



**ÉTUDE SECTORIELLE DE LA PRODUCTION AGRICOLE
AU QUÉBEC
VOLET MAIN-D'ŒUVRE**

RAPPORT FINAL

RÉALISÉ PAR :

G R O U P E
AGÉCO

OCTOBRE 2019

ÉQUIPE DE RÉALISATION :

Équipe du Groupe AGÉCO

Isabelle Charron, responsable du mandat

Sandrine Ducruc, analyste

Marie-Ève Lamoureux, analyste

Membres du Sous-Comité veille et coordination d’AGRlcarrières

Geneviève Lemonde, directrice générale

Robert Ouellet, coordonnateur à l’emploi agricole

Denis Roy, membre du CA

Paul Doyon, président

Mario Théberge, membre du CA

Marc-André Moreau, conseiller à l’intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Robert Racine, directeur régional de l’UPA Montérégie

Correction linguistique : Apogée solutions linguistiques

PARTICIPATION FINANCIÈRE

Le présent mandat a été réalisé grâce à la participation financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Dépôt légal, novembre 2019

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives nationales du Canada

978-2-924383-18-6 (Imprimé)

978-2-924383-19-3 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

1.	Mise en contexte et objectifs de l’étude	1
2.	Méthodologie.....	3
2.1	Revue de la littérature.....	3
2.2	Consultation des intervenants et des employeurs.....	3
2.3	Enquête auprès des travailleurs.....	4
3.	Dossiers marquants des dernières années	5
4.	L’évolution du secteur agricole québécois	10
4.1	Bref portrait des exploitations agricoles	10
4.1.1	Une consolidation qui s’accroît, une diversification des secteurs qui s’affirme.....	10
4.1.2	Une polarisation qui se poursuit.....	13
4.1.3	Des chefs d’entreprise toujours plus formés	14
4.2	Le poids économique.....	16
5.	Le marché du travail et de l’emploi	20
5.1	Les outils liés au recrutement, à l’embauche et à la gestion des ressources humaines	26
5.2	Les conditions de travail.....	27
5.3	La main-d’œuvre étrangère temporaire	32
6.	La formation en agriculture	36
6.1	La formation initiale	36
6.1.1	La formation professionnelle	36
6.1.2	La formation technique.....	39
6.1.3	La formation universitaire.....	43
6.2	La formation continue	44
6.2.1	Les programmes d’apprentissage en milieu de travail (PAMT).....	45
6.2.2	L’offre de formation continue par les Collectifs régionaux en formation agricole et par les établissements d’enseignement.....	47
7.	Point de vue des employeurs, des travailleurs locaux et des TÉT	50
7.1	Point de vue des employeurs	50
7.1.1	Les grands changements survenus depuis cinq ans	50
7.1.2	Le recrutement des travailleurs	51
7.1.3	Bassins de travailleurs potentiels.....	52
7.1.4	Les conditions de travail et l’attrait du secteur	56
7.1.5	La formation	57
7.1.6	La gestion des ressources humaines.....	59

7.1.7	Les perspectives et les défis.....	60
7.2	Point de vue des travailleurs locaux.....	62
7.3	Point de vue des travailleurs étrangers temporaires.....	71
8.	Les enjeux et les recommandations	79
8.1	Attractivité du secteur et des emplois agricoles.....	80
8.1.1	Promotion et valorisation des métiers	80
8.1.2	Conditions de travail	81
8.1.3	Intégration des TÉT	81
8.1.4	Diversification des bassins de recrutement.....	82
8.2	Rehaussement des compétences des travailleurs	83
8.2.1	Valorisation de la formation des travailleurs locaux	84
8.2.2	Mise à niveau des compétences des TÉT.....	84
8.3	Fidélisation par les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines	85
9.	Conclusion.....	87
	Bibliographie	89
	Annexe 1 Guide pour la réalisation des entrevues individuelles.....	93
	Annexe 2 Liste des intervenants interrogés	96
	Annexe 3 Guide pour les groupes de discussion auprès des employeurs agricoles	99

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 4.1	Évolution du nombre de fermes par région, Québec, 2006 à 2016	12
Tableau 5.2	Salaire horaire et revenu annuel d’emploi pour certains secteurs industriels, Québec	27
Tableau 6.1	Évolution des inscriptions aux programmes professionnels, 2013–2014 à 2017–2018, par région.....	37
Tableau 6.2	Évolution des diplômes délivrés aux programmes professionnels, 2013 à 2017, Québec.....	38
Tableau 6.3	Situation au 31 mars des diplômés des programmes professionnels, 2008 à 2012 et 2010 à 2014.....	38
Tableau 6.4	Évolution des inscriptions aux programmes collégiaux (AEC et DEC), 2014 à 2018, par région	40
Tableau 6.5	Évolution des diplômes délivrés aux programmes collégiaux (AEC et DEC), 2012 à 2016	42
Tableau 6.6	Situation au 31 mars des diplômés des programmes collégiaux, 2009 à 2013 et 2010 à 2015.....	43
Tableau 6.7	Passerelles et ententes DEC-BAC des programmes de formation collégiale vers des programmes universitaires spécialisés en agriculture, Université Laval.....	44
Tableau 6.8	Nombre total d’ententes signées et de certificats délivrés par le PAMT au 1 ^{er} décembre 2018.....	46

