

## **Projet pilote « Intégration dans l'agriculture »**

### **Plan du sous-projet I « Travailler chez le paysan »**

(2.5.2015)

#### **1. Introduction**

Le plan de mise en œuvre de l'art. 121a de la Constitution fédérale (Cst.) élaboré par le Conseil fédéral vise à encourager le recours au potentiel offert par la main-d'œuvre indigène et à mieux exploiter cette ressource pour couvrir les besoins du marché du travail. Or il est établi que de tels besoins existent dans l'agriculture : entre 2010 et 2013, le nombre de travailleurs en provenance de l'UE/AELE titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée employés dans l'agriculture a doublé, pour atteindre 11 200 personnes<sup>1</sup>. Dans ce secteur, la relève n'est pas suffisante : en 2014, à peine trois quarts des emplois vacants ont pu y être repourvus (de 250 à 300 emplois restant ainsi vacants). Dans la culture maraîchère, la pénurie est plus vive encore, puisque seuls 10 % des emplois y ont été repourvus (environ 60 postes vacants)<sup>2</sup>. En 2013, l'agriculture employait en tout plus de 30 000 travailleurs n'appartenant pas à la famille des exploitants.

Près de 55 000 réfugiés reconnus (permis B) et personnes admises à titre provisoire/réfugiés admis à titre provisoire (permis F, ci-après regroupés sous « admis provisoires ») vivent en Suisse. Les admis provisoires ne peuvent être renvoyés dans leur pays, par exemple en raison d'une guerre. Près de 90 % d'entre eux s'installent durablement en Suisse. Durant la période qui suit leur arrivée en Suisse, la grande majorité des réfugiés reconnus et des admis provisoires ne s'intègrent pas sur le marché du travail et deviennent ainsi dépendants de l'aide sociale. Près de 20 000 d'entre eux ont entre 20 et 40 ans.

Au second semestre 2014, l'Union suisse des paysans (USP) et le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) ont eu plusieurs entretiens au sujet du lancement et de l'organisation d'un projet pilote visant à encourager l'intégration durable des réfugiés reconnus et des admis provisoires dans l'agriculture. Ces entretiens ont permis de définir des objectifs et de dessiner les grandes lignes du projet pilote « Intégration dans l'agriculture ».

#### **2. Cadre du projet**

Afin de recueillir un maximum d'expériences, le projet pilote a été subdivisé en sous-projets.

Le sous-projet I « Travailler chez le paysan » propose des emplois temporaires d'une durée de trois à douze mois. Ses participants gagnent de l'expérience dans l'agriculture. Dans ce cadre, ils acquièrent un savoir-faire aussi bien que des connaissances de la langue parlée au quotidien. Mis en œuvre dans plusieurs cantons de Suisse romande et de Suisse alémanique, le sous-projet I commencera au printemps 2015 et prendra fin au printemps 2018.

Le sous-projet II « Se former chez le paysan » est conçu comme un préapprentissage pour réfugié. Il comprend une formation spécialisée de base d'une durée de six mois, financée par des partenaires de l'Etat, et un engagement dans une exploitation (culture maraîchère, fruitière ou viticole) d'une durée de six à douze mois (ci-après « mission »). L'objectif est de proposer des filières (formation professionnelle initiale, CFC) dans des domaines comme la culture maraîchère, l'arboriculture, la viticulture ou l'horticulture. Les exploitations pilotes devraient donc avoir la possibilité de former des apprentis sans pour autant être obligées d'offrir ensuite une place d'apprentissage aux participants. Le sous-projet II se focalisera

---

<sup>1</sup> Statistique du SEM

<sup>2</sup> Données publiées dans la NZZ du 5 août 2014 et fournies par Martin Schmutz, responsable de formation à l'Union suisse des paysans (USP) et Bruni Stucki, responsable de formation à l'Union maraîchère suisse (UMS).

vraisemblablement sur les cantons de Vaud et du Valais, puisqu'une formation préalable destinée aux personnes relevant du domaine de l'asile est déjà proposée dans la vallée du Rhône, à Vouvry/VS. L'on pourrait imaginer développer une filière similaire en Suisse alémanique, soit en parallèle, soit peu après une première phase pilote à Vouvry. Comme les clarifications nécessaires prendront encore un certain temps, l'USP ne présentera vraisemblablement son plan définitif, accompagné d'une demande de financement concernant le sous-projet II, qu'en 2016.

