 1,7 milliards de dollars, et des bovins vivants représentant 585 millions de dollars sont expédiés aux usines de transformation des viandes américaines. Chaque bouvillon vivant expédié aux États-Unis signifie moins d'emplois de transformation des aliments au Canada. Cela représente aussi des coûts supplémentaires pour les épiceries et les consommateurs canadiens.

Deux abattoirs ruraux de bœuf, soit Cargill à High River et JBS Food Canada ULC à Brooks, fournissent 4 700 emplois canadiens au sud de l'Alberta. Toutefois, il faut davantage de découpeurs de viande industriels et pour

le commerce de détail, et les emplois doivent être comblés à tous les niveaux de compétence pour contribuer à transformer le bœuf canadien à l'intention des consommateurs canadiens et aux fins d'exportation.

Aileen de High River et Lyudmyla Makarova de Brooks

Les abattoirs ruraux emploient de nombreux réfugiés et nouveaux immigrants. Ils ont aussi besoin de découpeurs de viande qualifiés, des talents internationaux qu'ils recrutent de l'étranger afin d'aider à combler les pénuries de main-d'œuvre. Aileen, originaire des **Philippines**, et Lyudmyla, originaire d'**Ukraine**, viennent de pays différents, mais au Canada, elles vivent des histoires de réussite parallèles. Leur mari respectif est venu vivre au Canada pour travailler en tant que découpeur de viande par l'entremise du PTET. Le mari d'Aileen, Leo, est maintenant **superviseur de l'expédition pour les ventes au détail chez Cargill** et le mari de Lyudmyla, Alex, est **compagnon mécanicien pour JBS**. Appuyées par leur employeur respectif, **Aileen et Lyudmyla** aident toutes deux les travailleurs et leur famille à s'installer.



Aileen a travaillé pour l'Organisation des Nations Unies aux Philippines avant de venir s'installer au Canada. Entrée d'abord au service de facturation de Cargill, elle a ensuite gravi les échelons jusqu'à sa nomination au poste de **généraliste supérieure en ressources humaines chez Cargill**, à High River. Une partie de son travail consiste à gérer les enjeux liés aux PTET. Aileen est une consultante réglementée en immigration canadienne, et elle aide à enseigner l'anglais langue seconde aux membres de sa communauté philippine.



Lyudmyla et son mari étaient propriétaires-exploitants d'une boucherie en Ukraine avant d'arriver au Canada. Ne parlant pas anglais, Lyudmyla a fait ses premières armes à l'usine de Brooks comme concierge. Elle est maintenant **superviseuse du recrutement à JBS**. Son fils y travaille aussi en tant qu'**apprenti-électricien**.

CHEMINEMENT VERS LA RÉSIDENCE PERMANENTE : L'HISTOIRE DE DEUX COLLECTIVITÉS RURALES CANADIENNES

Neepawa (Manitoba) : Lors d'un rassemblement en 1994, des fermiers du sud-est du Manitoba ont décidé de construire des porcheries. Ils ont embauché 10 personnes pour la construction. Aujourd'hui, HyLife est une entreprise intégrée verticalement qui produit des millions de dollars en revenus annuels, et la « petite » entreprise, située à La Broquerie, au Manitoba, exporte maintenant ses produits dans le monde entier, employant plus de 1 900 personnes dans tout le Manitoba, la Saskatchewan et le Dakota du Nord. En 2008, les fermiers ont acheté une usine de transformation des viandes à Neepawa, au Manitoba. Elle a recruté tous les découpeurs de viande et autres travailleurs qu'elle a pu trouver au Manitoba et dans tout le Canada. Ayant épuisé toutes les possibilités de trouver des travailleurs canadiens, elle s'est tournée vers le recrutement à l'étranger, en recherchant des découpeurs de viande qualifiés par l'entremise du PTET.



Aujourd'hui, Neepawa compte plus de 3 600 habitants. La récente augmentation de la population est attribuable en grande partie au passage réussi au statut de résidents permanents de travailleurs étrangers temporaires par l'intermédiaire du programme des candidats du Manitoba. Ken Wadell, ancien maire de

Neepawa, indique ceci : « Cela s'est révélé une chance inouïe pour l'économie, la ville et la région [...], de même que pour l'industrie alimentaire et la province. Il n'est plus question d'expédier 6 300 cochons par jour en Alberta ou aux États-Unis. [...] HyLife a embauché plus de 700 travailleurs [...] et leur famille est venue les rejoindre. Neepawa a donc grandi au lieu de devenir une ville fantôme aux prises avec une population vieillissante et en déclin.^{ix} »



rejoindre. Neepawa a donc grandi au lieu de devenir une ville fantôme aux prises avec une population vieillissante et en déclin.^{ix} »

Brandon (Manitoba) : L'Université de Brandon, la Ville et les Aliments Maple Leaf ont réalisé des recherches exhaustives sur les travailleurs étrangers temporaires et les outils de soutien nécessaires concernant le passage vers le statut de résident permanent. De concert avec la collectivité et le syndicat local, l'usine de Brandon des

Aliments Maple Leaf offre des services d'établissement aux nouveaux immigrants et aux travailleurs étrangers temporaires. L'usine indique que ses taux de maintien en poste des travailleurs étrangers temporaires qui cheminent vers la résidence permanente peuvent atteindre 96 %. Les représentants d'abattoirs ruraux de tout le Canada signalent que les travailleurs étrangers temporaires qu'ils appuient pour accéder à la résidence permanente finissent par demeurer en poste durant 10 ans en moyenne. Beaucoup des travailleurs qui quittent l'usine demeurent quand même dans la région. C'est le cas de Claudia qui a quitté les Aliments Maple Leaf mais a choisi de continuer à travailler et de vivre à Brandon.



Traductrice pour le United Way de Brandon, Claudia brandit un écriteau sur lequel est inscrit en espagnol : « Nous interprétons vos mots. »

Claudia vient du Salvador; elle est arrivée au Canada en tant que découpeuse de viande par l'intermédiaire du PTET. Une fois devenue citoyenne, elle a travaillé pour les bureaux des services d'établissement. Elle travaille maintenant pour les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC). Claudia traduit également des documents à titre bénévole pour United Way Brandon & District. Elle a témoigné devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées le 1^{er} juin 2016 concernant l'expérience positive qu'elle a vécue comme travailleuse étrangère temporaire du PTET et son passage au statut de résidente permanente, à Brandon, au Manitoba^x.

ENCORE PLUS DE TRANSFORMATION DE VIANDE DEMANDÉE EN ONTARIO ET AU QUÉBEC

Pour l'instant, en raison de limites imposées dans le cadre des programmes des candidats des provinces en Ontario et au Québec, et de l'absence de possibilités d'immigration fédérales, des découpeurs de viande qui sont travailleurs étrangers temporaires sont incapables d'immigrer dans ces deux provinces. Une telle situation contribue à entretenir un taux de roulement élevé dans les usines de transformation ontariennes et québécoises, car des travailleurs étrangers temporaires formés ne sont pas autorisés à conserver un emploi pour combler les postes vacants. Des modifications permettant l'usage du programme Entrée express pour l'emploi de boucher - commerce de détail de la Classification nationale des professions (CNP) et fournissant une nouvelle possibilité d'immigration au fédéral pour cet emploi ont été apportées. Elles sont toutefois maintenant entravées par les récents changements qui abaissent les points d'Entrée express relatifs au « capital humain » de 600 à 50 pour les « emplois réservés ». Cette diminution de points signifie que les bouchers du commerce de détail n'ont plus accès à cette possibilité d'immigration du fédéral et représente

Croissance et emplois

une nouvelle limite ainsi qu'un obstacle important pour les transformateurs de viande de l'Ontario et du Québec et leurs employés.

Ontario : À Breslau, en Ontario, où la population s'élève à 2 400 habitants, se trouve Conestoga, une



coopérative de 170 propriétaires de fermes familiales qui fournit à son abattoir rural 800 emplois à des Canadiens. Comme bien d'autres usines de transformation des viandes au Canada, Conestoga applique un solide plan de recrutement et de maintien en poste des travailleurs et

participe à des mesures vigoureuses de sensibilisation auprès des travailleurs. Elle travaille auprès des organismes d'établissement des immigrants comme l'indiquent les témoignages suivants :

- **Williams** a été embauché en tant qu'ouvrier de production à l'heure. Il a suivi une formation et obtenu un certificat de qualification pour plusieurs fonctions dans l'usine (travail avec des couteaux, postes qualifiés) avant de présenter sa candidature au poste de chef d'équipe et de l'obtenir. Depuis lors, il travaille comme chef d'équipe dans les deux secteurs de l'usine (salle d'abattage et découpe/emballage). Sa femme, son frère et sa sœur travaillent tous pour l'entreprise.



- **Juan** vient de la Colombie. Il a été embauché pour travailler à l'assurance de la qualité en tant que technicien d'un programme d'inspection fondé sur le système d'analyse des risques et de maîtrise des points critiques. Il a gravi les échelons pour devenir superviseur de l'assurance de la qualité en 2012.
- **Sheik** a été embauché comme boucher de commerce de détail avec expérience. Il a travaillé avec acharnement et achevé des programmes de formation supplémentaires. Embauché à l'origine en vertu d'une dispense d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), il a obtenu une prolongation grâce à une EIMT pour des bouchers de commerce de détail. Il a déposé une demande par la voie du système Entrée express avant les modifications apportées durant l'automne de 2016 et vient d'être admis à la résidence permanente. Sa femme travaille également pour l'entreprise. Ensemble, ils peuvent gagner un revenu familial satisfaisant dans une région rurale de l'Ontario. Sheik fait maintenant son apprentissage pour devenir chef d'équipe.

Québec : Au Québec, on trouve des abattoirs dans quatre localités dans la population compte moins de 3 000 personnes et une autre de plus de 6 000 habitants. Ces usines emploient plus de 4 300 Canadiens dans tout le



Québec rural. Elles sont des sources importantes d'emplois pour les municipalités de Saint-Alexandre-de-Kamouraska, Saint-Esprit, Vallée-Jonction, Yamachiche et Princeville, toutes situées à une ou deux heures de route de Québec et de Montréal.

Ces cinq abattoirs ruraux de la province de Québec comptent dans l'ensemble plus de 730 postes vacants de découpeurs de

Croissance et emplois

viande au total, ce qui met en péril les emplois de ces usines au Québec.

Les abattoirs ruraux figurent parmi les principaux employeurs de ces localités, mais comme c'est le cas en Ontario, les découpeurs de viande hautement qualifiés de ces abattoirs, qui possèdent des compétences dans la transformation des viandes, ne sont pas admissibles à l'immigration par l'intermédiaire du volet d'immigration provinciale du Québec. De plus, en raison de la baisse des points relative aux « emplois réservés » du système Entrée express survenue au cours de l'automne de 2016, ils n'ont plus non plus d'autres possibilités d'immigration fédérale. **(Voir les profils de travailleur en annexe pour en savoir davantage sur des histoires à succès en matière d'immigration.)**



PRATIQUES ET ACTIVITÉS DE GESTION EXEMPLAIRES D'ÉTABLISSEMENT DES IMMIGRANTS

La compétence la plus importante recherchée par les employeurs des abattoirs ruraux chez les employés est le



De gauche à droite : Des employés de l'usine de transformation d'Olymel, à Red Deer, en Alberta, qui apprécient leur travail.

désir de travailler dans l'industrie. Comme l'explique un gestionnaire des ressources humaines d'un abattoir rural, « ce que nous recherchons, ce sont des travailleurs qui souhaitent travailler et demeurer dans l'emballage / la transformation des viandes et qui ont le désir et les capacités d'avancer vers des emplois plus qualifiés. Il s'agit d'un travail physique, et l'environnement n'est malheureusement pas idéal, mais c'est la nature du travail qui l'exige. » Les entreprises recherchent des gens qui souhaitent être

découpeurs de viande et bouchers. Voilà ce qu'il faut pour réussir une stratégie de maintien en poste à long terme.

Voilà pourquoi le PTET se révèle une excellente solution pour le secteur en l'absence de travailleurs canadiens disponibles. Il permet aux employeurs des usines de transformation des viandes de recruter des travailleurs qui **souhaitent** œuvrer dans l'industrie et de recruter les bouchers qualifiés pour le découpage de viande dont a besoin le Canada. Grâce au PTET, ces nouveaux immigrants éventuels sont capables de **déménager immédiatement dans le Canada rural** plutôt que de participer au processus d'établissement des immigrants en milieu urbain. Les entreprises soutiennent le processus d'établissement de leurs employés en zone rurale, où ceux-ci peuvent **occuper des emplois rémunérés dès leur arrivée à l'usine**. En travaillant dans des usines de transformation des viandes canadiennes, ces travailleurs étrangers temporaires augmentent leurs connaissances et leurs compétences en matière de découpage de viande grâce à une formation fournie en sol canadien par des entreprises de transformation des viandes.

Les employés découpeurs de viande

Pour des emplois dans le Canada rural, comme celui de découpeur de viande, le PTET fonctionne essentiellement comme un organisme d'établissement permettant le recrutement et le jumelage d'employeurs à la recherche de compétences uniques et d'employés qui ont les compétences recherchées. Avant les modifications apportées au PTET en 2014, l'option de permis de travail de deux ans offerte à l'intérieur du processus d'EIMT donnait aux travailleurs plus de temps et de flexibilité pour vivre une expérience dans le Canada rural. Le travailleur qui n'était pas satisfait du travail ou du milieu rural retournait dans son pays. S'il décidait de rester au Canada, le permis de deux ans l'aidait dans son cheminement vers la résidence permanente en lui donnant suffisamment de temps pour répondre aux exigences de l'immigration provinciale ou fédérale. Les



Un découpeur de viande de JBS et le conjoint d'un membre de l'équipe de JBS à Brooks, en Alberta, lors d'une journée de reconnaissance des employés.

travailleurs étrangers temporaires qui aiment leur travail et leur emploi et qui apprécient le fait de vivre dans le Canada rural réussiront leur vie professionnelle et leur intégration au milieu rural. Ce sont les travailleurs étrangers temporaires fructueux qui **souhaitent travailler dans le découpage de viande et demeurer dans le Canada rural** qui optent pour la transition au statut de résident permanent dans les provinces qui le permettent au moyen des programmes des candidats provinciaux. Des données d'enquête montrent que ces travailleurs étrangers temporaires qui optent pour la résidence permanente demeurent à l'emploi des abattoirs ruraux pour 10 ans en moyenne et, selon les témoignages recueillis, ils sont susceptibles de demeurer dans les collectivités rurales même s'ils quittent leur emploi de découpeurs de viande, en trouvant du travail dans d'autres domaines ou en démarrant leur propre entreprise.

Services d'établissement dans le Canada rural

De leur propre initiative, les entreprises de transformation des viandes exploitant des abattoirs ruraux fournissent des services d'établissement aux nouveaux immigrants et aident les travailleurs étrangers temporaires à faire leur transition vers le statut de résident permanent. Avant les modifications apportées au PTET en 2014, le cheminement vers la résidence permanente qui convenait aux découpeurs de viande comportait un permis de travail de deux ans et l'immigration au moyen des programmes des candidats provinciaux dans les provinces le permettant. Les collaborateurs de l'industrie agricole indiquent qu'il existe actuellement très peu de possibilités sur le plan de l'immigration. Plusieurs programmes des candidats des provinces n'offrent aucune possibilité aux découpeurs de viande, et les limites du PTET, comme les permis de travail d'un an, entravent les efforts des travailleurs de la transformation des viandes dans leur cheminement vers la résidence permanente. Voilà quelques-uns des facteurs contribuant à un roulement élevé des travailleurs des usines. Le taux moyen de maintien en poste des travailleurs étrangers temporaires qui font leur transition vers le statut de résident permanent au moyen des programmes des candidats des provinces permettant l'immigration est de plus de 90 %. Ces mêmes travailleurs étrangers temporaires, soutenus par les services d'établissement offerts par leur usine de transformation des viandes respective, se distinguent invariablement par leur excellent rendement et leur fidélité au sein de l'entreprise et apportent une contribution considérable à la vitalité de leur milieu rural.



La mascotte de HyLife avec des familles immigrantes de Neepawa, au Manitoba.