LISTE DES FIGURES

Figure 4.1	Évolution du nombre de fermes selon le secteur, Québec, 2006 à 2016	11
Figure 4.2	Plus haut niveau de scolarité atteint pour les hommes et les femmes (exploitants), 2016	14
Figure 4.3	Proportion des entreprises comptant au moins une relève établie selon le secteur de productions, Québec, 2011 et 2016	15
Figure 4.4	Répartition de la relève agricole, Québec, 2016	16
Figure 4.5	Évolution des recettes monétaires agricoles, Québec, 2007 à 2017	17
Figure 4.6	Répartition du produit intérieur brut de l’industrie bioalimentaire au Québec, 2017..	18
Figure 5.1	Emplois agricoles au Québec, en milliers, 2002–2018	21
Figure 5.2	Répartition des fermes selon le nombre d’employés, Québec, juin 2018.....	21
Figure 5.3	Répartition de l’emploi, par région, Québec, 2018	22
Figure 5.4	Évolution des parts du total des salaires familiaux et non familiaux, 2001 à 2017, Québec.....	23
Figure 5.5	Répartition des emplois du secteur de l’agriculture et de la pêche selon le sexe et le groupe d’âge, Québec, 2018.....	24

Figure 5.6	Taux de postes vacants, Québec, 2 ^e trimestre 2018	25
Figure 5.7	Évolution du salaire horaire moyen des employés en agriculture et dans l’ensemble des industries et de l’écart entre les deux, Québec, 2009 à 2018	28
Figure 5.8	Variation mensuelle de l’emploi en agriculture, Québec, janvier 2016 à octobre 2018	29
Figure 5.9	Répartition des travailleurs selon le nombre d’heures par semaine, Québec, 2018.....	30
Figure 5.10	Pays de provenances des travailleurs étrangers temporaires, 2017	34
Figure 7.1	Profil des répondants.....	62
Figure 7.2	Moyens utilisés pour prendre connaissance du poste occupé	64
Figure 7.3	Élément qui influence la décision d’occuper cet emploi.....	64
Figure 7.4	Qualité et aptitudes nécessaires pour occuper un poste en entreprise agricole	65
Figure 7.5	Énoncés au sujet de votre employeur ou de votre supérieur immédiat : accueil	66
Figure 7.6	Satisfaction générale à l’égard des conditions de travail	66
Figure 7.7	Énoncés au sujet de votre employeur ou de votre supérieur immédiat	67
Figure 7.8	Énoncés au sujet de votre employeur ou de votre supérieur immédiat (suite)	67
Figure 7.9	Énoncés au sujet de votre travail : environnement de travail, tâches et formation	68
Figure 7.10	Énoncés au sujet de votre travail : salaire, avantages marginaux et horaires	69
Figure 7.11	Vision de l’avenir des travailleurs : perspective un et cinq ans.....	70
Figure 7.12	Profil des répondants (TÉT)	71
Figure 7.13	Énoncés au sujet de votre employeur ou de votre supérieur immédiat : accueil (TÉT).....	72
Figure 7.14	Satisfaction au sujet de l’encadrement (TÉT).....	73
Figure 7.15	Satisfaction à l’égard des horaires et de la rémunération (TÉT)	73
Figure 7.16	Satisfaction à l’égard de l’environnement de travail et des tâches (TÉT).....	74
Figure 7.17	Satisfaction à l’égard du milieu de vie (TÉT).....	75
Figure 7.18	Connaissance des droits et des obligations (TÉT).....	76
Figure 7.19	Intérêt pour les formations (TÉT)	76
Figure 7.20	Vision de l’avenir des TÉT : perspective un an	77

1. MISE EN CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Alors que le Québec connaît un contexte généralisé de vieillissement de la population et de rareté de main-d'œuvre, le secteur agricole n'est pas en reste. À l'horizon 2029, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) prévoit que le déficit entre la demande et l'offre de travailleurs agricoles au Québec atteindra 19 000 postes¹. Le recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire atténue en grande partie les besoins en pourvoyant 15 000 postes vacants seulement pour l'année 2018. Cette solution n'est pas non plus adaptée à toutes les entreprises et place les employeurs qui y ont recours massivement dans une position de dépendance ou de vulnérabilité face à la disponibilité de ces travailleurs.

Trouver du personnel suffisamment expérimenté demeure donc l'un des principaux problèmes de recrutement auxquels sont confrontés les producteurs québécois. À cela s'ajoute la difficulté de fidéliser les travailleurs une fois embauchés et à les former lorsque cela est nécessaire. La gestion des ressources humaines s'est donc ajoutée aux compétences requises des producteurs agricoles depuis une bonne décennie maintenant. De grands pas ont été faits, mais les défis liés à la main-d'œuvre demeurent. La plupart des employeurs agricoles sont en situation de rattrapage en matière de GRH. À cet effet, des organisations comme AGRICarières témoignent du besoin et des efforts déployés pour outiller et accompagner les producteurs agricoles dans leur rôle d'employeur.

Dans un tel contexte, il est utile de mettre à jour l'état des lieux en matière de défis et d'enjeux de main-d'œuvre dans le secteur agricole afin d'éclairer les organisations qui accompagnent les employeurs et les travailleurs du secteur agricole. C'est à ce titre que le Groupe AGÉCO s'est vu confié la mise à jour du diagnostic sectoriel réalisé sur le sujet en 2014.