### **3. Partenaires du projet**

Le projet pilote requiert une étroite collaboration entre différents partenaires. Participeront ainsi à sa mise en œuvre, outre l'USP et le SEM :

- Les offices cantonaux de migration, les délégués à l'intégration et/ou les coordinateurs cantonaux en matière d'asile (en fonction de l'autorité cantonale compétente en matière de réfugiés et d'admis provisoires). Ces partenaires seront responsables de la sélection des participants, de leur coaching et de l'encadrement des exploitations pilotes. Ils pourront aussi déléguer ces tâches à des organisations non gouvernementales.
- Les organisations spécialisées suivantes de l'USP : Union maraîchère suisse (UMS), Fruit-Union Suisse (FUS), Fédération des Producteurs Suisses de Lait (PSL), Groupement Suisse pour les régions de montagne (SAB), Swiss-Tabac et Fédération Suisse des Vignerons (FSV). Ces partenaires seront appelés à choisir les exploitations pilotes. Les organisations paysannes cantonales pourront également prendre part au projet pilote dans une phase ultérieure.

### **4. Groupe de suivi et groupe de pilotage**

L'USP et le SEM instituent un groupe de suivi et un groupe de pilotage.

- Le groupe de suivi discute des évaluations annuelles, entérine les rapports annuels, établit la marche à suivre pour l'année suivante et remanie le projet si nécessaire. Au printemps 2018, il procédera à l'évaluation finale. L'USP, le SEM, les partenaires cantonaux et, éventuellement, les organisations faïtières, sont représentés au sein du groupe de suivi, qui se réunit une fois l'an. Des réunions supplémentaires sont convoquées, s'il y a lieu.

Au besoin, des groupes de suivi peuvent également être institués au niveau cantonal.

- Le groupe de projet de l'USP et du SEM, qui a élaboré le plan du projet, assume désormais le pilotage du projet. Il est membre du groupe de suivi. Le groupe de pilotage assure la communication entre l'USP et le SEM et informe régulièrement le groupe de suivi. Elle procède à un échange de connaissances avec les partenaires impliqués au début de chaque année de projet, pour la première fois le 31 mars 2015. Elle transmet les résultats du suivi (cf. point 15) à l'organisation mandatée pour procéder aux évaluations annuelles ainsi qu'à l'évaluation globale (cf. point 17) et assure la réalisation des évaluations et de l'évaluation globale. Elle est également chargée de la préparation et du traitement ultérieur des réunions du groupe de suivi, ainsi que de l'organisation de conférences de presse. Le groupe de pilotage se réunit au moins deux fois l'an.

### **5. Groupes cibles**

Le groupe cible du projet pilote est constitué des femmes et des hommes qui vivent en Suisse en tant que réfugiés reconnus (titre de séjour B) ou admis provisoires (titres de séjour F). Ils ne prennent part qu'une fois au projet pilote. Les requérants d'asile (titres de séjour N) n'appartiennent pas à ce groupe cible.

## 6. Objectifs du projet

Pour les participants :

- s'intégrer durablement sur le marché du travail ;
- acquérir des connaissances pratiques et les élargir ;
- approfondir et renforcer leurs connaissances de la langue.

Pour les exploitants :

- repourvoir des postes vacants en recrutant de la main-d'œuvre locale (au niveau cantonal) ;
- acquérir une main-d'œuvre qui assume régulièrement de nouvelles missions (fidélité à l'exploitation).