Figurent ci-dessous des données de recherche éclairantes sur les meilleures pratiques de gestion en matière d'établissement des immigrants appliquées par les employeurs des abattoirs ruraux qui pourraient devenir un modèle de stratégie d'immigration rurale réussie. Les chiffres parlent d'eux-mêmes (**tous les chiffres cités ci-dessous sont approximatifs en raison des fluctuations continues des effectifs**) :

- **Nouveaux immigrants / réfugiés** : Les 15 abattoirs ruraux ayant participé à l'étude ont contribué à l'établissement de **454 réfugiés et nouveaux immigrants** dans des collectivités rurales de tout le Canada.
- **Travailleurs étrangers temporaires** : Malgré les limites imposées dans le cadre du PTET et de l'immigration, les 15 usines ayant participé à l'étude ont appuyé l'établissement de **plus de 3 790 travailleurs étrangers temporaires dans des régions rurales** de tout le Canada.
- **Forte rétention des immigrants ruraux** : Les collaborateurs soulignent invariablement que la grande majorité des travailleurs étrangers temporaires qui déménagent directement dans les zones rurales en tant que découpeurs de viande demeurent à l'usine en tant qu'employés. **Les travailleurs étrangers temporaires qui optent pour la résidence permanente travaillent à l'usine durant 10 ans en moyenne**, quoiqu'un bon nombre y travaillent pour plus longtemps. Les témoignages relatés dans les profils des travailleurs montrent aussi que beaucoup des travailleurs qui quittent l'usine continuent de vivre et de travailler dans leur milieu rural. De nombreux anciens travailleurs en transformation des viandes démarrent leur propre entreprise. (**Voir l'annexe**).



Johnny Wu, de Red Deer, en Alberta, devant sa maison. Arrivé d'abord à Olymel comme découpeur de viande à titre de travailleur étranger temporaire, il possède maintenant son propre restaurant et offre régulièrement des services de traiteur à Olymel lors de ses activités et de celles du personnel.

De nombreux abattoirs ruraux fournissent un appui dans les domaines suivants :

- Réunification des familles
- Hébergement initial des travailleurs étrangers temporaires (loyer du premier et du dernier mois)
- Programme d'orientation des nouvelles recrues
- Sécurité d'emploi
- Traduction et cours de français / d'anglais
- Formation en sécurité
- Possibilités d'avancement
- Autres programmes de formation au travail et à la vie active
- Transport
- Perfectionnement (supervision/ direction)

L'IMMIGRATION DANS LE CANADA RURAL : UNE RÉUSSITE EXTRAORDINAIRE

Les abattoirs ruraux favorisent les services d'établissement qui aident les travailleurs étrangers temporaires dans leur cheminement pour devenir de nouveaux Canadiens qui vivront dans le Canada rural. Ils ont aidé 3 790 travailleurs étrangers temporaires à devenir des citoyens canadiens prospères, un fantastique exemple de réussite de l'immigration rurale canadienne. Les 15 abattoirs ruraux ayant participé à l'étude ont indiqué que plus de 1 475 emplois étaient vacants en zone rurale. Pour combler ces emplois et respecter les plans en matière de forte croissance liés aux nouveaux accords commerciaux, les abattoirs ruraux seraient capables d'installer plus de 1 000 travailleurs étrangers temporaires en tant que nouveaux immigrants dans les collectivités rurales du Canada en 2017. Ce faisant, ces immigrants, qui possèdent les compétences uniques recherchées par les abattoirs, combleront une grave pénurie de main-d'œuvre, ce qui permettra en retour de poursuivre la revitalisation du Canada rural, comme le précisent les lettres d'appui des leaders municipaux des régions rurales. (**Voir l'annexe**).

OBSTACLES À LA CROISSANCE ET À L'IMMIGRATION RURALE

Figure ci-dessous un résumé des exigences réglementaires relevées au cours de l'étude auxquelles les abattoirs ruraux et leurs employés découpeurs de viande doivent se conformer au Canada :

- Limites du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) :** En 2014, le gouvernement du Canada a réformé le PTET et introduit une limite au nombre de travailleurs étrangers temporaires à bas salaire qu'une entreprise peut embaucher. Le but de la limite est de « ...[restreindre] considérablement l'accès au PTET^{xi} », afin de réduire le recours par les employeurs au PTET et de « ...réduire de moitié le nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée... » lorsqu'elle sera entièrement mise en œuvre.^{xii} » La limite du PTET est actuellement à 20 % selon l'annonce de décembre 2016. Cependant, le calcul de la limite est inexact, et les employeurs sont comptés trois fois. Même si le gel de la limite à 20 % est utile pour certaines exploitations, il ne l'est pas pour celles qui se situaient sous la limite du 10 % lorsque les changements de 2014 sont survenus. Le gel de la limite pour ces usines se situe en réalité à 10 %. Parce qu'il n'y a aucune flexibilité fondée sur les pénuries de main-d'œuvre et les postes vacants, une telle mesure n'aide pas les usines qui cherchent à étendre leurs activités de manière à participer aux nouveaux débouchés commerciaux. En se fondant sur la recherche d'information sur le marché du travail et les données sur les postes non comblés qu'elle a fournies, les collaborateurs ayant participé à l'étude ont recommandé le retrait de la limite du PTET à l'intention des employeurs des zones rurales du secteur agricole et agroalimentaire où l'on peut faire la démonstration des pénuries de main-d'œuvre. Ils ont aussi recommandé de permettre d'accroître l'accès aux travailleurs étrangers au cours de la phase de mise en place progressive et d'augmentation de la capacité totale ou de la production de produits à valeur ajoutée lorsque des postes supplémentaires sont créés. Une telle mesure est nécessaire puisque la limite imposée restreint la croissance et l'immigration dans les régions rurales, diminue directement la production et met des emplois canadiens en péril.
- Problèmes liés aux études d'impact sur le marché du travail (EIMT) et au traitement des visas et des permis de travail :** Les collaborateurs du milieu agricole estiment que le traitement complet des formalités administratives liées aux EIMT par Service Canada et des permis de travail par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) peut prendre plus de six mois. Les entreprises de transformation des viandes déboursent 1 000 \$ par demande d'EIMT. Les collaborateurs de l'industrie agricole recommandent que l'on applique des normes de référence régulières en matière de service ainsi qu'un système en ligne doté d'un mécanisme de suivi qui soit fonctionnel. Lorsque la demande d'EIMT est rejetée, l'entreprise devrait être capable d'en trouver les raisons, et un mécanisme d'appel devrait être fourni. Dans les deux cas les plus récents de rejet d'EIMT, les revenus des agriculteurs canadiens concernés en ont subi directement les conséquences.
- Permis de travail :** En 2014, la durée du permis de travail a été modifiée pour passer de deux ans à un an. **Or, la durée d'un an est trop courte pour permettre aux employés d'obtenir la résidence permanente** et être cohérente avec le désir de l'ensemble des travailleurs, des employeurs et des membres de la société canadienne de renforcer les voies d'accès à la résidence permanente. Il s'agit là d'un problème crucial pour le secteur de la transformation des viandes, lequel fournit des services d'établissement au sein des collectivités rurales de tout le Canada. La durée de validité d'un an des permis de travail est insuffisante pour que ces travailleurs, si essentiels et des plus utiles, puissent effectuer leur transition, s'intégrer pleinement et accéder aux possibilités offertes pour la résidence permanente, dont la formation linguistique et d'autres exigences préalables. Cette période trop courte ne donne pas aux travailleurs suffisamment de temps pour achever le processus de demande des programmes des candidats provinciaux. Par exemple, nombre de ces programmes imposent aux travailleurs étrangers de travailler durant six mois avant de leur présenter une demande. Or, le processus des programmes

des candidats des provinces peut prendre six mois ou plus, et le travailleur n'a pas suffisamment de temps pour le compléter avant que se termine la période d'un an du permis de travail. **Une telle situation augmente les inquiétudes des travailleurs et des employeurs et prolonge les délais de traitement des visas et des EIMT. (Voir les profils de travailleur en annexe).** Le cheminement vers la résidence permanente des découpeurs de viande et des bouchers serait grandement amélioré et simplifié si la durée de validité du permis de travail était établie à nouveau à deux ans; cela augmenterait la productivité, créerait des occasions de transfert des connaissances, renforcerait les compétences des employés et, en bout de ligne, profiterait à l'économie.

- **Codes de la classification nationale des professions (CNP) :** Le niveau de compétence actuellement attribué par le gouvernement fédéral aux emplois de boucher et de découpeur de viande n'est pas représentatif des compétences et du travail exigés. Il s'agit d'emplois qui impliquent un niveau élevé de formation, officielle et en cours d'emploi, pour permettre le respect des protocoles de sécurité et de biosûreté. La classification actuelle de l'emploi de découpeur de viande restreint l'accès aux possibilités d'immigration fédérale et provinciales des bouchers et des découpeurs de viande. Certaines provinces, comme l'Alberta et le Manitoba, permettent une catégorie de travailleurs « semi-qualifiés » pour les découpeurs de viande à l'intérieur du programme des candidats provincial. Dans d'autres provinces, comme l'Ontario et le Québec, il n'y a aucune option d'immigration pour les découpeurs de viande. Le programme des candidats de l'Alberta devient souvent engorgé, et le processus de demande doit être relancé périodiquement. Un vaste processus de modification du système de classification est en cours, mais il pourrait durer jusqu'à 10 ans ou plus parce que les codes de la CNP sont utilisés par Statistique Canada. Les collaborateurs de l'industrie indiquent que les modifications apportées pour accéder à des bouchers de commerce de détail ont été utiles; toutefois, le poste de découpeur de viande industriel souffre de plus amples pénuries de main-d'œuvre et compte davantage d'emplois vacants.
- **Modifications au système Entrée express :** Lors de l'examen sur l'immigration lancé en 2016, les points associés aux « emplois réservés » ont subi une diminution radicale. Même si une telle mesure peut être utile aux étudiants et aux personnes qui possèdent une éducation universitaire et cherchent à immigrer dans les villes canadiennes, les collaborateurs du milieu agricole estiment qu'elle s'est révélée un revers énorme pour les immigrants voulant travailler dans les abattoirs ruraux ou occuper des emplois agricoles dans le Canada rural. La légère modification apportée précédemment à la CNP pour l'emploi de boucher de commerce de détail, qui a permis un nouvel accès à l'immigration fédérale, n'a plus de valeur en raison des récents changements apportés au système Entrée express qui ont fait en sorte de diminuer la valeur des points des « emplois réservés », lesquels sont passés de 600 à 50. Tel est spécialement le cas dans les provinces qui n'ont aucune option d'immigration provinciale pour les découpeurs de viande, comme l'Ontario et le Québec, ainsi que dans les provinces où le programme des candidats provincial est engorgé, comme l'Alberta. Plusieurs entreprises et travailleurs ont déposé des demandes d'immigration fédérale traitées dans des provinces qui n'ont pas accès à un programme des candidats provincial. Cette situation cause des inquiétudes aux travailleurs de même qu'aux employeurs. La rétroaction obtenue auprès des collaborateurs laisse entendre que les points liés au capital humain doivent être attribués pour les compétences acquises au-delà de la formation universitaire, et qu'il faudrait tenir compte de la formation en cours d'emploi. Tant les travailleurs étrangers temporaires que les nouveaux travailleurs immigrants doivent être reconnus comme apportant un « capital humain » extrêmement utile au Canada, car ils apportent un capital humain et des compétences uniques en leur genre et prioritaires. Les compétences des découpeurs de viande sont particulièrement utiles en tant que capital humain aux abattoirs *ruraux* où les pénuries de main-d'œuvre sont les plus graves. Les collaborateurs indiquent également qu'il est essentiel pour trouver une solution au problème de reconnaître et d'inclure la valeur des « emplois réservés » en tant qu'atout de capital humain et priorité pour le poste de découpeur de viande dans les abattoirs ruraux.

SOLUTIONS CANADIENNES SENSÉES AUX PROBLÈMES DE CROISSANCE ET D'IMMIGRATION

Les collaborateurs de l'industrie agricole conviennent que la solution aux défis liés à l'immigration dans le Canada rural est d'éliminer les obstacles qui existent dans le PTET et les politiques d'immigration afin de permettre aux abattoirs ruraux de continuer de fournir à leurs travailleurs hautement qualifiés et productifs des services d'établissement, travailleurs qui se sont pleinement intégrés aux citoyens canadiens dans les communautés rurales du Canada et qui souhaitent le demeurer. Le Conseil des viandes du Canada et les participants à l'étude sur les abattoirs ruraux appuient l'établissement du **Programme canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire** proposé qui constituerait un nouveau programme de la main-d'œuvre et/ou de l'immigration à l'intention du secteur agricole et agroalimentaire du Canada. Plus de 85 associations agricoles, producteurs, entreprises rurales et leaders municipaux de tout le Canada appuient le nouveau Programme canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire proposé. Ce nouveau programme pourrait servir de tremplin et appuyer à longueur d'année le cheminement vers la résidence permanente des employés nécessaires pour occuper les emplois permanents offerts par les abattoirs ruraux. La voie d'accès vers la résidence permanente pourrait venir des programmes des candidats provinciaux disponibles, mais pour le travailleur du secteur agricole et agroalimentaire **qui n'a pas accès à un tel programme** et qui a reçu une offre d'emploi dans le contexte des « emplois réservés » pour occuper un emploi permanent à longueur d'année, **le processus d'immigration devrait être accéléré par l'intermédiaire d'un programme d'immigration fédéral.**

Selon les participants à l'étude, la mise sur pied d'un Programme canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire à l'intention des abattoirs ruraux devrait tenir compte des aspects suivants :

- Des solutions propres au secteur en fonction des besoins du marché du travail régional, pour lesquels sont fournis des témoignages dans les conclusions de cette étude et les études de cas :
 - La reconnaissance des pénuries de main-d'œuvre chroniques avec lesquelles sont aux prises les abattoirs ruraux, permettant à l'emploi de découpeur de viande de devenir prioritaire pour assurer une forte croissance et répondre à la demande élevée à l'intention du PTET et de l'immigration fédérale;
 - L'abolition des limites imposées au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour le secteur agricole et agroalimentaire :
 - dans les régions rurales où il y a une pénurie de main-d'œuvre démontrée;
 - pour permettre d'accroître l'accès aux travailleurs étrangers durant l'expansion progressive de la capacité totale ou de la production de produits à valeur ajoutée lorsque des postes supplémentaires sont créés;
 - La modification des frais à 1 000 \$ par demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et l'instauration d'un mécanisme d'appel pour les EIMT;
 - La modification à deux ans de la durée des permis de travail;
 - La modification du système de points du programme Entrée express afin de reconnaître la valeur des « emplois réservés » et les compétences des découpeurs de viande en tant qu'atout de capital humain et priorité à l'intention des abattoirs ruraux à l'intérieur du PTET et des programmes d'immigration.

ⁱ Le taux d'emplois vacants de l'industrie agricole de 1,8 % est fondé sur les résultats du sondage auprès des employeurs effectué en 2014 dans le cadre de la recherche d'information sur le marché du travail du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

ⁱⁱ *Libérer le potentiel de croissance des secteurs clés*, février 2017, p. 11, <http://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/key-sectors-secteurs-cles-fra.pdf>.

ⁱⁱⁱ Le taux d'emplois vacants de l'industrie agricole de 1,8 % est fondé sur les résultats du sondage auprès des employeurs effectué en 2014 dans le cadre de la recherche d'information sur le marché du travail du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

^{iv} *Semer les graines de la croissance : Les travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole*, Le Conference Board du Canada, décembre 2016, p. 22, <http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=8366>.

^v *ibid*, p. 12.

^{vi} *L'agriculture en 2025 : comment la pénurie de main-d'œuvre déterminera le destin du secteur*, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, p. 12, http://www.cahrc-crcra.ca/sites/default/files/NAT_report_FRENCH_1.pdf.

^{vii} Budget 2017 publié le 22 mars 2017, <http://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/budget-2017-fr.pdf>.

^{viii} Economic Impacts of Livestock Production in Canada - A Regional Multiplier Analysis, University of Saskatchewan, p. 48 (en anglais) <http://www.beefresearch.ca/files/pdf/fact-sheets/Economic-Impacts-of-Livestock-Production-in-Canada-Sept-2012.pdf>.

^{ix} Lettre de l'ancien maire de Neepawa, annexe p. 45

^x Transcription d'une séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, annexe p. 28

^{xi} <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html>

^{xii} *ibid*

Fiche de renseignements sur la croissance élevée : transformation des viandes et production agricole au Canada

L'industrie de la transformation des viandes au Canada comprend 400 établissements agréés par le fédéral qui fournissent aux consommateurs canadiens des protéines de haute qualité, procurent des emplois et contribuent à l'activité économique dans les collectivités rurales et urbaines de tout le Canada. Avec des ventes annuelles de 28 milliards de dollars, des exportations de 6,1 milliards de dollars et les 66 330 emplois qu'elle procure au Canada la transformation des viandes est la principale industrie de transformation des aliments au Canada. Le Conseil des viandes du Canada représente le secteur de la transformation des viandes inspectées par le gouvernement fédéral depuis 1919.