OBJECTIFS

L'étude répond aux sous-objectifs suivants :

- Décrire le contexte socioéconomique dans lequel le secteur a évolué et recenser les faits marquants ayant une influence sur la main-d'œuvre.
- Présenter l'évolution du secteur agricole sur la base de principaux indicateurs (nombres d'exploitations agricoles, superficie, revenu, etc.).
- Faire le profil du marché du travail et de la main-d'œuvre agricole (par secteur de production et régions) et documenter les outils et les pratiques de gestion des ressources humaines.
- Exposer les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre ainsi que les problématiques liées à la gestion des ressources humaines du secteur.
- Documenter la formation disponible et les besoins des employeurs et constater les écarts et les possibilités de meilleures adéquations.
- Proposer des pistes d'actions, notamment pour alimenter le prochain plan stratégique d'AGRICarières.

¹ Tendances en matière de ressources humaines et prévisions du marché du travail au Québec. Webinaire tenu le 2 avril 2019, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, AGRICarières et le Conference Board du Canada.

STRUCTURE DU RAPPORT

À la suite d’une mise en contexte, le premier chapitre décrit la méthodologie sur laquelle a reposé la réalisation de l’étude. Le chapitre suivant (chapitre 3) rappelle les principaux dossiers ayant marqué l’actualité agricole des dernières années et ayant un impact direct ou indirect sur la main-d’œuvre dans le secteur de l’agriculture, incluant les tendances de marché. Le chapitre 4 brosse le portrait des principaux secteurs de production agricole (nombre d’établissements, profils d’exploitants, relève, poids économique du secteur, masse salariale, etc.), alors que le suivant présente le portrait de la main-d’œuvre et des conditions de travail qui prévalent en agriculture. Le chapitre 6 rapporte l’information disponible sur la formation initiale et continue offertes en lien avec le secteur de l’agriculture. Le chapitre 7 présente les résultats des enquêtes et des consultations effectuées auprès des travailleurs, des employeurs et des intervenants. Enfin, le chapitre 8 fait ressortir les principaux défis et enjeux recensés sur le thème de la main-d’œuvre et propose des pistes de recommandations.

2. MÉTHODOLOGIE

Une combinaison de revue de littérature, de recherche et d’analyse de données secondaires, d’entrevues, de groupes de discussion et d’enquêtes a permis d’atteindre les objectifs fixés.

2.1 REVUE DE LA LITTÉRATURE

Une revue de la littérature et des statistiques disponibles pour tracer le portrait du secteur et de son évolution, dans le contexte socioéconomique de la dernière décennie, a d’abord été réalisée. Les séries de données et les publications de Statistique Canada (p. ex. Recensement de l’agriculture), de l’ISQ (p. ex. Profil sectoriel de l’industrie bioalimentaire au Québec), du MAPAQ (p. ex. Recensement de la relève agricole, Profil régional de l’industrie bioalimentaire du Québec), du MÉES (Enquête de la relance) et des associations spécialisées (p. ex. l’UPA et ses fédérations spécialisées, les tables filières, FERME) ont été consultées en plus de l’Étude sur les conditions de travail et celle sur les impacts d’une hausse du salaire minimum d’AGRIcarrières.

2.2 CONSULTATION DES INTERVENANTS ET DES EMPLOYEURS

ENTREVUES INDIVIDUELLES AUPRÈS D’INTERVENANTS ET D’EXPERTS

Des entrevues en profondeur ont été conduites auprès d’intervenants clés du milieu. Ces entretiens ont d’abord permis de préciser, de confirmer et de documenter les grands enjeux auxquels fait face le secteur agricole en matière de main-d’œuvre (recrutement, mobilisation, formation et gestion des ressources humaines).

Un guide d’entrevue préparé par le Groupe AGÉCO et approuvé par le comité de travail d’AGRIcarrières a été utilisé pour la conduite de ces entrevues semi-dirigées (annexe 1). Le choix des personnes interviewées s’est fait en collaboration avec AGRIcarrières et le comité de suivi de l’étude. Au total, une vingtaine d’entrevues ont été réalisées auprès de divers intervenants. À titre d’exemple, des représentants d’établissements d’enseignement, des organismes d’accueil et d’intégration des travailleurs étrangers temporaires (TÉT), les responsables de regroupements de partage de main-d’œuvre tels que les Coopératives d’utilisation de main-d’œuvre partagée et de service de remplacement, des organisations sectorielles (grands secteurs de production comme le porc, les serres et l’agriculture biologique) ont été rencontrés de manière individuelle. La liste est disponible à l’annexe 2. En plus de ces rencontres, un groupe de discussion réunissant des professionnels de tous les Centres d’emploi agricole (CEA) et un autre regroupant une dizaine de répondants des Collectifs régionaux en formation agricole (CRFA) ont été réalisés.