Pour l'USP et l'agriculture :

- exploiter le potentiel de la main-d'œuvre indigène ;
- contribuer à mettre en œuvre l'art. 121a Cst.

Pour la Confédération, les cantons et les communes :

- promouvoir une intégration durable des réfugiés reconnus et des admis provisoires sur le marché de l'emploi et favoriser ainsi leur intégration sociale ;
- réduire les coûts sociaux.

## 7. Exigences à remplir pour participer au projet

Les participants (femmes et hommes) :

- sont habitués à fournir un travail physique, sont en bonne condition physique et n'ont pas de problèmes de santé ;
- sont motivés à travailler dans l'agriculture, y compris en plein air (même quand il fait chaud ou par mauvais temps) et avec des animaux ;
- aiment le travail manuel ;
- ont un certain goût pour la technique, selon la ferme où ils vont travailler, et possèdent, si possible, un permis de conduire pour la voiture et/ou le tracteur ;
- ont des connaissances de base (au moins de niveau A1) de la langue parlée dans l'exploitation où ils travaillent ;
- ont terminé leur scolarité obligatoire (dans leur pays d'origine) ;
- n'ont, dans l'idéal, pas plus de 35 ans (des exceptions sont toutefois possibles suivant la constitution et la motivation des candidats) ;
- acceptent les conditions de travail en vigueur dans l'agriculture (semaine de 55 heures ; un jour et demi de congé par semaine ; horaire de travail irrégulier et, souvent, début du travail à l'aube) ;
- sont disposés à vivre à la ferme ou à proximité (la plupart du temps en milieu rural) et à s'intégrer dans la vie quotidienne à la ferme (exploitation familiale) ;
- sont prêts à se perfectionner dans les domaines linguistique et technique ;

Les exploitants

- sont motivés à initier convenablement les participants à leurs tâches ainsi qu'à les former et à les perfectionner « sur le tas » ;
- sont disposés à intégrer les participants dans le contexte social de l'exploitation ;
- sont ouverts à d'autres cultures (et font montre de compréhension et d'intérêt pour les autres cultures) ;
- acceptent que les participants dont la mission est supérieure à trois mois suivent un cours de langue<sup>3</sup> ;
- mettent en œuvre la directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

## **8. Choix des participants et des exploitations pilotes**

La sélection des participants incombe à l'autorité ou à l'organisation cantonale responsable de l'encadrement des réfugiés et des admis provisoires.

Le choix des exploitations pilotes revient, quant à lui, aux organisations faîtières de l'USP (cf. point 3).

Un entretien de présentation est organisé à la ferme ; il peut être associé à une journée de découverte. Ensuite, l'exploitation et le participant décident s'ils veulent signer un contrat.

## **9. Contrat de travail et assurances**

Un contrat de travail uniforme est utilisé dans le cadre du sous-projet I ; il s'applique à tous les cantons, à toutes les exploitations pilotes et à tous les participants. Il fixe le salaire du participant, l'horaire de travail, le temps d'essai, les modalités de cessation des rapports de travail (congé), les jours de congé, le droit aux vacances, les prestations en nature (nourriture et logement), etc. (cf. aussi points 10 et 11). L'USP élabore un modèle de contrat avec la participation du SEM.

L'employeur est tenu d'assurer les participants auprès des œuvres sociales publiques (AVS, AI, APG, LACI, LFA, de même que, suivant la durée de l'engagement, LAA et LPP) ainsi qu'auprès d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

Les partenaires publics s'assurent que, lors de la prise d'emploi, tous les participants, sans exceptions, soient affiliés à une caisse-maladie.

A la fin de la durée contractuelle, l'exploitation pilote établit un certificat de travail. A cet effet, l'USP et le SEM élaborent un formulaire dans lequel seront consignés les activités accomplies, les compétences acquises et le potentiel des participants. Ce formulaire est conçu de manière à ce que les futurs employeurs puissent se faire rapidement une idée assez précise des qualités des participants.