PORTRAIT ÉCLAIR : EXPORTATION ET COMMERCE DES BOVINS

- **EXPORTATIONS TOTALES** : L'industrie du bœuf canadienne exporte 45 % de sa production (y compris l'abattage des animaux vivants). En 2015 le Canada a exporté 577 000 t de bœuf et de bovins pour une valeur de 3,9 milliards de dollars.
- **PRINCIPAUX MARCHÉS** : États-Unis, Chine continentale / Hong Kong, Japon, Mexique, Corée du Sud et Asie du Sud-Est (y compris Taiwan).
- **PRINCIPAL PARTENAIRE COMMERCIAL** : De 75 à 80 % de la production est exportée vers les États-Unis; en 2016, le Canada y a expédié 1,7 milliard de dollars de viande emballée et des animaux vivants pour une valeur de 585 millions de dollars.
- **RÉPARTITION DES TROUPEAUX DE BOVINS** : L'Alberta compte 70 % des bovins en parcs d'engraissement et environ 75 % des capacités d'emballage. Les bovins nourris en Ontario sont abattus à Guelph et Toronto.
- **EMPLOIS ET ÉCONOMIE CANADIENS** : La contribution de l'industrie bovine au PIB canadien en 2014 s'élève à 18,7 milliards de dollars. Le Recensement de l'agriculture de 2011 a recensé 68 500 exploitations agricoles au Canada dont plus de la moitié des recettes proviennent de la production bovine.

PRINCIPALES EXPORTATIONS CANADIENNES DE BOEUF ET DE VEAU À L'ÉTRANGER

	En dollars canadiens				
	Janv.-déc. 2011	Janv.-déc. 2012	Janv.-déc. 2013	Janv.-déc. 2014	Janv.-déc. 2015
États-Unis	956 656 269	875 605 797	901 766 753	1 353 462 707	1 570 794 854
Hong Kong	91 917 883	78 191 615	162 021 543	201 244 540	88 039 319
Mexique	141 069 066	111 474 294	93 202 440	151 185 682	155 667 779
Japon	66 607 344	74 721 400	75 572 824	103 278 438	93 720 725
Chine	0	4 700 936	27 482 957	40 139 151	255 649 945
Corée du Sud	95 669	10 034 809	7 813 286	25 830 616	4 072 833
Taiwan	5 570 960	1 421 327	3 200 404	12 158 601	1 465 830
Arabie saoudite	215 209	1 259 266	13 206 513	7 282 796	22 377 350
Pays-Bas	2 680 924	949 642	1 182 449	4 753 681	3 778 904

PORTRAIT ÉCLAIR : EXPORTATION ET COMMERCE DU PORC

- **EXPORTATIONS TOTALES** : L'industrie porcine canadienne exporte plus de 60 % de sa production (y compris les porcs d'engraissement vivants, les porcs exportés pour l'abattage et la viande de porc). En 2015, le Canada a exporté 890 370 t de porc d'une valeur de 3,4 milliards de dollars ainsi que 5,3 millions de porcs vivants aux États-Unis.
- **PRINCIPAUX MARCHÉS** : Les principaux marchés sont les États-Unis, le Japon, le Mexique et la Chine.
- **PRINCIPAUX PARTENAIRES COMMERCIAUX** : Trente-trois pour cent de la production est exportée aux États-Unis, 26 % en Chine et 17 % au Japon.
- **RÉPARTITION DES TROUPEAUX DE PORCS** : En 2015, les 7 000 producteurs de porc canadiens ont élevé 26,84 millions de porcs. De cette production, 78 % a été réalisée dans trois provinces, à savoir : Ontario (23,5 %), Québec (32,2 %) et Manitoba (22,5 %).
- **EMPLOIS ET ÉCONOMIE CANADIENS** : L'industrie porcine crée 31 000 emplois agricoles qui, à leur tour, contribuent à 103 000 emplois directs, indirects et induits dans tout le Canada. Ces emplois produisent 23,8 milliards de dollars à l'intention de l'économie canadienne.

PRINCIPALES EXPORTATIONS CANADIENNES DE PRODUITS DE PORC À L'ÉTRANGER

	En dollars canadiens				
	Janv.-déc. 2011	Janv.-déc. 2012	Janv.-déc. 2013	Janv.-déc. 2014	Janv.-déc. 2015
États-Unis	997 455 750	980 672 185	1 143 462 101	1 447 901 453	1 491 931 013
Japon	893 750 980	878 241 841	813 224 303	951 397 328	943 818 288
Fédération de Russie	358 081 801	491 892 850	261 368 634	323 501 399	48 573
Chine	203 567 344	234 241 250	258 917 449	202 216 685	222 815 568
Mexique	69 353 392	82 402 496	124 876 950	189 234 361	188 634 323
Corée du Sud	233 409 582	129 273 733	76 145 689	97 430 941	99 700 455
Australie	99 171 577	99 338 277	99 299 092	94 309 930	87 765 143
Taiwan	58 841 170	35 357 228	45 430 676	55 601 126	70 171 203
Philippines	57 995 533	54 592 337	71 081 816	48 148 437	57 838 834
Chili	9 037 616	9 897 127	29 096 453	40 256 045	29 805 933
Hong Kong	38 870 470	21 957 671	23 262 377	39 730 247	45 959 692



PROFIL D'OSMAN MUHAMUD

Osman vient de la Somalie, où il faisait partie d'une équipe médicale de campagne au sein de l'armée. Il est arrivé au Canada en 1991 en tant que réfugié, après avoir quitté son pays ravagé par la guerre civile. Osman est devenu résident permanent six mois après son arrivée au Canada. Il a d'abord habité à Ottawa, mais compte tenu du manque de travail, il a décidé de déménager près de Calgary, en Alberta. Lorsqu'il a découvert dans une annonce que Cargill cherchait des bouchers industriels, il a décidé de poser sa candidature. Il avait également présenté une demande d'emploi chez Office Depot, qui lui avait offert un emploi à temps partiel. Cependant, comme Cargill lui offrait un travail à temps plein et une meilleure stabilité, il a accepté le poste à l'usine de **Cargill à High River, en Alberta.**

CHEMINEMENT

Osman a entamé sa carrière chez Cargill en 1994, au poste de marqueur d'os d'épaule, au service de la production. Cette année, il célèbre 23 années d'ancienneté chez Cargill, où il est maintenant contremaître général du service de la production.

FAMILLE ET COMMUNAUTÉ

Osman a été parrainé par son frère pour venir au Canada en tant que réfugié, et il est arrivé sans sa famille. Son épouse ne souhaitait pas immigrer au Canada, alors ils se sont séparés. Lorsqu'Osman est devenu résident permanent, il a parrainé son fils pour lui permettre de s'installer au Canada. À titre d'aîné au sein de la communauté somalienne, Osman aide les autres membres à surmonter leurs difficultés.

COMMENTAIRES

En tant que gestionnaire chez Cargill, Osman sait que bon nombre de travailleurs étrangers temporaires souhaitent rester au Canada. Lorsque ces travailleurs sont forcés de rentrer chez eux alors qu'ils voudraient continuer à travailler chez Cargill, tous les employés vivent un moment difficile. « Il est dans notre intérêt de garder ces gens de façon permanente, car ils ont les compétences pour exécuter le travail », indique-t-il. Osman compare son expérience d'immigration d'il y a 26 ans, lorsqu'il est arrivé au Canada, au processus d'immigration actuel, et il trouve que les règles étaient moins rigides dans les années 1990. Pour les gens qu'il supervise, le permis de travail de deux ans qui était offert auparavant était très pratique, car il laissait aux travailleurs étrangers temporaires suffisamment de temps pour effectuer la transition vers la résidence permanente. Il se sent chanceux d'avoir obtenu sa résidence permanente sans que lui ou sa famille n'aient à vivre trop de stress et de pression.



PROFIL D'AILEEN ASTUDILLO

Aileen vient des Philippines, où elle travaillait pour les Nations Unies. Elle était chargée de mobiliser les membres des collectivités durant les catastrophes d'origine naturelle ou humaine. Aileen a également occupé un poste d'agente du marketing dans un hôpital, où elle encourageait la formation de partenariats et la sensibilisation communautaire. Aujourd'hui, Aileen et son époux Leo travaillent chez **Cargill, à High River, en Alberta.**

RETROUVAILLES FAMILIALES

L'époux d'Aileen, Leo, a travaillé comme découpeur de viande pendant 10 ans aux Philippines avant d'arriver au Canada en tant que travailleur étranger temporaire (TET), en 2006. Il dirigeait une équipe de bouchers pour un magasin de distribution. Comme les possibilités d'avancement professionnel étaient inexistantes pour l'époux d'Aileen aux Philippines, le couple s'est tourné vers l'immigration. Ils ont d'abord envisagé d'immigrer en Australie, mais n'y ayant pas trouvé les occasions qu'ils cherchaient, ils ont choisi le Canada.

Aileen et leur fille, Hyacinth, sont restées aux Philippines durant trois ans tandis que Leo s'installait au Canada, muni d'un permis de travailleur étranger temporaire d'une durée de deux ans. Ce type de permis lui a donné le temps nécessaire pour s'occuper des formalités et devenir un résident permanent

dans le cadre du Programme des candidats à l'immigration de l'Alberta. Aileen et sa famille habitent maintenant à High River, où elle a également réussi à décrocher un bon emploi chez Cargill.

CHEMINEMENT

L'époux d'Aileen travaille maintenant chez Cargill depuis huit ans. Il a débuté en tant que travailleur étranger temporaire, au poste de boucher industriel. Il s'occupait des abats, au service des coupes spécialisées. Ayant obtenu une promotion, Leo est maintenant le superviseur du service d'expédition vers le réseau de vente au détail.

Aileen travaille chez Cargill depuis cinq ans. Elle a commencé au service de la facturation. Après huit mois, elle a posé sa candidature à un poste de commis de la paye, au service des ressources humaines. Aileen a gravi les échelons jusqu'à son poste actuel d'agente principale des ressources humaines, chez Cargill, à High River. L'une de ses tâches consiste à traiter les questions liées au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Elle est également consultante réglementée en immigration canadienne. Aileen aide à enseigner l'anglais langue seconde aux nouveaux arrivants de la communauté philippine. Elle agit aussi à titre de bénévole pour aider les travailleurs étrangers temporaires à s'orienter dans le système. De plus, elle participe au programme de vigilance de quartier de High River.

TRAVAILLER ET VIVRE AU CANADA RURAL

Aileen et sa famille aiment leur vie dans une région rurale du Canada. Même aux Philippines, ils ont toujours habité dans une petite ville. Ils aiment la sérénité que procure la vie à la campagne et qu'il est impossible de connaître dans les grandes villes. Son mari fait maintenant la navette pour se rendre au nouvel emploi auquel il a été promu, mais les époux ont choisi de demeurer à High River, car ils sont attachés à l'endroit et ressentent une forte appartenance à cette collectivité dont ils sont fiers.

COMMENTAIRES

Aujourd'hui, Aileen travaille souvent avec des travailleurs étrangers temporaires, car elle connaît la façon dont le système a fonctionné pour son mari. Aileen affirme que son mari s'est senti rassuré lorsqu'il a obtenu un permis de travail de deux ans, car il savait qu'il aurait suffisamment de temps pour obtenir sa résidence sans avoir à se soucier d'être renvoyé chez lui au beau milieu du processus. Dès le début, l'objectif était de permettre à toute la famille Astudillo d'immigrer et de s'installer à High River. Maintenant que le permis de travail de deux ans n'est plus offert, le stress et la peur se sont installés dans l'esprit des travailleurs étrangers temporaires qu'Aileen connaît et dont elle s'occupe. Ces travailleurs s'inquiètent constamment de la possibilité que leur permis de travail expire avant qu'ils aient eu la possibilité de compléter le processus d'immigration, ou avant même qu'ils aient eu la chance de l'entamer. « Nos travailleurs étrangers temporaires viennent ici pour rester, explique Aileen. Comme je participe au recrutement, je sais que le Canada se démarque grâce à son programme solide de réunification des familles. C'est ce qui attire tant de gens au Canada. » « Les découpeurs de viande sont des personnes compétentes, dont le Canada a grandement besoin, ajoute Aileen. La plupart des usines d'emballage de viande sont situées dans des régions rurales du pays. Nous avons besoin d'une main-d'œuvre considérable pour faire fonctionner les usines, et nous avons d'excellents emplois à offrir. Si les travailleurs ont la possibilité de s'installer de façon permanente, nous pourrions continuer à bâtir une main-d'œuvre stable. La plupart de nos travailleurs choisissent d'habiter près de l'usine où ils sont employés. Nous contribuons donc grandement à la croissance de notre collectivité, et nous en sommes des membres productifs. »

Profil d'un ouvrier d'abattoir rural

TONY MATRIZ, TROCHU (ALBERTA) – Sunterra



PROFIL DE TONY MATRIZ

Tony vient des Philippines, où il était découpeur de viande dans l'industrie de la transformation de la viande depuis 11 ans avant de venir au Canada. C'est en faisant des recherches en ligne et en discutant avec le personnel d'un organisme de placement ayant pignon sur rue dans sa région des Philippines qu'il a pris connaissance des possibilités d'emploi pour les découpeurs de viande au Canada. Tony est donc arrivé au Canada en tant que travailleur étranger temporaire (TET) en octobre 2007, et a décroché un emploi à l'abattoir rural de Sunterra, à Trochu, en Alberta. Tony est maintenant un citoyen canadien. Il a obtenu sa citoyenneté en février 2010, par l'intermédiaire du Programme des candidats à l'immigration de l'Alberta.

CHEMINEMENT

Tony a commencé en tant que technicien d'abattage chez Sunterra, au service de l'abattage. Il a ensuite été promu au poste de chef d'équipe du service d'expédition, et en 2014, au poste de superviseur de l'emballage. Tony a quitté Sunterra pendant un an pour s'installer à Calgary, où il a travaillé pour une autre entreprise de transformation de la viande. Sunterra lui a alors offert un poste de superviseur des ventes et de l'expédition. Il a accepté cette offre et est retourné chez Sunterra, à Trochu. La vie rurale et ses anciens collègues lui manquaient terriblement.

TRAVAILLER ET VIVRE AU CANADA RURAL

Tony vit à Trochu depuis dix ans, et il y a acheté une propriété. Il a fait l'expérience de la vie urbaine pendant un an, à Calgary, ce qui lui a permis de comparer les deux styles de vie, mais Tony a préféré la vie rurale. Il explique que lorsqu'il est arrivé à Trochu en tant que travailleur étranger temporaire, la communauté l'a chaleureusement accueilli et lui a offert du soutien. Les membres de la communauté lui ont notamment fait don de meubles et de biens ménagers dont il avait besoin pour aménager son foyer à Trochu. Selon lui, la vie en milieu rural comporte de nombreux avantages :

- L'environnement est calme et paisible.
- Le coût de la vie y est moins élevé.
- La solidarité est très forte. « Dans une petite ville, tout le monde se connaît et les gens sont chaleureux. On sent qu'on fait partie de la communauté », affirme Tony.
- Tous les habitants les saluent, sa famille et lui, lorsqu'ils se promènent dans la rue ou font leurs courses à l'épicerie.
- Les gens de Trochu sont plus axés sur l'entraide.



FAMILLE

Tony vit à Trochu avec son épouse et leurs quatre enfants. Toute la famille participe activement aux activités de l'école. L'un de ses fils a obtenu son diplôme de l'école secondaire Trochu Valley l'année dernière, et son fils aîné travaille lui aussi chez Sunterra pour amasser de l'argent en vue de ses études collégiales. Son deuxième fils obtiendra son diplôme d'études secondaires cette année.

COMMENTAIRES

Chez Sunterra, Tony a bénéficié de chances égales d'avancement et il en est très reconnaissant. Il estime que son permis de travail de deux ans lui a donné suffisamment de temps pour s'occuper de toutes les formalités et remplir toutes les exigences nécessaires pour obtenir sa résidence permanente. Il indique que ce délai est nécessaire en Alberta, car le Programme des candidats accumule souvent du retard dans le traitement des dossiers. Les permis de travail d'un an mettent beaucoup de pression sur certains de ses collègues immigrants, qui n'ont souvent pas assez de temps pour faire la transition vers la résidence permanente. Tony souligne que les travailleurs étrangers temporaires et les immigrants investissent beaucoup de ressources pour venir au Canada, et ils ont besoin de temps pour obtenir les autorisations nécessaires pour y rester et y travailler. Le gestionnaire des ressources humaines de Sunterra aide les employés à remplir les formulaires gouvernementaux, mais il y en a énormément et il est très difficile de s'occuper de chaque détail en un an. Tony souligne qu'il a connu d'excellents ouvriers qui auraient pu devenir des citoyens productifs, mais qui ont dû retourner dans leur pays, car les exigences régissant les travailleurs étrangers temporaires et l'immigration sont trop rigoureuses et il devient de plus en plus difficile d'obtenir le statut de résident permanent.

PROFIL DE NHIEM DANG

Nhiem est originaire du Vietnam. En 1982, il s'est enfui en Thaïlande pour échapper au régime communiste. Il y a vécu pendant deux ans, dans un camp de réfugiés. Il est arrivé au **Canada, plus précisément en Alberta**, en 1984. Pendant de nombreuses années, Nhiem a cumulé plusieurs postes de commis au rayon des fruits et légumes de diverses épiceries de la région de Red Deer et d'Edmonton. Il travaillait le jour et étudiait l'anglais le soir.