GROUPES DE DISCUSSION AUPRÈS D’EMPLOYEURS

Quatre groupes de discussion auprès de producteurs agricoles qui embauchent de la main-d’œuvre à temps plein ont également été réalisés. Trois groupes ont été constitués pour regrouper des employeurs du même type de production (secteur laitier, porcin et serricole) qui embauchent de la main-d’œuvre annuelle. Le quatrième groupe a réuni des employeurs de TÉT. Cette étape visait à comprendre, au-delà des statistiques, la réalité du terrain de ces employeurs et à constater les défis, les besoins et les solutions ayant pu être mises en application dans les exploitations agricoles, avec succès ou non. La formule de groupe de discussion par type de production a été privilégiée parce

qu’elle facilite les échanges et permet d’aller plus en profondeur sur des sujets communs aux employeurs d’un même secteur.

Le recrutement des participants, la planification et le choix du lieu pour la tenue des groupes de discussion ont été réalisés en collaboration avec AGRICarières et les CEA. Chaque groupe a réuni de 6 à 10 participants de profils différents en matière de type de main-d’œuvre embauchée (p. ex. sans lien familial, immigrants reçus) et de stratégies de GRH utilisées à la ferme. L’animation a été assurée par un professionnel du Groupe AGÉCO, à partir d’un guide discuté et approuvé par le client (annexe 3).

2.3 ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

Une enquête Web a été réalisée auprès de travailleurs agricoles (locaux et TET). Un questionnaire s’appuyant sur l’édition de 2014 a été utilisé afin de garder une cohérence dans les thèmes abordés.

Plusieurs approches ont été combinées pour rejoindre les travailleurs locaux, comme aucune liste n’est disponible. D’abord, des producteurs employeurs (secteurs laitier, porcin et serricole) ont été sollicités pour qu’ils encouragent leurs employés à remplir le questionnaire Web ou encore pour qu’ils transmettent au Groupe AGÉCO les coordonnées de leurs travailleurs. Les listes de producteurs provenaient de l’échantillon retenu dans le cadre d’une étude récente sur les conditions de travail (selon des ententes de confidentialité). Ensuite, AGRICarières a diffusé sur différentes plateformes et réseaux sociaux une invitation à remplir le questionnaire. Enfin, les Centres d’emploi agricole ont transmis à leur banque de travailleurs le lien Web conduisant au questionnaire.

Toutes les travailleuses et tous les travailleurs (temps plein, temps partiel, poste qualifié ou non) étaient admissibles s’ils étaient à l’embauche d’une même entreprise agricole depuis plus de quatre mois. Un total de 117 employés ont rempli le questionnaire, surpassant la cible de 100 qui était visée. Le nombre de participants et la représentativité de ceux-ci conduisent à la prudence dans l’interprétation des résultats. Néanmoins, compte tenu de l’uniformité des réponses des répondants, les résultats obtenus des travailleurs agricoles donnent des indications et des observations fort utiles.

Compte tenu du nombre grandissant de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) et des réalités distinctes auxquelles ils font face, un questionnaire en espagnol inspiré du questionnaire des travailleurs locaux a été élaboré pour capturer le point de vue de ceux-ci. En combinant une enquête Web à une enquête terrain (distribution massive de questionnaires papier lors de fêtes des travailleurs en juillet et en août 2019), un total de 194 questionnaires complétés ont pu être analysés. Tout comme avec l’enquête sur les travailleurs locaux, le nombre de participants et la représentativité de ceux-ci invitent à la prudence dans l’interprétation des résultats, qui permettent néanmoins d’obtenir des indications sur ce groupe de travailleurs.

3. DOSSIERS MARQUANTS DES DERNIÈRES ANNÉES

La présente section vise à rapporter de manière succincte quelques faits saillants qui ont marqué l'environnement d'affaires récent de la production agricole, en mettant en évidence, lorsque pertinent, l'impact sur la main-d'œuvre.

MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

Le dossier de la main-d'œuvre étrangère a grandement évolué au cours des cinq dernières années, que ce soit en matière d'assouplissement réglementaire ou de l'adoption d'une vision plus structurée de leur venue et de leur insertion sur le marché du travail.

Loi sur la réciprocité du travail

Au mois de février 2016, le gouvernement fédéral a assoupli les règles de recrutement pour les entreprises saisonnières, ce qui permet dorénavant aux entreprises agroalimentaires d'embaucher du personnel sans se limiter quant au nombre de travailleurs nécessaires, du moment qu'ils sont engagés pour une période de 180 jours ou moins².

Rapport du Comité HUMA de la Chambre des communes (septembre 2016)

Le 21 mars 2016, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a adopté une motion afin d'entreprendre une étude du PTÉT qui porte principalement sur le programme actuel et les moyens de l'améliorer. Le rapport contient 21 recommandations pour l'amélioration du PTÉT³.

Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018–2023 (Québec)

La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018–2023 est le fruit d'une vision concertée des partenaires du marché du travail. L'objectif était de développer et mettre en œuvre une stratégie de rétention des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires et une stratégie de rétention des étudiantes et des étudiants étrangers.

Loi sur les normes du travail (loi 176)

Il a été constaté que certaines agences de placement ne respectent pas les normes du travail du Québec et profitent de personnes en situation de vulnérabilité. C'est pourquoi le gouvernement a adopté des mesures afin de mieux encadrer ce secteur en juin 2018⁴. Le projet de loi 176 alourdit considérablement les tâches administratives des producteurs de la province. Ceux-ci devront aviser sans délai la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) de

² MAPAQ. Les travailleurs étrangers temporaires : Une présence importante dans le secteur bioalimentaire du Québec. Bioclips – Actualité alimentaire. MAPAQ. Vol. 24, n° 14. 19 avril 2016, https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/Bioclips2016/Volume_24_no14.pdf.