## **10. Durée d'engagement, horaire de travail, jours de congé, heures supplémentaires, droit aux vacances**

Les missions durent au moins trois mois et au plus un an. Des missions de deux mois sont possibles dans des cas exceptionnels dûment justifiés.

L'horaire de travail est de 55 heures par semaine ; le travail à temps partiel ou sur appel n'est pas possible. Chaque semaine compte 1,5 jour de congé. Font exception les cantons

---

<sup>3</sup> L'apprentissage de la langue est indispensable à l'intégration économique et sociale des réfugiés et des admis provisoires. Partant, il ne doit pas être entravé. Ses coûts sont assumés par l'Etat. La fréquentation d'un cours ne compte pas comme temps de travail. Se référer également au point 12.

dans lesquels les contrats-type de travail (CTT) ou les conventions collectives de travail (CCT) prévoient moins d'heures de travail ou plus de jours de congé.

Au besoin, le travailleur peut être tenu d'effectuer des heures de travail supplémentaires. Celles-ci sont réglementées conformément à la directive sur les salaires de l'USP. L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale. Sinon, il est tenu de les rétribuer au tarif horaire normal, majoré d'au moins 25 %. Les heures de travail supplémentaires doivent figurer sur le décompte de salaire et être attestées par l'employeur et le travailleur.

Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, le droit aux vacances s'élève à cinq semaines, puis à quatre semaines par année de service.

### **11. Temps d'essai, délai de congé et salaire**

Le temps d'essai est d'un mois. Il peut si nécessaire être prolongé conformément au Code suisse des obligations.

Indépendamment de la durée du temps d'essai, le salaire s'élève à CHF 2 300 le premier mois. Dès le deuxième mois de travail le salaire s'élève à CHF 3200 (salaire indicatif de catégorie 4 de l'USP), à l'exception des cantons dans lesquels les contrats-type de travail (CTT) ou les conventions collectives de travail (CCT) prévoient des salaires minimaux supérieurs<sup>4</sup>.

Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de sept jours ; ensuite, il est d'un mois pour la fin d'un mois.

### **12. Domicile pendant le travail, nourriture et logement, cours de langue**

Pendant sa mission, le participant vit en règle générale à la ferme.

- La nourriture et logement peuvent être déduits du salaire brut. Les montants maximaux des déductions sont basés sur les taux AVS de l'année de mission (2015 : CHF 345 pour le logement et CHF 645 pour les repas ; soit CHF 990 au total).
- D'un commun accord avec l'exploitant, le participant peut regagner son domicile pendant ses jours de congé.

Dans la mesure du possible, le participant doit pouvoir suivre un cours de langue pendant sa mission.

- Les cours de langue sont suivis pendant le temps libre ou à des heures convenues avec l'exploitant.
- La fréquentation d'un cours de langue ne compte pas comme temps de travail. Les cantons prennent en charge les coûts des cours de langue.

### **13. Autorisation de travail, imposition à la source et taxe spéciale**

- Autorisation de travail

L'engagement de réfugiés reconnus et de admis provisoires requiert une autorisation de travail cantonale. Après la signature d'un contrat de travail, l'employeur remplit la demande d'autorisation de travail. La personne chargée de l'encadrement veille à ce que le canton établisse rapidement l'autorisation requise.

Les coûts d'autorisation (décision de l'autorité cantonale) sont assumés par le canton. Le canton définit lui-même l'instance qui prendra en charge ces coûts. Cette prise en

---

<sup>4</sup> Par exemple 2015 : Canton de Vaud : CHF 3370, Canton de Genève : CHF 3300

charge des coûts ne s'applique que dans le cadre du projet partiel I, entre le 1er mai 2015 et le 31 décembre 2017, et ne crée pas de précédent.

- Imposition à la source

Le salaire des réfugiés et des admis provisoires est soumis à l'impôt à la source. L'employeur annonce tout participant à l'office de l'impôt à la source.