CHEMINEMENT

En 1990, Nhiem a obtenu un emploi à temps plein chez **Olymel, une entreprise de transformation de la viande à Red Deer**. Il y a gravi les échelons : il a commencé au poste de manœuvre général, puis il a été promu au poste de chef d'équipe et enfin, à celui de contremaître.

FAMILLE

Nhiem a travaillé très fort pour se bâtir une nouvelle vie et subvenir aux besoins de sa famille, qui est restée au Vietnam.

COMMENTAIRES

« Mon emploi chez Olymel m'a permis d'être financièrement autonome et de réaliser mon rêve, soit celui de me bâtir une vie meilleure. J'ai fait des études collégiales et je possède maintenant plusieurs propriétés. Le Canada m'a donné la liberté de réaliser mes rêves, et Olymel continue de compter beaucoup pour moi. Le soutien et la sécurité d'emploi ont joué un rôle crucial pour me permettre d'avoir la vie dont j'ai toujours rêvé », précise-t-il.

Profil d'un ouvrier d'abattoir rural

JOHNNY WU, RED DEER (ALBERTA) – Olymel



PROFIL DE JOHNNY WU

Johnny est né en Chine et il est arrivé au Canada il y a 14 ans. Il n'avait pas d'emploi ni d'économies, et il ne parlait pas l'anglais. Il est venu au Canada seul, sans sa famille. Comme il n'était qualifié que pour un emploi à 7 \$/h, il travaillait 14 heures par jour et cumulait deux emplois, tout en étudiant l'anglais le soir. C'était, selon lui, la seule façon de réussir.

CHEMINEMENT

Johnny fut très heureux d'obtenir un emploi chez Olymel à Red Deer. Il avait de l'ambition et était déterminé à travailler dur et à apprendre toutes les ficelles du métier. Johnny a été promu au poste de chef d'équipe, puis il est devenu formateur. Il a ensuite été promu au poste de contremaître du quart de l'après-midi.

TRAVAILLER ET VIVRE AU CANADA RURAL

Johnny a continué de travailler à temps plein chez Olymel en tant que contremaître, tout en montant sa propre entreprise dans ses temps libres : un restaurant, également situé à Red Deer. Johnny a quitté Olymel à l'automne 2014 et il est maintenant le propriétaire-exploitant d'un grand restaurant à Red Deer. Il s'approvisionne d'ailleurs en viande de porc chez Olymel pour les besoins de son restaurant. Aujourd'hui, le restaurant de Johnny prépare souvent des repas pour divers événements spéciaux chez Olymel.

COMMENTAIRES

Johnny est ravi d'être un citoyen canadien et très reconnaissant envers Olymel de lui avoir offert des possibilités et du soutien.

« J'ai été en mesure de me bâtir un bel avenir et de réaliser mes rêves grâce à la confiance que m'a témoignée Olymel. » Johnny n'oubliera jamais ceux qui lui ont donné sa première chance et il adore raconter son histoire inspirante aux autres!





• (1700)

Mme Claudia Colocho (Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada): Bonjour à tous. Je m'appelle Claudia Colocho. Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui pour vous raconter mon histoire concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Je suis originaire d'El Salvador. En 2005, je suis venue au Canada comme travailleuse temporaire dans une usine de transformation d'aliments de Brandon, au Manitoba. Comme c'est le cas de la plupart des travailleurs migrants, la situation financière de ma famille était loin d'être idéale dans mon pays.

Je vivais avec ma mère, qui nous a élevés seule, ainsi qu'avec mon frère et ma soeur cadette. Ma mère travaillait d'arrache-pied pour subvenir à nos besoins. Elle travaillait comme secrétaire pendant de longues heures tous les jours. Mon frère aîné était agent des douanes à El Salvador et ma soeur cadette travaillait pour payer ses études. Laissez-moi vous dire qu'il est très difficile pour nous de faire des études. Avant que j'aboutisse au Canada, nous avions toutes les deux un emploi et tentions d'aller à l'école.

Nous vivions dans une des régions les plus pauvres d'El Salvador. Je n'arrivais à gagner que 5 \$ par jour environ et l'école me coûtait approximativement 60 \$ par mois. Pour ma soeur et moi, il était pratiquement impossible d'aller à l'école. Dans mon pays, j'avais de grands rêves et je voulais devenir avocate, mais il était extrêmement difficile de joindre les deux bouts. C'est alors que l'occasion de venir travailler pour les Aliments Maple Leaf au Canada s'est présentée.

Je suis arrivée au Canada à 23 ans. J'étais célibataire et je n'avais pas d'enfants. J'ai pu me concentrer sur l'apprentissage de l'anglais et économiser de l'argent pour rentrer dans mon pays, mais je suis tombée amoureuse de la culture canadienne, des Canadiens et de la ville de Brandon. Pas de l'hiver, par contre.

Le travail dans une usine d'emballage de viandes n'est pas facile, mais j'ai travaillé à Aliments Maple Leaf pendant quatre ans: d'abord comme découpeuse de viande, puis à l'hygiène, et ensuite au contrôle de la qualité dans le service des achats. J'étais déterminée à vivre au Canada, alors j'ai suivi les cours d'anglais offerts le soir par mon syndicat. Après être devenue résidente permanente, j'ai travaillé dans un bureau de services d'établissement. J'ai le privilège d'aider d'autres personnes à s'installer au Canada.

Je ne sais pas comment j'aurais pu franchir toutes les étapes de ce processus sans l'aide précieuse de mon syndicat, la section

locale 832 des TUAC, et de mon employeur, Aliments Maple Leaf. Ils m'ont offert les services d'établissement auxquels la grande majorité des travailleurs migrants n'ont pas accès. Mon assurance-maladie n'a pas été interrompue. Je bénéficiais de conditions de travail et d'un salaire convenables et je faisais partie d'une grande famille. Grâce à la chance que j'ai eue d'être embauchée dans un milieu syndiqué, j'ai pu profiter du Programme des candidats des provinces du Manitoba.

Je sens que je fais partie intégrante de mon milieu de travail et de ma collectivité, comme tout le monde. J'ai été traitée avec respect et dignité. Mon syndicat et mon employeur ont tous deux investi en moi, et je peux maintenant investir dans le Canada. Plutôt que de n'être qu'une visiteuse temporaire de ce beau pays, j'en fais maintenant partie. Je suis devenue citoyenne canadienne. Je paie des impôts et une portion de plus en plus grande de mon argent demeure au Canada pour que je puisse y faire ma vie et contribuer à l'économie du pays. Sans le Programme des candidats des provinces et l'appui concerté de mon syndicat et de mon employeur, je ne serais probablement pas en train de vous parler aujourd'hui. J'aimerais que tous les travailleurs qui viennent au Canada ne soient pas que de simples visiteurs, ni des travailleurs temporaires, mais plutôt qu'ils puissent faire de ce beau pays leur pays.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

• (1705)

Le président: Merci.

Il vous reste environ une minute, monsieur.

M. Naveen Mehta: Fantastique.

En terminant, je vous demanderais de lire notre mémoire, dans lequel nous décrivons ce que nous considérons être un régime d'immigration progressiste.

Je tiens également à remercier le gouvernement fédéral d'avoir eu le courage d'entreprendre un examen de ce programme bancale.

Ce mémoire fait partie d'une série de mémoires provenant de l'industrie, d'employeurs syndiqués tels que les Aliments Maple Leaf et HyLife, d'organismes communautaires tels que Migrant Workers Alliance for Change et de TUAC Canada, qui représente les intérêts des travailleurs migrants. Nous avons travaillé ensemble à l'élaboration d'une solution qui profiterait aux Canadiens, à l'économie canadienne et aux travailleurs.

Par exemple, ce que nous avons fait en 2014 était très ingénieux. TUAC Canada et nos employeurs ont négocié un protocole d'entente qui exposait tout ce qu'un régime d'immigration durable devrait comporter.

Je vais vous en citer un extrait:

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires n'a jamais été une solution de rechange cohérente, stratégique ou raisonnable à ce dont l'économie canadienne a besoin, c'est-à-dire un régime d'immigration qui permet à des personnes possédant diverses compétences de devenir résidents permanents et éventuellement citoyens canadiens.

C'est ce qu'en pensent le syndicat et les employeurs.

Je vous remercie de m'avoir donné cette possibilité de témoigner aujourd'hui. Voilà pour mes commentaires, mais si vous avez des questions, je serai heureux d'y répondre.

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

Je vais maintenant céder la parole à M. Deltell.



PROFIL DE LYUDMYLA MAKAROVA

Lorsque l'époux de Lyudmyla, Alex, a suggéré de quitter l'Ukraine pour immigrer au Canada, en 2006, elle a jugé que l'idée était complètement folle. Par contre, après qu'Alex a terminé le processus d'entrevue avec Tyson Foods (maintenant JBS Food Canada ULC), Lyudmyla a dû reconnaître qu'un déménagement au Canada pourrait améliorer les perspectives de la famille, particulièrement en ce qui concerne leurs deux jeunes garçons.

RETROUVAILLES FAMILIALES

Lyudmyla et leurs deux fils, Maksym et Vitaliy, sont arrivés au Canada en 2008. En 2010, tous les membres de la famille ont obtenu leur statut de résidents permanents. Les Makarova ont acheté leur première maison au Canada en 2011.

CHEMINEMENT

Avant d'arriver au Canada, les Makarova étaient les propriétaires-exploitants d'une boucherie. Lyudmyla s'occupait de la comptabilité et Alex remplissait les fonctions de découpeur de viande et de gérant.

- **Alex Makarova** : Alex est arrivé à Brooks, en Alberta, en décembre 2006 en tant que travailleur étranger temporaire (TET). Il a trouvé un emploi de **boucher industriel** au service de l'abattage, bien qu'il ne parlait pas un mot d'anglais. En 2009, il a été promu au poste de **chef de l'équipe d'abattage**. Ensuite, en 2011, Alex a commencé à travailler au service de la maintenance afin de suivre une **formation d'apprenti-mécanicien industriel**. En 2016, il a **reçu son certificat de compagnon, portant la mention Sceau rouge, dans le domaine de la mécanique industrielle**. En un an et demi, il a atteint le quatrième niveau de compétence linguistique canadien en anglais, et il a pu faire une demande au Programme des candidats à l'immigration de l'Alberta.
- **Lyudmyla Makarova** : Lyudmyla a commencé à travailler chez JBS en février 2009, au **service de l'entretien ménager**. Pendant trois ans, Lyudmyla a travaillé la nuit et étudié l'anglais le jour, tandis que leurs fils fréquentaient l'école à temps plein. Dès 2012, Lyudmyla était parvenue à améliorer son anglais, passant du niveau 0 au niveau 6, et elle a posé sa candidature au poste de **commis au recrutement**. Lyudmyla est maintenant **superviseure du recrutement chez JBS Foods Canada**.
- **Vitaliy Makarova** : Le fils d'Alex et de Lyudmyla s'est joint à l'équipe de JBS à titre **d'apprenti-électricien**.

TRAVAILLER ET VIVRE AU CANADA RURAL

Lorsque Lyudmyla est arrivée au Canada, elle a été surprise par les grands espaces inhabités qui s'y trouvent. Elle adore vivre dans une petite communauté rurale puisque selon elle, c'est bénéfique pour sa famille. Le milieu est calme et sécuritaire. Ses fils peuvent marcher pour se rendre à l'école, qui est à seulement cinq minutes de leur résidence. Toute la famille profite des services offerts à Brooks, notamment le centre des loisirs, le gymnase, les cours de taekwondo et le terrain de basketball.

COMMENTAIRES

Lorsqu'Alex est arrivé au Canada en tant que travailleur étranger temporaire, on lui a donné un permis de travail d'un an. Cette période a été très stressante, car il a dû apprendre l'anglais tout en travaillant de longues heures. Lyudmyla croit qu'un permis de travail de deux ans aurait été plus avantageux et aurait permis à son mari d'apprendre, de s'adapter et de satisfaire aux exigences du processus d'immigration. S'appuyant sur son expérience personnelle et professionnelle dans son poste de superviseure du recrutement, Lyudmyla croit que le fait de raccourcir le processus associé à la résidence permanente serait très avantageux pour les travailleurs étrangers temporaires. Dans certains cas, il faut de quatre à cinq ans pour obtenir le statut de résident permanent. Les familles pourraient être réunies plus rapidement si l'on réduisait les délais de traitement.

Profil d'un ouvrier d'abattoir rural

NAREL AURELIO, BROOKS (ALBERTA) – JBS FOODS CANADA



PROFIL DE NAREL AURELIO

En mai 2017, Narel célébrera sa dixième année au Canada. Narel occupait un poste de fonctionnaire aux Philippines, son pays d'origine, lorsqu'il a vu une offre d'emploi chez Lakeside Packers (maintenant JBS Food Canada ULC) dans le journal. Narel est arrivé au Canada en tant que travailleur étranger temporaire (TET) le jour même de la fête de la Reine, en 2007. Il a commencé sa carrière à l'usine de Brooks, en Alberta, au poste de découpeur de viande.

CHEMINEMENT

Ayant commencé sa carrière chez JBS en tant que **découpeur de viande dans l'aire de production**, il y a dix ans, Narel occupe maintenant le poste de **surintendant de quart au service de l'abattage**. Même après dix ans, il affirme n'avoir jamais songé à

quitter l'entreprise ou la communauté de Brooks, car il est reconnaissant de la chance qu'on lui a donnée de travailler et de bien gagner sa vie.

RETROUVAILLES FAMILIALES

L'épouse de Narel et leurs trois filles l'ont rejoint à Brooks il y a cinq ans. En 2016, Narel est devenu citoyen canadien, une réussite dont il est très fier.

TRAVAILLER ET VIVRE AU CANADA RURAL

Narel et sa famille aiment habiter dans une région rurale de l'Alberta. Brooks leur offre tout ce dont ils ont besoin, et le coût de la vie y est beaucoup plus abordable que dans une grande ville. Narel a acheté une maison près de l'école de ses filles. Elles sont très sportives et aiment particulièrement le basketball. La famille fréquente aussi régulièrement l'église.

Au début de 2010, Narel a mis sur pied une ligue de basketball pour la communauté philippine de Brooks. Des gens appartenant à d'autres groupes d'immigrants et même des résidents de localités avoisinantes font maintenant partie de la ligue.

COMMENTAIRES

Narel considère son arrivée au Canada comme une grande réalisation. Le plus dur pour lui a été de quitter sa famille. Il croit que les permis de travail de deux ans sont très bénéfiques pour les travailleurs, puisqu'ils leur donnent suffisamment de temps pour remplir tous les formulaires nécessaires pour obtenir leur résidence permanente. Il souligne que les permis de travail d'un an sont une cause importante de stress pour ses collègues immigrants, qui doivent déjà composer avec plusieurs difficultés pendant leur période de transition, notamment l'éloignement de la famille et l'apprentissage d'un nouvel emploi dans un milieu non familier.

Selon Narel, il serait fort utile pour ses collègues immigrants si le traitement des formulaires était accéléré. Cela les aiderait à obtenir leur résidence permanente et à retrouver leur famille plus rapidement. Il a été témoin de l'effet du stress associé aux longues formalités chez ses collègues, dont certains ont perdu leur famille ou se sont tournés vers les drogues. L'approbation d'une demande de résidence permanente peut prendre de deux à trois ans et durant cette période, les travailleurs étrangers temporaires doivent surmonter de nombreuses difficultés. Narel explique que sans le soutien de leurs proches, la situation de ces travailleurs peut devenir problématique. Narel aimerait que le gouvernement accélère le délai de traitement pour permettre aux membres de la famille des travailleurs étrangers temporaires de s'installer plus rapidement dans les communautés rurales du Canada.

Leader dans l'âme, Narel rappelle souvent à ses collègues travailleurs étrangers qu'ils sont venus au Canada pour le bien de leur famille, et qu'ils ne doivent pas rater cette occasion. Il leur fait remarquer que bien des gens aimeraient venir au Canada, mais que seuls certains ont la chance d'être choisis, et ils font partie de ces privilégiés. Narel les encourage aussi à adopter une bonne attitude au travail. Il espère que davantage d'immigrants philippins et leur famille auront la possibilité de venir travailler et de s'installer au Canada rural.