³ Chambre des communes. Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Programme des travailleurs étrangers temporaires, septembre 2016, <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/HUMA/rapport-4/page-tdm>.

⁴ CRHA. Guide pratique. Changement à la loi sur les normes du travail projet de loi N° 176, <https://ordrecrha.org/ressources/outils/guide-pratique-loi-normes-travail>.

la date d’arrivée, de la durée du contrat et de la date de départ de chacun de leurs TÉT. Si la date de départ ne coïncide pas avec celle de la fin du contrat, les employeurs devront justifier cet écart à la CNESST.

Création d’une Table de concertation sur les TÉT agricoles

Depuis septembre 2018, AGRICarrières coordonne une nouvelle Table de concertation portant sur les différents enjeux entourant les TÉT agricoles, sous l’idée initiale de l’UPA. La Table de concertation vise à répondre à des objectifs précis⁵ :

- Contribuer à l’amélioration et à la promotion des conditions globales des TÉT et des employeurs agricoles;
- Optimiser la cohérence et l’efficacité des services et des contrôles;
- Établir de meilleures communications entre toutes les intervenantes et tous les intervenants;
- Assurer une actualisation constante des programmes selon les enjeux;
- Être proactif par la réflexion de solutions pertinentes et concrètes.

ENTENTES COMMERCIALES ET OUVERTURE DES MARCHÉS

Les récents accords commerciaux pourraient fragiliser certaines entreprises et affecter, à terme, leur besoin de main-d’œuvre ou leur capacité à offrir des conditions salariales attrayantes. C’est le cas du marché européen, avec la signature et l’entrée en vigueur en septembre 2017 de l’Accord économique et commercial global entre le Canada et l’Union européenne (AECG). Cette entente a ouvert le marché canadien aux fromages fins; c’est donc 17 700 tonnes par année qui pourront être importées d’ici 2022. Selon les Producteurs laitiers du Canada (PLC), les pertes sont évaluées à environ 116 millions de dollars par année pour les producteurs de lait canadien et à près de 300 millions de dollars pour l’industrie fromagère⁶. D’un autre côté, des secteurs de production bénéficient de nouvelles ouvertures de marché. C’est le cas du porc ou de produits comme la canneberge. Ces ouvertures pourraient se traduire par des expansions et un besoin de main-d’œuvre.

L’Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM) (qui n’a pas encore été ratifié), que l’on désigne également sous le nom de nouvel Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), pourrait se traduire par de nouvelles concessions pour les productions sous gestion de l’offre, en particulier



le secteur laitier. Ces brèches commerciales apportent de l’incertitude dans l’environnement d’affaires et peuvent nuire à la compétitivité des entreprises. Cela met aussi de la pression sur la capacité de payer des employeurs agricoles alors qu’ils sont appelés à demeurer attrayants en ce qui concerne les conditions salariales offertes à leurs travailleurs.

⁵ AGRICarrières. Une Table de concertation portant sur les travailleurs étrangers temporaires agricoles voit le jour, avril 2019, <http://www.agricarrieres.qc.ca/publications/actualites/une-table-de-concertation-portant-sur-les-travailleurs-etrangers-temporaires-agricoles-voit-le-jour/>.

⁶ <http://journalagricom.ca/6586-2/>.

DISCUSSION SUR LA HAUSSE POTENTIELLE DU SALAIRE MINIMUM

Le 1^{er} mai 2019, le gouvernement du Québec a haussé le taux du salaire minimum de 0,50 \$, ce qui représente une augmentation de 4,17 % par rapport au taux de 2018, et une augmentation de 18,48 % par rapport au taux de 2015.

Ainsi, depuis le 1^{er} mai 2019, le taux général du salaire minimum a atteint 12,50 \$/h. Quant au taux qui s'applique aux cueilleurs de framboises et de fraises, il est passé respectivement de 3,56 \$ à 3,71 \$ et de 0,95 \$ à 0,99 \$ du kilogramme⁷. Selon l'Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec, la hausse du salaire minimum serait l'une des principales causes de la diminution des producteurs de fraises et de framboises puisque plus de 50 % des coûts de production sont dédiés à la main-d'œuvre⁸. Cela fait écho aux conclusions d'une étude portant sur les impacts d'une hausse du salaire minimum pour le secteur agricole réalisée pour AGRICarrières et différentes associations de production agricole et l'Union des producteurs agricoles (UPA)⁹. Selon une des hypothèses de cette étude, le secteur agricole sera significativement affecté par la hausse du salaire minimum à 15 \$/h et plus, particulièrement le secteur horticole, notamment en raison de l'importance de la main-d'œuvre. Le secteur porcin serait aussi affecté étant donné sa faible rentabilité.

Par ailleurs, dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, la hausse du salaire minimum pourrait être un facteur d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.