- Taxe spéciale pour les personnes admises à titre provisoire

Conformément à l'art. 86 de la loi sur l'asile, une taxe spéciale (obligation de rembourser les frais d'aide sociale, de départ et d'exécution) est perçue sur le revenu des personnes admises à titre provisoire (mais pas sur celui des réfugiés admis à titre provisoire). Le montant de cette taxe est fixé par la Confédération. L'employeur déduit directement la taxe spéciale du revenu de l'intéressé et la verse à la Confédération.

#### **14. Coûts et prestations d'intégration des exploitations-pilote, indemnisation**

- Coûts engagés par les exploitations

La réalisation, le suivi et l'évaluation du projet pilote requièrent la participation active des exploitations pilotes. Or celle-ci va au-delà des coûts engagés dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire. Ces surcoûts sont donc indemnisés, à raison de CHF 200 par mois et par participant.

- Les exploitants mènent régulièrement des entretiens avec les participants : deux fois par mois les deux premiers mois, puis une fois par mois. Ces entretiens sont fondés sur un formulaire à choix multiple élaboré conjointement par l'USP et le SEM. Une fois rempli, chaque formulaire est exploité pour la rédaction du rapport final de mission (cf. point 15). La personne chargée de l'encadrement peut être présente aux entretiens si elle-même et les exploitants l'estiment judicieux.
- Les exploitants prennent part à l'entretien final mené par la personne chargée de l'encadrement avec les participants à la fin de la mission (cf. point 15).
- Les exploitants sont disposés à fournir des renseignements sur les expériences réalisées et les enseignements tirés, que ce soit par écrit ou dans le cadre d'un entretien, en vue des évaluations ainsi que de l'évaluation globale (cf. point 17).

- Prestations d'intégration des exploitations familiales

Les exploitations familiales apportent une contribution notoire en matière d'intégration sociale. En effet, les participants partagent des repas avec la famille et passent une grande partie de leur temps libre à la ferme. En communiquant avec eux en dehors des heures de travail, ces familles leur permettent d'améliorer et d'élargir leurs connaissances de la langue utilisée au quotidien. Cette intégration en dehors des heures de travail (« intégration dans la famille ») n'est généralement pas possible lors de missions effectuées dans d'autres secteurs économiques ou dans de plus grandes exploitations agricoles, dont les logements des employés sont souvent équipés d'une cuisine séparée. Les exploitations familiales sont donc également indemnisées pour ces prestations d'intégration spécifiques, qui peuvent aussi intégrer de plus petits montants (notamment pour couvrir des excursions), à raison de CHF 200 par mois et par participant.

- Paiement des indemnités

L'indemnisation des dépenses et autres prestations d'intégration est versée à l'USP à la fin d'un semestre ou d'une mission.

## 15. Encadrement et suivi

Le service cantonal compétent désigne une personne chargée de l'encadrement des participants, qui servira d'interlocuteur des exploitations pilotes (lorsque des éclaircissements sont nécessaires, en cas de difficultés, pour apporter du soutien dans des questions administratives comme l'obtention d'une autorisation de travail, etc.<sup>5</sup>).

Encadrement :

- Pendant une mission, la personne chargée de l'encadrement se rend régulièrement à la ferme, d'un commun accord les exploitants. Elle peut participer aux entretiens menés avec les travailleurs (cf. point 14).
- La personne chargée de l'encadrement veille à ce que les participants reçoivent un certificat de travail établi par l'exploitation (cf. point 9).

Suivi :

- En fin de mission, la personne chargée de l'encadrement mène un entretien final avec les exploitants et les participants. Elle rédige ensuite un rapport final<sup>6</sup> sur la base des formulaires remplis lors des entretiens menés avec les travailleurs et de l'entretien final. Le rapport final, ainsi que les formulaires dûment remplis, de même qu'une copie du certificat de travail, sont ensuite transmis au groupe de pilotage.
- A l'issue de la mission, la personne chargée de l'encadrement reste en contact durant un an avec les participants afin d'assurer le suivi à long terme du projet (encouragement de l'intégration sur le marché de l'emploi). Pendant cette période, elle consigne par écrit les changements d'activité ainsi que de formation professionnelle et de perfectionnement des participants aux projets et transmet ces informations au groupe de pilotage.