Est. 1873

January 13, 2017

OFFICE OF THE MAYOR JACK FROESE



Hon. Ahmed Hussen, Minister
Immigration, Refugee, and
Citizenship Canada
Jean Edmonds Building
South Tower, 20th Floor
365 Laurier Avenue West
Ottawa, ON, K1A
(Ahmed.Hussen@parl.gc.ca)

Hon. Patty Hajd, Minister of
Employment, Workforce
Development and Labour
140 Promenade du Portage IV,
Gatineau, QC, K1A
(Patty.Hajdu@parl.gc.ca)

Hon. Lawrence MacAulay, Minister
Agriculture and Agri-Food
Agriculture and Agri-Food Canada
1341 Baseline Road
Ottawa, ON, K1A 0C5
(lawrence.macaulay@parl.gc.ca)

Re: Rural Immigration: Britco (Donald's Fine Foods), Langley, British Columbia

Dear Ministers Hussen, Hajd, and MacAulay:

From: The Township of Langley

Rural options for rural immigration are extremely important to allow our Canadian rural communities and business to grow and revitalize. The Agriculture and Agri-Food is a High Growth industry and is a key industry supporting the rural and the broader Canadian economy.

Canadian farmers and our processors, with the help of a skilled agricultural workforce, are feeding 37 million Canadians. We are the 5th largest agri-food exporter helping to feed a multitude of people around the world. Canadians can be proud of our Canadian farmers, processors and workers who are contributing \$100 billion and close to 7 per cent toward Canada's Gross Domestic Product (GDP). The agriculture and agri-food industry needs workers to remain **globally competitive**, to take advantage of **export opportunities** and to ensure the **security, safety and sustainability of food** for all Canadians.

Canada's Agriculture & Agri-Food industry employs 2.3 million Canadians and is full of high quality career options with competitive wages and benefits. In spite of employers expending extensive efforts on recruitment and retention for Canadian workers, critical labour shortages are critical and pervasive throughout the agriculture value-chain.

Research conducted by the Canadian Agricultural Human Resource Council (CAHRC) shows a critical gap between the demand for workers and the supply of available workers. This gap has doubled in the last 10 years to approximately 60,000 workers. By 2025, the labour gap is expected to grow to 114,000 workers. The job vacancy rate for the industry is higher than any other industry in Canada, 7 per cent. This is resulting in \$1.5 billion in lost sales. The worker shortage increases the need for food imports and makes our grocery bills more costly.

Both farmers and processors are struggling to find workers. International farm and food employees, who work in permanent jobs, need a clear Pathway to Permanency as these skills are very valuable to our economy.

There is a critical shortage of butchers and meat cutters in meat processing plants. Britco located in Langley, BC is an example of a meat processing plant that provides many jobs and contributes to our town and province's economy. When meat processing establishments are unable to access sufficient workers, impacts include a reduction in the purchase of livestock, diminished demand for feed grains, curtailed meat production, less value-added, and relinquished exports as well as forfeited job opportunities for Canadians, economic growth, municipal taxes, and services in rural Canada. Recent changes to Immigration, Refugees and Citizenship Canada's Express Entry, reducing the arranged employment points and ongoing continued restrictions to Employment and Social Development Canada's Temporary Foreign Worker Program are working against the needs of rural businesses and rural abattoirs which are a major employer in our community.

Canadian farmers and meat processors have unique workforce needs which include: rural location, handling of live plants and animals, and for many farmers a high degree of seasonality. If Canadians are not available, we support the Agriculture and Agri-Food Labour Task Force (LTF) recommendation for an *Agriculture and Agri-Food Workforce Program*. Ongoing access to seasonal employees is needed, also an immigration pathway to permanency for farm and food workers, along with common sense fixes to the Temporary Foreign Worker Program that make sense for farmers, agricultural workers, and primary processors.

The Federal Government needs to recognize the immigration settlement work that companies like Britco are doing to help integrate Temporary Foreign Workers, refugees and immigrants into rural Canadian communities. The plant's immigration integration settlement efforts help immigrants and TFWs learn about our community. The work that they are doing supports and is a benefit to our community. Britco's workers, when allowed to immigrate, are helping us grow our town. The Federal Government should work with Britco to allow more TFWs to transition to permanency and to help immigrants to live and work in rural Canada. The important meat cutting jobs filled by TFWs support more Canadian jobs in our town and region. This is the approach that is needed to support immigrants with the special and unique skills that are needed in rural Canada which we need to grow our own local community.

Langley supports the *Agriculture and Agri-Food Program* and the *Canadian Agriculture and Agri-Food Workforce Action Plan*, a comprehensive Canadian employment strategy and a road map forward for rural Canada and the agriculture industry. We join with the growing group of over 77 organizations and companies, and call on the Federal Government to implement both, which we feel will help to support rural growth and provide new immigration opportunities for farm and food workers in our Canadian rural communities.

Sincerely,



Jack Froese
MAYOR

Cc Rt. Hon. Trudeau, Prime Minister (justin.trudeau@parl.gc.ca)

Hon. Ralph Goodale, Minister of Public Safety and Emergency Preparedness (ralph.goodale@parl.gc.ca)

Rodger Cuzner, Parliamentary Secretary Employment and Social Development Canada (rodger.cuzner@parl.gc.ca)

Borys Wrzesnewskyj, Chair Immigration Committee (Borys.Wrzesnewskyji@parl.gc.ca)

Bryan May, Chair HUMA Committee (Bryan.May@parl.gc.ca)

Pat Finnigan, Chair Agriculture and Agri-Food Committee (Pat.Finnigan@parl.gc.ca)

Mike Bossio, Chair Rural Caucus (Mike.Bossio@parl.gc.ca)



TROCHU
ALBERTA

www.town.trochu.ab.ca

The Town of Trochu

PO Box 340 Trochu, AB T0M2C0
Phone (403) 442-3085 Fax (403) 442-2528

January 13, 2017

Hon. Ahmed Hussen, Minister
Immigration, Refugee, and
Citizenship Canada
Jean Edmonds Building
South Tower, 20th Floor
365 Laurier Avenue West
Ottawa, ON, K1A
(Ahmed.Hussen@parl.gc.ca)

Hon. Patty Hajd, Minister of
Employment, Workforce
Development and Labour
140 Promenade du Portage IV,
Gatineau, QC, K1A
(Patty.Hajdu@parl.gc.ca)

Hon. Lawrence MacAulay, Minister
Agriculture and Agri-Food
Agriculture and Agri-Food Canada
1341 Baseline Road
Ottawa, ON, K1A 0C5
(lawrence.macaulay@parl.gc.ca)

Re: Rural Immigration: Sunterra meat processing plant, Trochu, Alberta

Dear Ministers Hussen, Hajd, and MacAulay:

I'm writing this letter on behalf of The Town of Trochu to express our support of the ***Agriculture and Agri-Food Program*** and the ***Canadian Agriculture and Agri-Food Workforce Action Plan***, a comprehensive Canadian employment strategy and a road map forward for rural Canada and the agriculture industry. We join with the growing group of over 77 organizations and companies, and call on the Federal Government to implement both, which we feel will help to support rural growth and provide new immigration opportunities for farm and food workers in our Canadian rural communities.

Sunterra Meat Processing Plant is extremely important to The Town of Trochu; this business has brought numerous benefits that continues to significantly contribute to the sustainability of our rural community. The foreign workers have become a part of Trochu, contributing and participating in all aspects of what makes Trochu great.

Our school, community organizations and community events are stronger because of rural immigration. Rural options for rural immigration are extremely important to allow our Canadian rural communities and business to grow and revitalize. The Agriculture and Agri-Food is a High Growth industry and is a key industry supporting the rural and the broader Canadian economy.

The agriculture and agri-food industry needs workers to remain globally competitive, to take advantage of export opportunities and to ensure the security, safety and sustainability of food for all Canadians. Canadian farmers and our processors, with the help of a skilled agricultural workforce, are feeding 37 million Canadians. We are the 5th largest agri-food exporter helping to feed a multitude of people around the world. Canadians can be proud of our Canadian farmers, processors and workers who are contributing \$100 billion and close to 7 per cent toward Canada's Gross Domestic Product (GDP). Canada's Agriculture & Agri-Food industry employs 2.3 million Canadians and is full of high quality career options with competitive wages and benefits. In spite of employers expending extensive efforts on recruitment and retention for Canadian workers, critical labour shortages are critical and pervasive throughout the agriculture value-chain.

Research conducted by the Canadian Agricultural Human Resource Council (CAHRC) shows a critical gap between the demand for workers and the supply of available workers. This gap has doubled in the last 10 years to approximately 60,000 workers. By 2025, the labour gap is expected to grow to 114,000 workers. The job vacancy rate for the industry is higher than any other industry in Canada, 7 per cent. This is resulting in \$1.5 billion in lost sales. The worker shortage increases the need for food imports and makes our grocery bills more costly.

Both farmers and processors are struggling to find workers. International farm and food employees, who work in permanent jobs, need a clear Pathway to Permanency as these skills are very valuable to our economy.

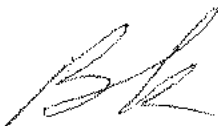
There is a critical shortage of butchers and meat cutters in meat processing plants. Sunterra's plant located in Trochu, Alberta is an example of a meat processing plant that provides many jobs and contributes to our town and our province's economy. When meat processing establishments are unable to access sufficient workers, impacts include a reduction in the purchase of livestock, diminished demand for feed grains, curtailed meat production, less value-added, and relinquished exports as well as forfeited job opportunities for Canadians, economic growth, municipal taxes, and services in rural Canada. Recent changes to Immigration, Refugees and Citizenship Canada's Express Entry, reducing the arranged employment points and ongoing continued restrictions to Employment and Social Development Canada's Temporary Foreign Worker Program are working against the needs of rural businesses and rural abattoirs which are a major employer in our community.

Canadian farmers and meat processors have unique workforce needs which include: rural location, handling of live plants and animals, and for many farmers a high degree of seasonality. If Canadians are not available, we support the Agriculture and Agri-Food Labour Task Force (LTF) recommendation for an *Agriculture and Agri-Food Workforce Program*. Ongoing access to seasonal employees is needed, also an immigration pathway to permanency for farm and food workers, along with common sense fixes to the Temporary Foreign Worker Program that make sense for farmers, agricultural workers, and primary processors.

The Federal Government needs to recognize the immigration settlement work that companies like Sunterra are doing to help integrate Temporary Foreign Workers, refugees and immigrants into rural Canadian communities. The plant's immigration integration settlement efforts help immigrants and TFWs learn about our community. The work that they are doing supports and is a benefit to our community. Sunterra workers are helping us grow our town. The Federal Government should work with Sunterra to allow more TFWs to transition to permanency and to help immigrants to live and work in rural Canada. The important meat cutting jobs filled by TFWs support more Canadian jobs in our town and region. This is the approach that is needed to support immigrants with the special and unique skills that are needed in rural Canada which we need to grow our own local community.

The support offered through the plant's immigration integration settlement efforts is why we have seen such success in Trochu. The plant's efforts bridged the gap between a group of foreign workers and a rural community. The help they offered the immigrants and the partnerships with various community groups brought two very different groups of people together to share in one common vision – living and working together, united as residents of Trochu, Alberta.

Sincerely,
THE TOWN OF TROCHU



Barry Kletke
MAYOR

Cc Rt. Hon. Trudeau, Prime Minister (justin.trudeau@parl.gc.ca)

Hon. Ralph Goodale, Minister of Public Safety and Emergency Preparedness (ralph.goodale@parl.gc.ca)

Rodger Cuzner, Parliamentary Secretary Employment and Social Development Canada (rodger.cuzner@parl.gc.ca)

Borys Wrzesnewskyj, Chair Immigration Committee (Borys.Wrzesnewskyj@parl.gc.ca)

Bryan May, Chair HUMA Committee (Bryan.May@parl.gc.ca)

Pat Finnigan, Chair Agriculture and Agri-Food Committee (Pat.Finnigan@parl.gc.ca)

Mike Bossio, Chair Rural Caucus (Mike.Bossio@parl.gc.ca)



309B Macleod Trail SW
High River, Alberta Canada T1V 1Z5
P: 403.652.2110 F: 403.652.2396
www.highriver.ca

OFFICE OF THE MAYOR

January 17, 2017

Hon. Ahmed Hussen, Minister
Immigration, Refugee, and
Citizenship Canada
Jean Edmonds Building
South Tower, 20th Floor
365 Laurier Avenue West
Ottawa, ON, K1A
Email: Ahmed.Hussen@parl.gc.ca

Hon. Patty Hajd, Minister of
Employment, Workforce
Development and Labour
140 Promenade du Portage IV,
Gatineau, QC, K1A
Email: Patty.Hajdu@parl.gc.ca

Hon. Lawrence MacAulay, Minister
Agriculture and Agri-Food
Agriculture and Agri-Food Canada
1341 Baseline Road
Ottawa, ON, K1A 0C5
Email: Lawrence.MacAulay@parl.gc.ca

Re: Rural Immigration - Cargill, High River, Alberta

Dear Ministers Hussen, Hajd, and MacAulay:

On behalf of the Town of High River, I am writing in support of Cargill's call for government to move forward with the Canadian Agriculture and Agri-Food Workforce Action Plan.

Rural options for rural immigration are extremely important to allow our Canadian rural communities and business to grow and revitalize. Agriculture and Agri-Food is a High Growth industry and is a key industry supporting the rural and the broader Canadian economy.

Canadian farmers and our processors, with the help of a skilled agricultural workforce, are feeding 37 million Canadians. We are the 5th largest agri-food exporter helping to feed a multitude of people around the world. Canadians can be proud of our Canadian farmers, processors and workers who are contributing \$100 billion and close to 7 per cent toward Canada's Gross Domestic Product (GDP). The agriculture and agri-food industry needs workers to remain globally competitive, to take advantage of export opportunities and to ensure the security, safety and sustainability of food for all Canadians.

Canada's Agriculture & Agri-Food industry employs 2.3 million Canadians and is full of high quality career options with competitive wages and benefits. In spite of employers expending extensive efforts on recruitment and retention for Canadian workers, critical labour shortages are critical and pervasive throughout the agriculture value-chain.

Research conducted by the Canadian Agricultural Human Resource Council (CAHRC) shows a critical gap between the demand for workers and the supply of available workers. This gap has doubled in the last 10 years to approximately 60,000 workers. By 2025, the labour gap is expected to grow to 114,000 workers. The job vacancy rate for the industry is higher than any other industry in Canada, 7 per cent. This is resulting in \$1.5 billion in lost sales. The worker shortage increases the need for food imports and makes our grocery bills more costly.

Both farmers and processors are struggling to find workers. International farm and food employees, who work in permanent jobs, need a clear Pathway to Permanency as these skills are very valuable to our economy.

There is a critical shortage of butchers and meat cutters in meat processing plants. **Cargill** located near **High River, Alberta** is an example of a meat processing plant that provides many jobs and contributes to our town and our province's economy. 30% of Cargill's 2200 employees live in High River which translates into 660 people and their families contributing to the economy of the community. When meat processing establishments are unable to access sufficient workers, impacts include a reduction in the purchase of livestock, diminished demand for feed grains, curtailed meat production, less value-added, and relinquished exports as well as forfeited job opportunities for Canadians, economic growth, municipal taxes, and services in rural Canada. Recent changes to Immigration, Refugees and Citizenship Canada's Express Entry, reducing the arranged employment points and ongoing continued restrictions to Employment and Social Development Canada's Temporary Foreign Worker Program are working against the needs of rural businesses and rural abattoirs which are a major employer in our community.

Canadian farmers and meat processors have unique workforce needs which include: rural location, handling of live plants and animals, and for many farmers a high degree of seasonality. If Canadians are not available, we support the Agriculture and Agri-Food Labour Task Force (LTF) recommendation for an *Agriculture and Agri-Food Workforce Program*. Ongoing access to seasonal employees is needed, also an immigration pathway to permanency for farm and food workers, along with common sense fixes to the Temporary Foreign Worker Program that make sense for farmers, agricultural workers, and primary processors.

The Federal Government needs to recognize the immigration settlement work that companies like Cargill is doing to help integrate Temporary Foreign Workers, refugees and immigrants into rural Canadian communities. The plant's immigration integration settlement efforts help immigrants and TFWs learn about our community. The work that they are doing supports and is a benefit to our community. Cargill's workers are helping us grow our town. The Federal Government should work with Cargill to support clear Pathways to Permanency and to allow more TFWs to transition to permanency helping immigrants to live and work in rural Canada. The important meat cutting jobs filled by TFWs support more Canadian jobs in our town and region. This is the approach that is needed to support immigrants with the special and unique skills that are needed in rural Canada which we need to grow our own local community.

High River supports the *Agriculture and Agri-Food Program* and the *Canadian Agriculture and Agri-Food Workforce Action Plan*, a comprehensive Canadian employment strategy and a road map forward for rural Canada and the agriculture industry. We join with the growing group of over 77 organizations and companies, and call on the Federal Government to implement both, which we feel will help to support rural growth and provide new immigration opportunities for farm and food workers in our Canadian rural communities.