LÉGALISATION DU CANNABIS

Depuis la légalisation de la production et de la consommation de cannabis au Canada en octobre 2018, des entreprises serricoles voient cette culture comme une occasion, détenant les infrastructures et l'expertise de production en serre. Certains joueurs ont même déjà migré vers cette culture, délaissant leur production traditionnelle de tomates¹⁰. Il semble toutefois que le savoir-faire requis pour la production de cannabis ait ses exigences particulières et demande un nouvel apprentissage. C'est tout un volet de formation qui est appelé à se mettre en place, interpellant les établissements d'enseignement à se positionner, ou non, sur le sujet. C'est déjà le cas de l'Université McGill qui a conçu des ateliers et de la formation continue¹¹. Au collégial, le Cégep de l'Outaouais a annoncé la mise en place d'une attestation d'études collégiales (AEC) en transformation du cannabis. Afin d'explorer le plein potentiel des plants de cannabis pour en retirer les molécules les plus prometteuses, l'entreprise CannaSher et l'Université de Sherbrooke ont annoncé la création de la chaire de recherche CannaSher. D'autres pourraient emboîter le pas.



⁷ <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/actualites/detail-actualite/article/hausse-du-salaire-minimum-a-1250-lheure/>.

⁸ <https://www.lavoixdelest.ca/actualites/le-fil-groupe-capitales-medias/la-hausse-du-salaire-minimum-fait-mal-aux-producteurs-de-fraises-et-de-framboises-6b762cab2f42fc92e86d4d03c329e0ae>.

⁹ Étude de la firme Forest Lavoie Conseil : <http://www.agricarrieres.qc.ca/publications/actualites/etude-sur-le-salaire-minimum/>.

¹⁰ Des tomates au cannabis : le virage des Serres Bertrand : <https://www.lesaffaires.com/blogues/evenements-les-affaires/des-tomates-au-cannabis--le-virage-des-serres-bertrand/604420>.

¹¹ L'École d'éducation permanente en partenariat avec le campus Macdonald et le programme des Sciences de l'agriculture et de l'environnement offrent deux ateliers professionnels sur la production industrielle du cannabis et le contrôle de la qualité du cannabis thérapeutique. Ces ateliers s'offrent uniquement à des diplômés en agronomie ou dans un domaine connexe, comme la biologie végétale, la technologie horticole ou le génie des bioressources.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Les preuves de l’impact des changements climatiques sur les ressources naturelles ne sont plus à faire. Le secteur de la production agricole pourrait être fortement touché. D’année en année, les connaissances se raffinent et les impacts potentiels en agriculture se précisent. Pour les producteurs agricoles, un travail d’adaptation est déjà amorcé afin de se préparer à cultiver dans des conditions climatiques extrêmes (p. ex. épisodes de fortes pluies, périodes de grandes chaleurs plus fréquentes). La démarche AgriClimat initiée par l’UPA vise à « identifier les meilleurs moyens de s’y préparer »¹². Dans certaines régions et certains secteurs de production, ce sont des pratiques culturales et des méthodes d’élevages qui devront parfois s’adapter. En particulier, la maîtrise et l’optimisation de la régie et des systèmes d’irrigation sont de nouvelles expertises et compétences qui devront se développer, autant pour les producteurs agricoles et leurs travailleurs que les conseillers en agroenvironnement¹³.

ATTENTES DES CONSOMMATEURS ET PRATIQUES RESPONSABLES

Les attentes des consommateurs-citoyens évoluent et se traduisent par des critères d’achat, relatifs entre autres à la protection de l’environnement et à la provenance locale, qui s’ajoutent à celui du prix. À ce sujet, la plus récente édition (2018) du Baromètre de la consommation responsable témoigne des attentes croissantes des consommateurs québécois à l’égard de l’adoption de pratiques responsables par les entreprises dont elles achètent les produits. Par ailleurs, le passage à l’action par les consommateurs, dans leurs actes d’achat, s’observe davantage chez certains segments de consommateurs québécois (strates des 45 ans et plus). L’achat local demeure dans le peloton de tête des gestes responsables adoptés par les consommateurs¹⁴.

Dans cette mouvance, pour accéder à certains marchés d’exportation ou tout simplement pour combler les exigences d’un nombre croissant de grands détaillants canadiens, les entreprises agricoles sont amenées à détenir certaines certifications qui visent à garantir la qualité de leurs produits et leurs pratiques responsables. À ce titre, la plupart des secteurs de production (porc, lait, volaille, bœuf) ont mis en place des programmes d’assurance qualité qui intègrent maintenant des volets liés à l’environnement et au bien-être animal. La mise en place de ces programmes à la ferme et leur maintien dans le temps se traduisent par un besoin de former des travailleurs qui sont appelés eux aussi à adopter les bonnes pratiques et à consigner de l’information dans des cahiers de charge.

¹² <https://agriclimat.ca/>.

¹³ Voir notamment les travaux du chercheur Carl Boivin de l’IRDA sur l’irrigation, par exemple : https://www.ouranos.ca/publication-scientifique/FicheBoivin2016_FR.pdf.

¹⁴ Observatoire de la consommation responsable. Édition 2017. https://ocresponsable.com/wp-content/uploads/2017/11/BCR_2017_Final_V2.pdf.