## 16. Relations publiques

L'USP est chargée des relations publiques. Elle en coordonne les activités en étroite collaboration avec le SEM, en particulier pour ce qui a trait aux conférences de presse, aux communiqués de presse, ainsi que pour les réponses aux questions des médias. L'USP et le SEM déterminent ensemble, et de manière contraignante, s'il convient de répondre aux demandes des médias au sujet des personnes impliquées dans le projet (exploitations, participants). Les partenaires cantonaux ne communiquent pas avec les médias, mais transmettent à l'USP et au SEM les sollicitations qui leur parviennent. A cet effet, l'USP et le SEM désignent des personnes de contact.

- Les questions adressées au SEM par les médias concernant le contenu du projet (objectifs, déroulement, exploitations pilotes, etc.) sont transmises à l'USP ; celles adressées à l'USP au sujet du financement du projet (montant des subventions, critères de financement, etc.) sont transmises au SEM. L'USP et le SEM s'informent mutuellement des questions des journalistes auxquelles ils ont répondu.
- Au début de l'été 2015, une conférence de presse sera organisée dans une exploitation pilote pour donner le coup d'envoi du projet ; l'USP et le SEM publieront alors un communiqué de presse commun.

---

<sup>5</sup> La personne chargée de l'encadrement décide s'il convient de faire appel à un interprète communautaire si, par exemple c'est utile à la compréhension du déroulement de l'exploitation.

<sup>6</sup> Pour que les rapports finaux soient comparables, l'USP et le SEM élaboreront chacun un formulaire d'entretien final et de rapport final.

- L'USP et le SEM décideront ensemble si une conférence de presse doit avoir lieu au printemps 2016 au sujet des résultats de la première année pilote et du coup d'envoi de la deuxième année pilote.
- L'USP et le SEM décideront ensemble si une conférence de presse consacrée à la clôture du sous-projet I (résultats de l'évaluation, étapes suivantes) doit avoir lieu au printemps 2018.
- Dans le courant de l'année, l'USP et le SEM décideront ensemble s'il convient de publier des communiqués de presse.

## **17. Rapports annuels et évaluation globale**

L'USP et le SEM confient ensemble des mandats externes visant à élaborer les bases des rapports annuels et de l'évaluation globale.

- Rapports annuels

A la fin de chaque année mais pour la première fois fin 2015, l'USP présentera un rapport annuel portant sur l'utilisation des ressources financières pour l'année écoulée ainsi que sur l'évaluation des rapports finaux. Le groupe de suivi discutera du rapport annuel et décidera, sur cette base, de la marche à suivre pour l'année suivante et de l'éventuelle nécessité de remanier le projet.

L'évaluation des rapports finaux est confiée à un prestataire externe, auquel le groupe de pilotage transmet les documents nécessaires (rapport final, formulaires d'entretiens avec les travailleurs et d'entretien final dûment remplis, copies des certificats de travail). Au besoin, ce prestataire pourra s'adresser, par oral ou par écrit, aux exploitants et aux participants en vue d'obtenir des informations complémentaires.

- Evaluation globale

L'évaluation globale du projet sera transmise au plus tard au printemps 2018. Elle reposera notamment sur l'évaluation des rapports finaux 2015 à 2017 et sur le suivi individuel réalisé par les personnes chargées de l'encadrement (cf. point 15). L'évaluation globale est soumise au groupe de suivi pour discussion et adoption.

Sur la base de l'évaluation globale du projet, l'USP et le SEM décident de la suite de la procédure. Ils organisent ensuite une manifestation de clôture afin d'informer les partenaires associés au projet (exploitations pilotes et participants compris).