Sincerely,



Craig Snodgrass
Mayor

cc: Rt. Hon. Trudeau, Prime Minister (Via email: Justin.Trudeau@parl.gc.ca)
Hon. Ralph Goodale, Minister of Public Safety and Emergency Preparedness
(Via email: Ralph.Goodale@parl.gc.ca)
Rodger Cuzner, Parliamentary Secretary Employment and Social Development Canada
(Via email: Rodger.Cuzner@parl.gc.ca)
Borys Wrzesnewskyj, Chair Immigration Committee (Via email: Borys.Wrzesnewskyj@parl.gc.ca)
Bryan May, Chair HUMA Committee (Via email: Bryan.May@parl.gc.ca)
Pat Finnigan, Chair Agriculture and Agri-Food Committee (Via email: Pat.Finnigan@parl.gc.ca)
Mike Bossio, Chair Rural Caucus (Via email: Mike.Bossio@parl.gc.ca)



City of Brooks

201-1st Avenue West • Box 879, Brooks, Alberta T1R 1B7 • ph. 403.362.3333 fax. 403.362.4787 • www.brooks.ca

February 2, 2017

Hon. Ahmed Hussien, Minister
Immigration, Refugee, and
Citizenship Canada
Jean Edmonds Building
South Tower, 20th Floor
365 Laurier Avenue West
Ottawa, ON, K1A
Ahmed.Hussien@parl.gc.ca

Hon. Patty Hajd, Minister of
Employment, Workforce
Development and Labour
140 Promenade du Portage IV,
Gatineau, QC, K1A
Patty.Hajdu@parl.gc.ca

Hon. Lawrence MacAulay, Minister
Agriculture and Agri-Food
Agriculture and Agri-Food Canada
1341 Baseline Road
Ottawa, ON, K1A 0C5
lawrence.macaulay@parl.gc.ca

Dear Ministers Hussien, Hajd, and MacAulay:

Re: Rural Immigration: JBS Meat Processing Plant, Brooks, Alberta

Options for rural immigration are extremely important to allow our Canadian rural communities and business to grow and revitalize. Agriculture and Agri-Food is a High Growth and key industry in support of the rural and the broader Canadian economy.

Canadian farmers and our processors, with the help of a skilled agricultural workforce, are feeding 37 million Canadians. We are the fifth largest agri-food exporter helping to feed a multitude of people around the world. Canadians can be proud of our Canadian farmers, processors and workers who are contributing \$100 billion and close to 7 percent toward Canada's Gross Domestic Product (GDP). The agriculture and agri-food industry needs workers to remain globally competitive, to take advantage of export opportunities and to ensure the security, safety and sustainability of food for all Canadians.

Canada's agriculture and agri-food industry employs 2.3 million Canadians offering high quality career options, competitive wages and benefits. Despite employers focusing extensive efforts on recruitment and retention for Canadian workers, labour shortages are critical and pervasive throughout the value added agricultural industry.



City of Brooks

201-1st Avenue West • Box 879, Brooks, Alberta T1R 1B7 • ph. 403.362.3333 fax. 403.362.4787 • www.brooks.ca

Research conducted by the Canadian Agricultural Human Resource Council (CAHRC) shows a critical gap between the demand for workers and the supply of available workers. This gap has doubled in the last 10 years to approximately 60,000 workers. By 2025, the labour gap is expected to grow to 114,000 workers. The industry's job vacancy rate is higher than any other industry in Canada at 7 percent, resulting in \$1.5 billion in lost sales. This worker shortage increases the reliance on food imports adversely impacting grocery bills. International farm and food employees, who work in permanent jobs, need a clear pathway to permanency, as these skills are critical to our region's economic wellbeing.

There is a critical shortage of butchers and meat cutters in meat processing plants. JBS Canada Inc. located in Brooks, Alberta is an example of a meat processing plant that provides many jobs and contributes significantly to our local and provincial economy. When meat-processing establishments are unable to access sufficient workers, impacts include a reduction in the purchase of livestock, diminished demand for feed grains, reduced meat production, less value-added production, and relinquished exports, as well as lost job opportunities for Canadians, economic growth, municipal taxes and services in rural Canada. Recent changes to Immigration, Refugees and Citizenship Canada's Express Entry have reduced the arranged employment points while ongoing continued restrictions to Employment and Social Development Canada's Temporary Foreign Worker Program are working against the needs of rural businesses and abattoirs, which are a major employer in our community.

Canadian farmers and meat processors have unique workforce needs, which include: rural location, handling of live plants and animals, and for many farmers a high degree of seasonality. If Canadians are not available, we support the Agriculture and Agri-Food Labour Task Force (LTF) recommendation for an *Agriculture and Agri-Food Workforce Program*. Ongoing access to seasonal employees and an immigration pathway to permanency for farm and food workers is required, along with corrections to the Temporary Foreign Worker Program that make sense for farmers, agricultural workers and primary processors.

We urge the Federal Government to recognize the significance of the immigration settlement work that companies like JBS contribute to the Canadian economy to help integrate Temporary Foreign Workers, refugees and immigrants into rural Canadian communities. The plant's immigration and integration settlement efforts help immigrants and TFWs learn about our community while the work that they perform supports our local economy and contributes to the growth of our region. We respectfully request that the Federal Government consider working with JBS to support clear pathways to permanency and to allow more TFWs to transition to permanency helping immigrants to live and work in rural Canada. The essential meat cutting jobs filled by TFWs support Canadian jobs in our region. This approach supports immigrants with the unique skills required in rural Canadian Agriculture and Agri-Food industries to grow our local communities.



City of Brooks

201-1st Avenue West • Box 879, Brooks, Alberta T1R 1B7 • ph. 403.362.3333 fax. 403.362.4787 • www.brooks.ca

The City of Brooks supports the *Agriculture and Agri-Food Program* and the *Canadian Agriculture and Agri-Food Workforce Action Plan*, a comprehensive Canadian employment strategy and road map forward for rural Canada and the agriculture industry. We join with the growing group of over 77 organizations and companies calling on the Federal Government to implement both, to help support rural growth and provide new immigration opportunities for farm and food workers in our Canadian rural communities.

Sincerely,

Barry Morishita,
Mayor

Cc Rt. Hon. Trudeau, Prime Minister (justin.trudeau@parl.gc.ca)

Hon. Ralph Goodale, Minister of Public Safety and Emergency Preparedness (ralph.goodale@parl.gc.ca)

Rodger Cuzner, Parliamentary Secretary Employment and Social Development Canada
(rodger.cuzner@parl.gc.ca)

Borys Wrzesnewskyj, Chair Immigration Committee (Borys.Wrzesnewskyj@parl.gc.ca)

Bryan May, Chair HUMA Committee (Bryan.May@parl.gc.ca)

Pat Finnigan, Chair Agriculture and Agri-Food Committee (Pat.Finnigan@parl.gc.ca)

Mike Bossio, Chair Rural Caucus (Mike.Bossio@parl.gc.ca)



December 13, 2016

The Honourable Lawrence MacAulay
Minister of Agriculture and Agri-Food Canada
1341 Baseline Road
Ottawa, ON K1A 0C5

The Honourable John McCallum
Minister of Immigration, Refugees and Citizenship
Jean Edmonds building
South Tower, 20th Floor
365 Laurier Ave. West
Ottawa, ON K1A 1L1

The Honourable MaryAnn Mihychuck
Minister of Employment, Workforce Development and Labour
140 Promenade du Portage IV
Gatineau, QC K1A 0J9

Dear Ministers MacAulay, McCallum and Mihychuck:

The Saskatchewan Association of Rural Municipalities (SARM) is writing you to express our support for *The Agriculture and Agri-Food Program* and *The Canadian Agriculture and Agri-Food Workforce Action Plan*. SARM represents all 296 rural municipalities in Saskatchewan which is home to just under 40% of the total farm area in Canada (2011 Census). The vast farmland and related agriculture sector in Saskatchewan, and all across Canada, require a sustainable labour force to continue the production and processing of agriculture goods.

This means that rural options for rural immigration are extremely important to allow Saskatchewan's rural communities and businesses to grow and revitalize. The agriculture sector is a key industry that supports rural economies and the broader Canadian economy.

Canadian farmers and our processors, with the help of a skilled agricultural workforce, are feeding 37 million Canadians. We are the 5th largest agri-food exporter helping to feed a multitude of people around the world. Canadians can be proud of our Canadian farmers, processors and workers who are contributing \$100 billion and close to 7 per cent toward Canada's Gross Domestic Product (GDP). The agriculture and agri-food industry needs workers to remain globally competitive, to take advantage of export opportunities and to ensure the security, safety and sustainability of food for all Canadians.

Canada's Agriculture & Agri-Food industry employs 2.3 million Canadians and is full of high quality career options with competitive wages and benefits. In spite of employers expending extensive efforts on recruitment and retention for Canadian workers, critical labour shortages are visible and pervasive throughout the agriculture value-chain.

Both farmers and processors are struggling to find workers. In the cattle industry in Saskatchewan, unless new ways are found allowing rural immigration and streamlined agricultural programming, the cattle herds will not be able to increase and Canada will not be able to maintain its position in the global livestock market. This also means more expensive food for Canadians. International farm employees, who work in permanent jobs, need a clear Pathway to Permanency as these skills are very valuable to our economy.

The same is true for the critical shortage of butchers and meat cutters in meat processing plants. Thunder Creek Pork (David's Fine Foods) in Moose Jaw and Maple Leaf Foods in Saskatoon are examples of meat processing plants that provide many jobs and contribute to Saskatchewan's economy. When meat processing establishments are unable to access sufficient workers, impacts include a reduction in the purchase of livestock, diminished demand for feed grains, curtailed meat production, less value-added, and relinquished exports as well as forfeited job opportunities for Canadians, economic growth, municipal taxes, and services in rural Saskatchewan.

Seasonal access to workers when Canadians are not available is also important as grain farming is a major part of the western economy. When there are not enough workers, farmers cannot get their crops off before the season changes and the snow begins to fall. This was the course of events that took place this year in Saskatchewan and many farmers have been working 24/7 every day to get their crop off after it snowed with a lot of added work drying the crops in the bins. This fall and winter Saskatchewan farmers had to work without breaks, without any relief workers, which is a safety concern. The weather and also the shortage of workers have also contributed to this year's huge financial loss to farmers and the economy.

Research conducted by the Canadian Agricultural Human Resource Council (CAHRC) shows a critical gap between the demand for workers and the supply of available workers. This gap has doubled in the last 10 years to approximately 60,000 workers. By 2025, the labour gap is expected to grow to 114,000 workers. The job vacancy rate for the industry is higher than any other industry in Canada, 7 per cent. This is resulting in \$1.5 billion in lost sales. The worker shortage increases the need for food imports and makes our grocery bills more costly.



Canadian farmers and meat processors have unique workforce needs which include: rural location, handling of live plants and animals and for grain farmers a high degree of seasonality. If Canadians are not available, we support the Agriculture and Agri-Food Labour Task Force (LTF) recommendation for an Agriculture and Agri-Food Workforce Program. Ongoing access to seasonal employees is needed, also an immigration pathway to permanency for farm and food workers, along with common sense fixes to the Temporary Foreign Worker Program that make sense for farmers, agricultural workers, and primary processors.

SARM supports the Agriculture and Agri-Food Program and the Canadian Agriculture and Agri-Food Workforce Action Plan, a comprehensive Canadian employment strategy and a road map forward for rural Canada and the agriculture industry. We join with the growing group of over 77 organizations and companies, and call on the Federal Government to implement both, which we feel will help to support rural growth and provide new immigration opportunities for farm and food workers in our rural communities in Saskatchewan and across Canada.

Thank you for your consideration.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink that reads "Ray Orb". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Ray Orb
SARM President

CC:

Jean-Claude Poissant, Parliamentary Secretary to the Minister of Agriculture and Agri-Food (Jean-Claude.Poissant@parl.gc.ca)

Arif Virani, Parliamentary Secretary to the Minister of Immigration, Refugees and Citizenship (arif.virani@parl.gc.ca)

Rodger Cuzner, Parliamentary Secretary to the Minister of Employment, Workforce Development and Labour (rodger.cuzner@parl.gc.ca)

Borys Wrzesnewskyj, Chair Immigration Committee (borys.wrzesnewskyj@parl.gc.ca)



Bryan May, Chair HUMA Committee (bryan.may@parl.gc.ca)

Mike Bossio, Chair Rural Caucus (mike.bossio@parl.gc.ca)

Pat Finnigan, Chair Agriculture and Agri-Food Committee (pat.finnigan@parl.gc.ca)

KEN J. WADDELL
MAYOR



275 Hamilton Street
P.O. Box 339
Neepawa, MB, R0J 1H0
Telephone (204) 476-7600
Fax (204) 476-7624
neepawa@wcgwave.ca

May 9, 2014

The Neepawa story
By Ken Waddell, Mayor of Neepawa

In Neepawa and area – which in its most basic form is the Town of Neepawa and the Rural Municipalities of Langford, Lansdowne and Rosedale – has undergone huge changes in the past 50 years. Neepawa has always been considered a regional centre, a growth centre, but that's not really the case. In actual fact, the area has shrunk in population, drastically shrunk until recently.

In 1956, the total population for those four municipalities was 8,688. Fifty years later, in 2006, it was 6,533. The actual population of the Town of Neepawa went up by only 189 in 50 years, but the Neepawa and area population went down by 2,344 residents.

Neepawa is called the "Land of Plenty" and for good reason. Ideally located in the centre of some very good crop land and some excellent ranching land, we can produce no end of food. Located far from large markets and major ports, it has been an expensive place to export food from.

Our grain isn't processed locally, our beef isn't processed locally either. In 1988, a hog plant started at Neepawa and by 2008 it had developed into a plant with 350 employees and it processed about 350,000 hogs a year. One could call that a good start on a value-added industry.

The plant was purchased by Hytek (currently known as HyLife Foods) in 2008, a family owned Manitoba company with lots of high quality hogs but no processing capacity. They expanded the plant using the local work force to train more and more workers. They hired more Canadians, having people commute many long miles to come to work. However, to fill their markets, they needed to process 1.6 million hogs per year and have a work force of over 1,000 people. That has been accomplished but in spite of ongoing, repeated efforts to hire Canadian, they simply can't fill the ranks. Hylife has successfully turned to the Temporary Foreign Worker program. It's been a huge blessing to the economy, to the Town and to the area. Its been a huge blessing to the food industry and the province as well. No longer are 6,300 hogs a day being shipped to Alberta or to the United States. The United States, by the way, with their Country of Origin Labeling (COOL), really isn't welcoming our hogs but that's another story.

Hylife Foods has brought in over 700 workers and guess what?, the families are following. So instead of Neepawa becoming a ghost town with a declining and aging population, the Town of Neepawa has grown to 4,200 people. And that's great news, but understand that's still 1,200 people less than we had 58 years ago.

And please understand that TFW may mean temporary in some towns, as in people who hoe the market garden crops and then go back to their homeland in the fall. It doesn't mean that here. Here at Neepawa, it means that the TFW folks apply for the provincial nominee program (PNP) and then the Permanent Resident Program (PR) and that they plan to stay, to raise their families, to buy houses and to fill our schools. We have 140 new housing starts in Neepawa with room for more. These good immigrant spouses also help staff our restaurants, our care homes, our hospitals and many other work places. Even then, we are only at 80 per cent staffing in our health care industry. We need more people, not less.

Manitoba has done a wonderful job with the PN and PR programs and they have done it over a period of 20 years and with two different political party regimes.

If the TFW program is severely restricted, much of this progress will be restricted or even lost.

This area of Manitoba is being increasingly called upon to feed the world and we are happy to do so. But, in order to do so, we have to not just grow the food but process the food and there's no other way to do it than to have the TFW program carry part of that load.



Sandy Trudel
Director of Economic Development
204-729-2131
s.trudel@brandon.ca

January 18th, 2017

Hon. Ahmed Hussen, Minister
Immigration, Refugee, and
Citizenship Canada
Jean Edmonds Building
South Tower, 20th Floor
365 Laurier Avenue West
Ottawa, ON, K1A
Ahmed.Hussen@parl.gc.ca

Hon. Patty Hajd, Minister of
Employment, Workforce
Development and Labour
140 Promenade du Portage IV,
Gatineau, QC, K1A
Patty.Hajdu@parl.gc.ca

Hon. Lawrence MacAulay,
Minister Agriculture and Agri-
Food
Agriculture and Agri-Food
Canada
1341 Baseline Road
Ottawa, ON, K1A 0C5
Lawrence.Macaulay@parl.gc.ca

Re: Rural Immigration: Maple Leaf Foods, Brandon, Manitoba Success Story

Dear Ministers Hussen, Hajd, and MacAulay:

Recent changes to Employment and Social Development Canada's Temporary Foreign Worker Program are working against the needs of rural businesses, negatively impacting growth potential in cities like Brandon, Manitoba. Meat processors such as Maple Leaf Foods have demonstrated they have unique workforce challenges as a result of rural location, small labour pools to draw from and physically demanding work that many Canadians are unwilling to do. If Canadians are not available to work in the regions where meat processing facilities are located, we support the Agriculture and Agri-Food Labour Task Force (LTF) recommendation for an *Agriculture and Agri-Food Workforce Program*. Common sense fixes to the Temporary Foreign Worker Program that make sense for farmers, agricultural workers, and primary processors are needed.