POLITIQUE BIOALIMENTAIRE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

C’est d’ailleurs dans cet esprit d’une prise en compte des attentes des consommateurs et des citoyens que la Politique bioalimentaire 2018–2025 marque un virage. Elle vient placer au cœur de ses priorités les attentes des consommateurs et leur santé. Plusieurs objectifs sont en lien direct avec la main-d’œuvre, notamment améliorer les compétences et l’offre de formation, et attirer et retenir la main-d’œuvre et la relève¹⁵.



GUIDE ALIMENTAIRE CANADIEN

En janvier 2019, le nouveau Guide alimentaire canadien a été dévoilé. Sa dernière version datait de 2007. Un des changements majeurs est l’abandon des portions recommandées pour chaque groupe alimentaire, soit les fruits et les légumes, les produits céréaliers, les produits laitiers ainsi que les viandes et leurs substituts. L’accent est particulièrement mis sur les protéines d’origine végétale. Les produits laitiers se trouvent sous la catégorie d’aliments protéinés. Les aliments transformés ou préparés sont aussi à limiter. Ce changement du guide est le reflet d’une société qui évolue. Les secteurs de l’élevage pourraient être affectés par une certaine diminution de la consommation de protéines animales, du moins en Amérique du Nord.

CONSOMMATION ET PRODUCTION D’INSECTES

Dans cette mouvance d’une diversification des sources de protéines et d’un questionnement sur la performance environnementale des élevages, un intérêt croissant se développe pour la production et la consommation d’insectes au Québec. Au début 2019, on dénombre 39 producteurs d’insectes au Québec. La production d’insectes nécessite un savoir-faire particulier. Bien qu’il n’y ait pas encore de cursus dédié au métier d’éleveur d’insectes comestibles, les Collectifs régionaux en formation agricole offrent maintenant une initiation à la production d’insectes comestibles. Aussi, des plateformes de recherche se développent, et la Fédération des producteurs d’insectes comestibles a été créée en mars 2018. On estime la croissance du marché mondial d’insectes à plus de 6 % annuellement d’ici 2024 (alimentation humaine, pour les animaux domestiques et pour le bétail).

¹⁵ Gouvernement du Québec. Politique bioalimentaire 2018–2025 – Alimenter notre monde. Novembre 2017, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/agriculture-pecherie-alimentation/publications-adm/dossier/politique-bioalimentaire/PO_politiquebioalimentaire_MAPAQ.pdf?1549643501.

4. L’ÉVOLUTION DU SECTEUR AGRICOLE QUÉBÉCOIS

4.1 BREF PORTRAIT DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Le secteur agricole québécois est composé de milliers d’exploitations réparties sur l’ensemble du territoire, avec certains bassins agricoles plus importants. Au fil des ans, les entreprises se sont spécialisées, leur taille a augmenté, et les structures d’exploitation se sont diversifiées. L’évolution démontrée entre les Recensements agricoles 2011 et 2016 indique que cette tendance lourde se poursuit. La présente section rapporte de manière succincte de grands constats et des faits marquants, afin de mieux en comprendre les impacts sur la main-d’œuvre agricole.

4.1.1 UNE CONSOLIDATION QUI S’ACCENTUE, UNE DIVERSIFICATION DES SECTEURS QUI S’AFFIRME

Au dernier recensement agricole de Statistique Canada, le Québec compte quelque 29 000 entreprises agricoles. C’est 6 % de moins qu’en 2006. Cette diminution ne s’est pas exprimée avec la même intensité dans tous les secteurs de production¹⁶, certains ayant même vu leur nombre d’exploitations augmenter. C’est le cas des exploitations de grandes cultures, de volailles et d’œufs, de fruits et de noix, et d’autres cultures¹⁷. La figure 4.1 montre l’évolution du nombre de fermes selon le secteur, de 2006 à 2016.

- Les fermes spécialisées dans l’élevage de bovins de boucherie et de porcs et dans l’exploitation laitière ont vu leur nombre chuter de manière importante de 2006 à 2016. Ces secteurs ont perdu environ le tiers de leurs fermes en 10 ans.
 - Le secteur porcin évolue dans un environnement d’affaires incertain dont l’instabilité s’est accentuée ces dernières années. Les entreprises porcines sont notamment confrontées à des investissements importants pour la mise à jour des bâtiments d’élevage et la conformité au bien-être animal, en particulier pour les truies logées en groupe. Un soutien financier est disponible pour cette mise aux normes, mais l’investissement requis demeure important. Par ailleurs, le secteur a été touché par l’instabilité des marchés de l’exportation ces récentes années, ce qui a provoqué des fluctuations importantes dans le prix du porc au Canada¹⁸.