Brandon, Manitoba, the 2nd largest city in Manitoba, with a population of just under 50,000 is located in the southwest portion of the province with two thirds of the province's agricultural land located within a 100 km radius of the city. Agriculture has always been and will continue to be the backbone of our economy. Brandon's role as a service centre for an additional 130,000 rural residents has created a symbiotic relationship with the rest of southwest MB whereby our economic prosperity is largely dependent upon their economic well-being. If southwest Manitoba's economy is strong, so to is Brandon's economy, and of course the reverse is also true. The hog industry matters greatly to our region.

Like many small rural centres, Brandon's economic and population growth typically lags behind urban centres. Population growth was stagnant for many years and not unlike other rural communities, the City experienced population decline for a period of time. Maple Leaf Foods is Brandon's largest private employer and has been a catalyst for growth in Brandon and the surrounding area. Between the 2006 and 2011 Census, Brandon's population increased three times more than the previous census.

With a national labour shortage and a highly mobile and selective workforce, Brandon faces significant hurdles in trying to attract labour to the city and surrounding area when competing with larger urban centres. The southwest MB labour force, of which Brandon is the hub, is comprised of approximately 60,000 people. On a daily basis approximately 25% of Brandon's labour force commutes from the surrounding region.

With a small labour force to draw from, historically low unemployment rates in the region, and stiff competition from larger centres for labour, physically demanding operations such as the hog industry are faced with chronic and uphill challenges when it comes to meeting their labour needs. For the first five years of operation, the plant was able to secure sufficient labour from within the regional labour market. When the plant moved to a second shift (necessary for plant viability) it quickly became evident that there was insufficient labour in the region, and foreign recruitment became a necessity. In large centres such as Winnipeg, Toronto, etc., the labour pool is able to provide sufficient employees to support plant growth and fill attrition. In small centres such as Brandon, the regional labour pool is not large enough nor does it experience sufficient growth to keep pace with plant labour needs, despite the facility maintaining attrition rates well below the industry standard.

Maple Leaf Foods' decision to turn foreign recruitment to meet their labours needs was not made lightly and involved indepth consultation with the City of Brandon and local service organizations that would be involved in helping the newcomers settle. We collectively took the approach that settling newcomers was a community responsibility, which generated creative and collaborative settlement solutions. One of the solutions we are extremely proud of is a volunteer grass roots group's decision to establish professional interpretive services in the City. We worked with the Province of Manitoba to develop an interpreter curriculum and recognized testing for our interpreters. This grass roots solution has evolved to the point where we have interpreters for 18 languages other than English. Westman Immigrant Services now manages the Westman Immigrant Services Language Centre. The philosophies remain the same and we continue to deliver the training at regular intervals. In addition to meeting the language needs of the community, this initiative provides interpreters an opportunity to earn income.

Brandon School Division's declining enrollment was reversed thanks to newcomer children. Prior to the arrival of temporary foreign workers and their families, Brandon School Division had approximately 1,000 vacant classroom seats. Today we have had to expand space at several schools and a request has been submitted to construct a new school in Brandon. Public school growth was greatly supported by the establishment of a Brandon School Division Welcome Centre. The Centre offers initial registration, assessment, orientation and information services to support the educational needs of newcomer students and families in Brandon School Division. Likewise Maple Leaf Foods and the community came together to offer indepth orientation with the aid of interpreters when necessary so that newcomers gained insight into not only the job but also the community and its resources.

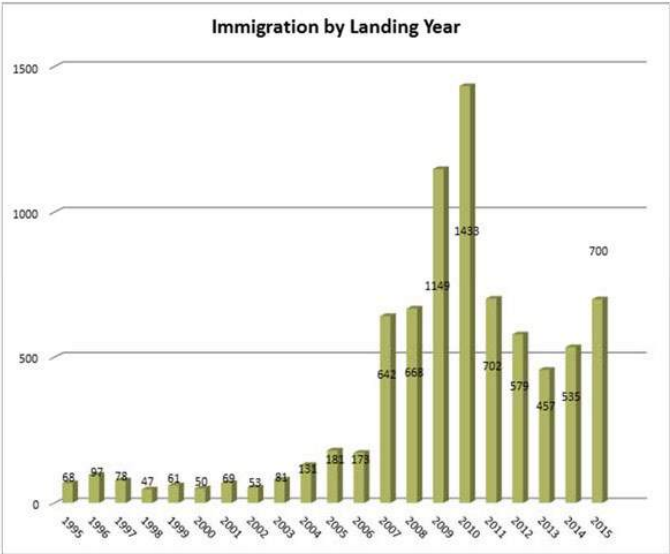
I have worked very closely with Maple Leaf Foods since it opened in Brandon in 1999 and can attest to fact that despite very creative and extensive efforts on recruitment and retention, the

Maple Leaf Foods's Brandon facility remains chronically understaffed. Insufficient labour results in less processing at the plant (negatively impacting jobs and employee earnings) and less value added work occurring, which in turn causes a downward ripple effect through the entire value chain. Brandon's economy feels the negative impacts twice, first hand through a downturn in economic activity in the city and a second time by virtue of our role as a service centre for southwest Manitoba. Less earnings in southwest Manitoba translates to less disposable income, which is felt throughout the local economy.

Brandon, southwest Manitoba and Maple Leaf Foods benefited significantly in the past from being able to bring temporary foreign workers to Brandon. The newcomers enabled Maple Leaf Foods to operate at full staffing levels strengthening plant viability. The benefits to Brandon of welcoming over 7,200 newcomers over a span of ten years are much more far-reaching. Listed below are but a few proofs of the positive impact experienced in Brandon.

- population growth which was historically slow and predictable reached levels not seen since the mid 1980s. (1992 census population growth 0.40%, 2011 census population growth was 11%)
- Brandon's median age decreased 1.4% between 2006 and 2011 census, bucking the national trend
- birth rates reached unprecedented levels (birthrate in 2004/2005 was 565, in 2014/2015 it was 749)
- Brandon School Division's declining enrollment was reversed, with approximately 1,000 vacant class room seats filled
- building permit values increased significantly and over an extended period of time (historical average was 615 / year, 2000 onward that increased to 800)
- new housing starts reached historical highs (historical norm was 100 units per year, last 10 years, the average number of new units constructed was 357)
- commercial growth ballooned
- critical mass of newcomers enabled us to grow immigrant service delivery from a primarily volunteer based approach to a full service newcomer settlement, language and employment organization.
- the labour force grew and new languages and skills were added to strengthen it. Today you find newcomers who were once temporary foreign workers or their family members employed in virtually every segment of the economy. Assiniboine Community College designed a Financial Services bridging program that provided Canadian oriented training for newcomers with previous financial backgrounds. The program was very successful with the majority of participants hired by the local banks.
- language capacity in Brandon has grown significantly (Spanish is the next highest used language after English)
- newcomers continue to start up businesses in Brandon and have also purchased existing businesses

In addition to the positive economic impacts listed above, the community has benefited significantly from the cultural diversification resulting from welcoming temporary foreign workers and their families to the City. In 2011, Brandon welcomed 1438 immigrants, 22 times the historical average that existed pre Maple Leaf Foods. Despite this unprecedented growth in immigration, a statistically represented survey indicated 89% of residents felt immigration had not negatively impacted Brandon's quality of life (a graph has been included at the end of this letter showing the survey responses for the past nine years), 2016 results are not yet available. Those surveyed who felt immigration had a negative impact on the community has hovered around 10%. Data showed that those who voiced negative impacts, referred to growth related pressures such as low rental vacancy rates, not the immigrants themselves. The cultural and social fabric of the community is the strongest it has ever been. In 2001, visible minorities made up only 2.5% of Brandon's population significantly below the national average. Thanks to the newcomer population growth, this figure climbed to 11% in the 2011 Census.



The successful settlement of significant numbers of newcomers did not happen by itself. Maple Leaf, the City of Brandon and the community have worked collaboratively, creatively and proactively to make this a reality. We created a temporary foreign worker settlement model of success that in my estimation is indisputable, a belief reinforced by feedback from across Canada. I have taken the liberty of including a few more key strategies that contributed to Maple Leaf Foods and Brandon's success in welcoming newcomers.

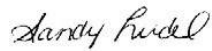
- Vital to our success was Brandon, Maple Leaf Foods, the foreign workers and the Province's collective goal of having the temporary foreign workers settle permanently in Brandon and the surrounding area.

- The community did not refer to newcomers as Temporary Foreign Workers, rather we referred to them as transitional. This wording change was very important as the foreign workers were viewed as part of the community, which justified organizations investing in service delivery supports. Settlement of the newcomers was and continues today to be viewed as a collective responsibility.
- Maple Leaf Foods and Brandon approached the plant's labour needs as a community challenge and opportunity. This meant that strategies had to benefit both the community and the plant.
- We agreed we wanted a fully integrated community, so refused to take the easy path and fill buildings with foreign workers. A concerted effort was made to ensure that newcomers were able to access housing throughout the entire city.
- Maple Leaf Foods agreed to limit foreign recruitment to four language groupings to provide the community with an opportunity to grow language capacity in Brandon.
- We wanted to ensure newcomers were able to maintain a strong cultural community, so sufficient numbers of people from the same cultural backgrounds were brought to Brandon to achieve critical mass
- Maple Leaf was very forthcoming with labour plans, demographics of whom would be arriving and timelines for arrival to aid in a proactive community response to the newcomers needs
- The Director of Economic Development for the City of Brandon was invited to participate in Maple Leaf plant Management meetings to understand recruitment plans and newcomer needs
- We committed to regular and frequent communication with the service organizations in Brandon. We organized lunch n learn meetings, formal presentations, frequent email updates, one on one meetings and maintained a chronological accounting of the Maple Leaf plant and labour plans, including foreign recruitment on the Economic Development Brandon website
- We formed an advisory committee comprised of organizations that were responding to the immigrants needs. This committee identified service delivery successes and gaps and developed plans to respond to the gaps. The interpretive services program mentioned earlier was developed and operated by the advisory committee until eventually Westman Immigrant Services took over management of the program
- Newcomer needs analysis and focus groups were organized
- Maple Leaf dedicated staff resources to settlement and community outreach
- Brandon undertook several socio economic impact and housing supply and demand analysis and shared the findings broadly
- Daycare was a pressure point within the community so Maple Leaf Foods contributed financially to the development of the YMCA daycare. They also assisted with the translation of medical forms at the hospital in the early stages of foreign recruitment.

I hope this information will support our request of the Federal Government to recognize the immigration settlement work that companies like Maple Leaf Foods are doing to help integrate Temporary Foreign Workers, refugees and immigrants into rural Canadian communities. We

strongly encourage the Federal Government to work with Maple Leaf Foods to better support them and their workers with a Pathway to Permanency in rural Canada. Doing so strengthens rural Canada and the Canadian economy.

Sincerely

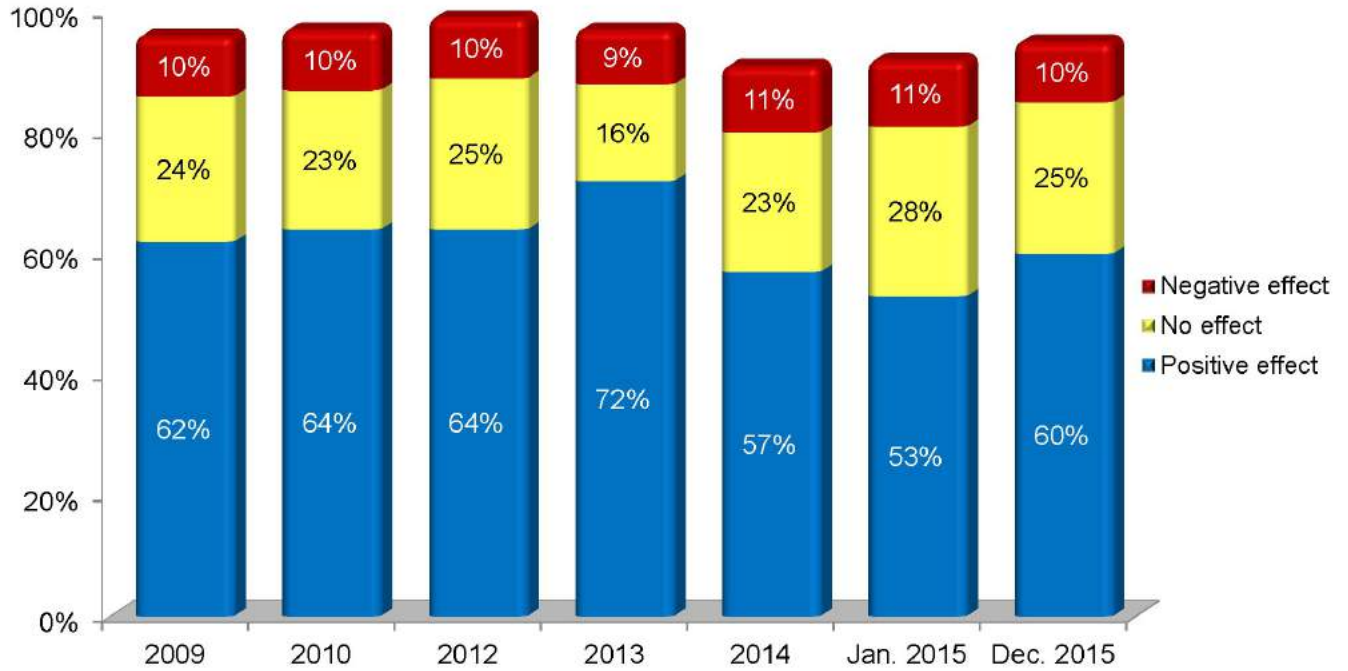


Sandy Trudel
Director of Economic Development
City of Brandon

Cc Rt. Hon. Trudeau, Prime Minister (justin.trudeau@parl.gc.ca)
Hon. Ralph Goodale, Minister of Public Safety and Emergency Preparedness
(ralph.goodale@parl.gc.ca)
Rodger Cuzner, Parliamentary Secretary Employment and Social Development Canada
(rodger.cuzner@parl.gc.ca)
Borys Wrzesnewskyj, Chair Immigration Committee (Borys.Wrzesnewskyj@parl.gc.ca)
Bryan May, Chair HUMA Committee (Bryan.May@parl.gc.ca)
Pat Finnigan, Chair Agriculture and Agri-Food Committee (Pat.Finnigan@parl.gc.ca)
Mike Bossio, Chair Rural Caucus (Mike.Bossio@parl.gc.ca)

Perceptions of Recent Immigrants

"In recent years there has been increased immigration to Brandon with people coming here from different countries. Which of the following three statements most closely reflects your opinion about the arrival of new Canadians to Brandon? Do you feel that new international immigrants have had a ...?" (n=400)



Base: Brandon adults



THE TOWNSHIP OF
WOOLWICH

BOX 158, 24 CHURCH ST. W.
ELMIRA, ONTARIO N3B 2Z6
TEL. 519-669-1647 / 1-877-969-0094
COUNCIL/CAO/CLERKS FAX 519-6691820
PLANNING/ENGINEERING/BUILDING FAX 519-669-4669
FINANCE/RECREATION/FACILITIES FAX 519-669-9348

January 17, 2017

Hon. Ahmed Hussen, Minister
Immigration, Refugee, and
Citizenship Canada
Jean Edmonds Building
South Tower, 20th Floor
365 Laurier Avenue West
Ottawa, ON, K1A
(Ahmed.Hussen@parl.gc.ca)

Hon. Patty Hajd, Minister of
Employment, Workforce
Development and Labour
140 Promenade du Portage IV,
Gatineau, QC, K1A
(Patty.Hajdu@parl.gc.ca)

Hon. Lawrence MacAulay, Minister
Agriculture and Agri-Food
Agriculture and Agri-Food Canada
1341 Baseline Road
Ottawa, ON, K1A 0C5
(lawrence.macaulay@parl.gc.ca)

Re: Rural Immigration: Conestoga Meat Packers, Breslau, Ontario

Dear Ministers Hussen, Hajd, and MacAulay:

As you are aware, rural options for rural immigration are extremely important to allow our Canadian rural communities and businesses to grow and revitalize. Agriculture and Agri-Food is a High Growth industry and is a key industry supporting the rural and the broader Canadian economy.

Canadian farmers and our processors, with the help of a skilled agricultural workforce, are feeding 37 million Canadians and are the 5th largest agri-food exporter helping to feed a multitude of people around the world. Canada's Agriculture & Agri-Food industry employs 2.3 million Canadians. In spite of employers expending extensive efforts on recruitment and retention for Canadian workers, critical labour shortages are pervasive throughout the agriculture value-chain.

There is a critical gap between the demand for workers and the supply of available workers. By 2025, the labour gap is expected to grow to 114,000 workers. The job vacancy rate for the industry is higher than any other industry in Canada, 7 per cent. This is resulting in \$1.5 billion in lost sales. The worker shortage increases the need for food imports and makes our grocery bills more costly. Both farmers and processors are struggling to find workers. International farm and food employees, who work in permanent jobs, need a clear Pathway to Permanency as these skills are very valuable to our economy.

There is a critical shortage of butchers and meat cutters in meat processing plants. **Conestoga Meat Packers located in Breslau, Ontario** is an example of a meat processing plant that provides many jobs and contributes to our township's and province's economy. Currently, they are short 40-60 skilled industrial or retail butchers. Conestoga works diligently to hire and train individuals locally, however they have not been successful in finding enough people with both the desire and capability to perform the skilled jobs required in the plant. They are currently experiencing a turnover rate of approximately 30%. Probationary turnover is 65% and makes it



THE TOWNSHIP OF
WOOLWICH

BOX 158, 24 CHURCH ST. W.
ELMIRA, ONTARIO N3B 2Z6
TEL. 519-669-1647 / 1-877-969-0094
COUNCIL/CAO/CLERKS FAX 519-669-1820
PLANNING/ENGINEERING/BUILDING FAX 519-669-4669
FINANCE/RECREATION/FACILITIES FAX 519-669-9348

extremely difficult to manage their labour and ensure they have enough skilled workers to operate.

When meat processing establishments are unable to access sufficient workers, impacts include a reduction in the purchase of livestock, diminished demand for feed grains, curtailed meat production, less value-added, and relinquished exports as well as forfeited job opportunities for Canadians, economic growth, municipal taxes, and services in rural Canada.

Recent changes to Immigration, Refugees and Citizenship Canada's Express Entry, reducing the arranged employment points and ongoing continued restrictions to Employment and Social Development Canada's Temporary Foreign Worker Program are working against the needs of rural businesses and rural abattoirs which are a major employer in our community.

Canadian farmers and meat processors have unique workforce needs which include: rural location, handling of live plants and animals, and for many farmers a high degree of seasonality. If Canadians are not available, we support the Agriculture and Agri-Food Labour Task Force (LTF) recommendation for an *Agriculture and Agri-Food Workforce Program*. Ongoing access to seasonal employees is needed, along with an immigration pathway to permanency for farm and food workers, and common sense fixes to the Temporary Foreign Worker Program that make sense for farmers, agricultural workers, and primary processors.

Given the inability to find Canadian workers for their plant, Conestoga Meat Packers supplements their workforce with stable and skilled labour from other countries. They employ temporary foreign workers and other new immigrants with the skills and desire to work at their plant. Conestoga currently employs 835 Canadians of which 270 are Women, 20 are people with disabilities, 7 are First Nations/Indigenous and 35 are Temporary Foreign Workers. The temporary foreign workers they hire all desire to remain with Conestoga permanently. However, with the changes to the Express entry rules, they have a very limited opportunity to achieve permanent residency particularly in Ontario as there is no avenue for low or semi-skilled workers to apply.

The Federal Government needs to recognize the immigration settlement work that companies like Conestoga Meat Packers is doing to help integrate Temporary Foreign Workers, refugees and immigrants into rural Canadian communities. The plant's immigration integration settlement efforts help immigrants, refugees and TFWs learn about our community. The work that they are doing supports and is a benefit to our community. Conestoga's workers, when allowed to immigrate, are helping us to grow our community. To date, Conestoga Meat Packers:

- Works closely with community resources to provide ESL language classes and other requirements
- Assists with finding housing and initial furnishings for newcomers
- Assists with completing forms for the government and permanent residency and providing appropriate connections
- Assists in finding initial transportation (car pooling)
- Considers employment for relatives on opposite shifts to minimize child care costs



THE TOWNSHIP OF
WOOLWICH

BOX 158, 24 CHURCH ST. W.
ELMIRA, ONTARIO N3B 2Z6
TEL. 519-669-1647 / 1-877-969-0094
COUNCIL/CAO/CLERKS FAX 519-669-1820
PLANNING/ENGINEERING/BUILDING FAX 519-669-4669
FINANCE/RECREATION/FACILITIES FAX 519-669-9348

Conestoga Meat Packers has a solid history of providing a welcoming environment to a very diverse population and providing opportunities for growth for those who have the desire to learn work in their environment. We have attached two success stories to this letter for your review.

Woolwich Township believes that the Federal Government should work with Conestoga Meat Packers to allow more TFWs to transition to permanency and to help immigrants to live and work in rural Canada. The important meat cutting jobs filled by TFWs support more Canadian jobs in our town and region. This is the approach that is needed to support immigrants with the special and unique skills that are needed in rural Canada and which we need to grow our own local community.

Woolwich Township supports the *Agriculture and Agri-Food Program* and the *Canadian Agriculture and Agri-Food Workforce Action Plan*, a comprehensive Canadian employment strategy and a road map forward for rural Canada and the agriculture industry. We join with the growing group of over 77 organizations and companies, and call on the Federal Government to implement both, which we feel will help to support rural growth and provide new immigration opportunities for farm and food workers in our Canadian rural communities.

Sincerely,

Sandy Shantz,
Mayor of Woolwich Township

Cc Rt. Hon. Trudeau, Prime Minister (justin.trudeau@parl.gc.ca)

Hon. Ralph Goodale, Minister of Public Safety and Emergency Preparedness
(ralph.goodale@parl.gc.ca)

Rodger Cuzner, Parliamentary Secretary Employment and Social Development Canada
(rodger.cuzner@parl.gc.ca)

Borys Wrzesnewskyj, Chair Immigration Committee (Borys.Wrzesnewskyj@parl.gc.ca)

Bryan May, Chair HUMA Committee (Bryan.May@parl.gc.ca)

Pat Finnigan, Chair Agriculture and Agri-Food Committee (Pat.Finnigan@parl.gc.ca)

Mike Bossio, Chair Rural Caucus (Mike.Bossio@parl.gc.ca)



THE TOWNSHIP OF
WOOLWICH

BOX 158, 24 CHURCH ST. W.
ELMIRA, ONTARIO N3B 2Z6
TEL. 519-669-1647 / 1-877-969-0094
COUNCIL/CAO/CLERKS FAX 519-669-1820
PLANNING/ENGINEERING/BUILDING FAX 519-669-4669
FINANCE/RECREATION/FACILITIES FAX 519-669-9348

CONESTOGA DIVERSIFIED WORKFORCE

Williams Ayala: Williams originally immigrated to Canada from El Salvador. Williams was hired as an hourly production worker in September 2006. He trained and became certified on numerous roles in plant (knife skills, skilled roles) before applying for and being awarded the Lead Hand role in November 2011. Since then, Williams has worked as Lead Hand on both sides of the plant (kill floor and cut/packaging) which requires a knowledge of both sides of the production process. There are not very many people in the company that have this skill set.

His wife, brother, and sister all work for the company.

Sheik Oodally: Originally from Mauritius, Sheik was hired in December 2013 as a Retail Butcher. Sheik had completed training in Mauritius and had previous experience as a butcher. Sheik was originally hired through an LMIA exempt program and then was extended via an LMIA for retail butchers. He applied through express entry and just received permanent residency. His wife is also employed with the company.

Together he and his wife can earn \$80-90,000/year which is a comfortable family income in our area. Sheik is now learning to become a back-up lead hand and has a bright future at CMP.



Municipalité de
Saint-Alexandre-de-Kamouraska

Saint-Alexandre-de-Kamouraska, le 27 février 2017

L'honorable Ahmed D. Hussen
Ministre de l'Immigration, des
Réfugiés et de la Citoyenneté
Édifice Jean Edmonds
Tour Sud, 20^e étage
365 Avenue Laurier Ouest
Ottawa, Ontario K1A 1L1
(Minister@cic.gc.ca;
Ahmed.Hussen@parl.gc.ca)

L'honorable Patricia A. Hajdu
Ministre de l'Emploi, du
Développement de la main
d'œuvre et du Travail
Portage IV, 140 Promenade du
Portage
Gatineau (Québec) J8X 2K2
([NC-MIN-EWDL-EDMT-GD@hrsdc-
rhdcc.gc.ca](mailto:NC-MIN-EWDL-EDMT-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca);
Patty.Hajdu@parl.gc.ca)

L'honorable Lawrence MacAulay
Ministre de l'Agriculture et de
l'Agroalimentaire du Canada
1341, chemin Baseline
Ottawa (Ontario) K1A 0C5
(info@agr.gc.ca;
lawrence.macaulay@parl.gc.ca)

Objet : Immigration rurale : ALIMENTS ASTA/MUNICIPALITÉ DE SAINT-ALEXANDRE-DE-KAMOURASKA

Madame la Ministre,
Messieurs les Ministres,

Les membres du conseil municipal de Saint-Alexandre-de-Kamouraska se joignent à moi afin de vous sensibiliser aux difficultés que vivent les entreprises de l'industrie agro-alimentaire dans leur recherche de main-d'œuvre dont l'entreprise **ALIMENTS ASTA INC.** établie dans notre municipalité. À cet effet, nous leur apportons tout notre appui dans leurs démarches effectuées auprès de vos ministères respectifs dans les dossiers se rapportant à la rareté de la main-d'œuvre et à la modification du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Il est primordial pour les immigrants en zone rurale d'avoir accès à des débouchés pour permettre aux collectivités et aux entreprises rurales canadiennes de croître et de se revitaliser. L'industrie agricole et agroalimentaire est en forte croissance et figure comme une industrie clé de l'économie rurale et de l'ensemble de l'économie canadienne.

Les exploitants agricoles et les transformateurs canadiens, avec l'aide d'une main-d'œuvre agricole qualifiée, alimentent 37 millions de Canadiens. Le Canada est le cinquième plus grand exportateur agricole du monde et contribue à nourrir une multitude de gens dans le monde entier. Les Canadiens peuvent être fiers des exploitants, des transformateurs et des travailleurs agricoles canadiens, dont la contribution annuelle au produit intérieur brut (PIB) du pays s'élève à plus de 100 milliards de dollars, soit près de 7 % du PIB. L'industrie agricole et agroalimentaire a besoin que ses travailleurs demeurent **concurrentiels mondialement** pour tirer profit des **occasions que lui offre le marché de l'exportation** et assurer la **sécurité, la salubrité et la viabilité de la production alimentaire** pour tous les Canadiens.

L'industrie canadienne de l'agriculture et de l'agroalimentaire emploie 2,3 millions de Canadiens et présente un large éventail de carrières de grande qualité assorties de salaires et d'avantages concurrentiels. Or, malgré tous les efforts que déploient les employeurs pour recruter et maintenir en poste des travailleurs canadiens, les pénuries de main-d'œuvre restent critiques et omniprésentes dans la chaîne de valeur agricole.

Les résultats de la recherche menée par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) montrent un écart important entre la demande et l'offre de travailleurs. Cet écart a doublé au cours des 10 dernières années pour atteindre environ 60 000 travailleurs. D'ici 2025, l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre devrait atteindre 114 000 travailleurs. Actuellement, le taux de postes vacants de l'industrie agricole, qui s'élève à 7 %, est le plus élevé de toutes les industries au Canada. Il en découle une perte commerciale de 1,5 milliard de dollars. La pénurie de travailleurs accroît le besoin d'importer des aliments et fait augmenter la facture d'épicerie des Canadiens.

Tant les exploitants agricoles que les transformateurs ont du mal à trouver des travailleurs. Les travailleurs étrangers du secteur agricole et agroalimentaire, qui cumulent des emplois permanents, ont besoin de voies d'accès à la résidence permanente bien définies, car leurs compétences sont extrêmement utiles à l'économie canadienne.

Les usines de transformation souffrent d'un manque criant de bouchers et de dépeceurs-découpeurs de viande. **ALIMENTS ASTA INC.** au Québec, entreprise établie dans notre municipalité, Saint-Alexandre-de-Kamouraska, est un exemple d'usine de transformation de la viande qui fournit un grand nombre d'emplois et contribue à l'économie provinciale. L'incapacité de ce type d'usine de trouver un nombre suffisant de travailleurs a plusieurs répercussions, comme une diminution de l'achat de bétail, une baisse de la demande en céréales fourragères, une production réduite de la viande, une valeur ajoutée moindre et un abandon de l'exportation, ainsi que des pertes de possibilités d'emploi pour les Canadiens, la croissance économique, les taxes municipales et les services offerts au Canada rural. Les récents changements apportés au programme Entrée express de Citoyenneté et Immigration Canada, le fait de réduire le nombre de points des emplois réservés et les restrictions constantes apportées au Programme des travailleurs étrangers temporaires d'Emploi et Développement social Canada vont à l'encontre des besoins des entreprises et des abattoirs ruraux, lesquels sont des employeurs de premier plan dans notre milieu.

Les exploitants agricoles et les transformateurs de viande canadiens ont des besoins spéciaux en matière d'effectif en raison notamment des facteurs suivants : emplois en milieux ruraux; manipulation de végétaux et d'animaux vivants; caractère hautement saisonnier du travail pour beaucoup d'exploitants agricoles. S'il n'y a pas de Canadiens disponibles pour occuper ces emplois, nous appuyons la recommandation de l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre (ESMO) du secteur agricole et agroalimentaire à l'effet de créer le *Programme canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire*. Il est nécessaire d'avoir accès à des employés saisonniers de façon continue. Il faut aussi faciliter aux travailleurs agricoles et agroalimentaires immigrants l'accès à la résidence permanente et apporter des solutions sensées au Programme des travailleurs étrangers temporaires au profit des employeurs et travailleurs agricoles et des transformateurs primaires.

Le gouvernement fédéral doit reconnaître le travail d'établissement des immigrants effectué par les entreprises comme **ALIMENTS ASTA INC.** afin de favoriser l'intégration des travailleurs étrangers temporaires, des réfugiés et des immigrants dans les collectivités rurales canadiennes. Les efforts d'établissement et d'intégration des immigrants investis par l'usine aident les immigrants et les travailleurs étrangers temporaires à mieux connaître

notre milieu. Le travail qu'ils accomplissent aide notre collectivité et lui est profitable. Les travailleurs d'**ALIMENTS ASTA INC.** lorsqu'on leur permet d'immigrer, favorisent la croissance de notre milieu. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec **ALIMENTS ASTA INC.** pour permettre à un nombre accru de travailleurs étrangers temporaires d'effectuer leur transition vers la résidence permanente et aider les immigrants à vivre et à travailler dans le Canada rural. Les importants emplois de dépeceurs-découpeurs de viande comblés par les travailleurs étrangers temporaires appuient davantage d'emplois occupés par des Canadiens dans notre ville et région. Voilà l'approche privilégiée pour appuyer les immigrants qui possèdent les compétences spéciales et uniques en leur genre dont a besoin le Canada rural ainsi que notre collectivité pour en assurer la croissance.

La Municipalité de Saint-Alexandre-de-Kamouraska appuie donc le *Programme canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire* et le *Plan d'action canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire*, une stratégie d'emploi canadienne exhaustive qui indique la voie à suivre au Canada rural et à l'industrie agricole. Nous tenons à nous joindre au groupe sans cesse croissant de 77 organismes et entreprises qui appuient ce programme et ce plan, et nous demandons au gouvernement fédéral de les mettre tous deux en œuvre, car nous croyons qu'ils appuieront la croissance des zones rurales et feront profiter les travailleurs du milieu agricole et agroalimentaire de nouveaux débouchés en matière d'immigration dans nos collectivités rurales canadiennes.

Veillez agréer, Madame la Ministre et Messieurs les Ministres, nos salutations les plus sincères.

La mairesse,


Anita O. Castonguay
AOC/bc

c.c. : Le très honorable Justin Trudeau, Premier Ministre (justin.trudeau@parl.gc.ca)
L'honorable William Francis Morneau, ministre des Finances (Bill.Morneau@parl.gc.ca; fin.financepublic-financepublique.fin@canada.ca)
L'honorable Jean-Yves Duclos, ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social (Jean-Yves.Duclos@parl.gc.ca)
L'honorable Ralph Goodale, ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile (ralph.goodale@parl.gc.ca)
M. Rodger Cuzner, secrétaire parlementaire de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail (rodger.cuzner@parl.gc.ca)
Borys Wrzesnewskyj, président du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration (Borys.Wrzesnewskyj@parl.gc.ca)
M. Bryan May, président du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (Bryan.May@parl.gc.ca)
M. Pat Finnigan, président du Comité permanent de l'agriculture et de l'agroalimentaire (Pat.Finnigan@parl.gc.ca)
M. Mike Bossio, président du Caucus rural (Mike.Bossio@parl.gc.ca)
M. Dominic Barton, McKinsey & Company (dominic_barton@mckinsey.com; katharine_bowerman@mckinsey.com)