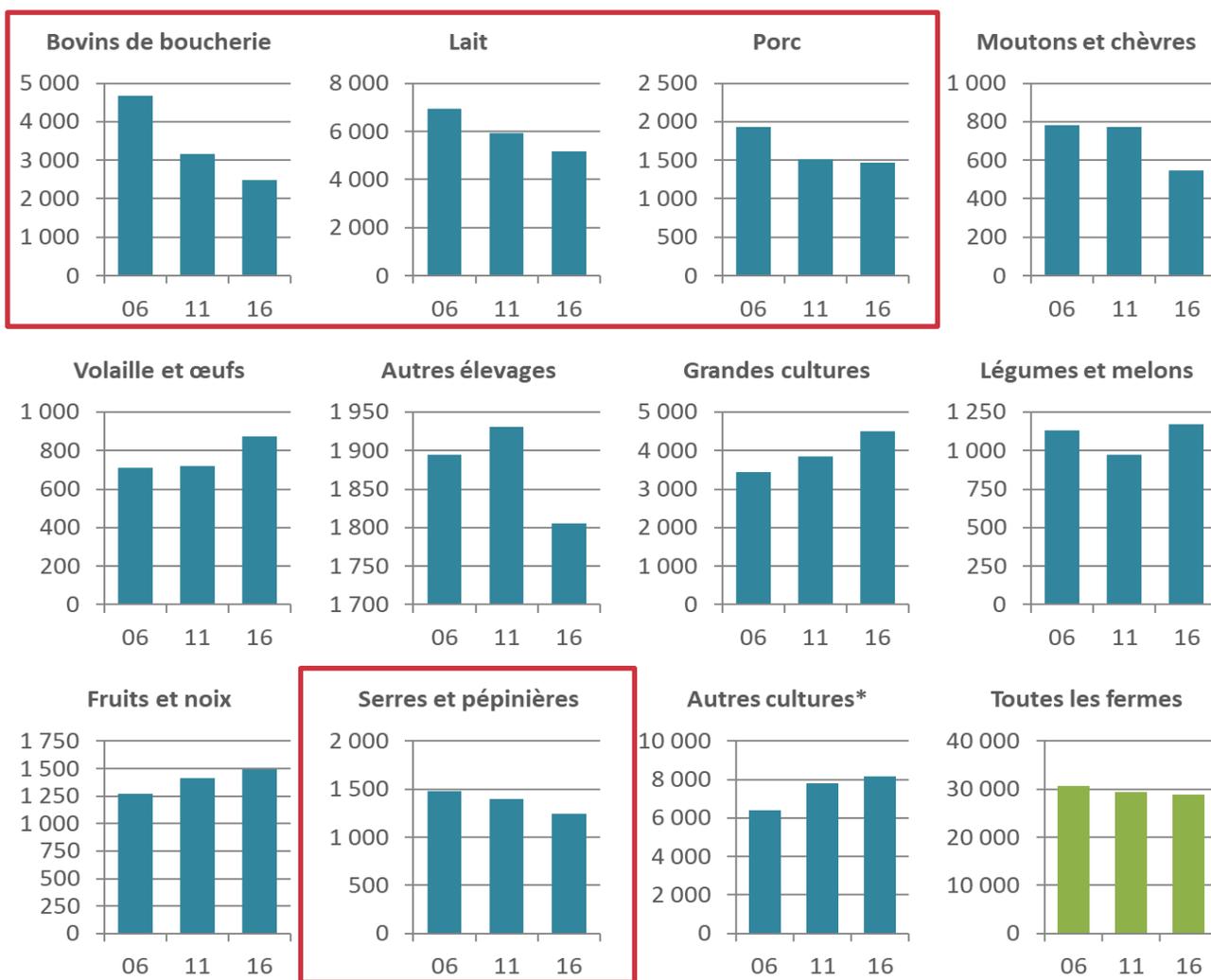
¹⁶ Le classement des exploitations agricoles selon la spécialisation ou le genre de ferme se fait selon les codes SCIAN, en considérant le produit ou le groupe de produits qui représente la majorité des revenus agricoles éventuels de la ferme (50 % et plus). Ainsi, une ferme de recensement dont les porcs représentent 60 % de ses revenus totaux, les bovins de boucherie 20 % et le blé 20 % serait classée comme ferme porcine. (Source : Statistique Canada, Terminologie du recensement).

¹⁷ Culture de tabac et de foin, culture mixte de fruits et de légumes, produits de l’érable et autres cultures diverses.

¹⁸ Mentionnons par exemple un épisode de bas prix à l’automne 2018, alors que les prix du porc au Canada ont diminué de 30 % à la suite de tarifs douaniers imposés aux porcs américains et ayant mené à un accroissement majeur des inventaires, déséquilibrant le marché (<https://www.fcc-fac.ca/fr/a-propos-de-FAC/salle-des-medias/communiques-de-presse/2018/fcc-supports-hog-sector-customers-impacted-by-price-decline.html>) et une remontée fulgurante du prix en avril 2019 liée, notamment, aux épisodes de peste porcine africaine en Chine (<https://www.laterre.ca/actualites/elevages/hausse-fulgurante-du-prix-du-porc>).

- L’incertitude politique et les brèches dans le système de la gestion de l’offre peuvent aussi expliquer en partie la diminution plus importante du nombre de fermes laitières, au-delà d’une évolution structurelle normale.
- Du côté de la production bovine, la filière demeure toujours vulnérable avec un maillon de l’abattage plus faible et des élevages qui n’ont pas les économies d’échelle de la concurrence. Notons toutefois certaines initiatives telles que Bœuf Québec qui pourraient participer à dynamiser le secteur en articulant une chaîne de valeur qui réduirait le risque des producteurs¹⁹.

Figure 4.1
Évolution du nombre de fermes selon le secteur, Québec, 2006 à 2016



* Culture de tabac et de foin, culture mixte de fruits et de légumes, produits de l’érable et autres cultures diverses.

Source : Statistique Canada. Tableau 32-10-0403-01 Fermes classées selon le type d’exploitation agricole.

¹⁹ <https://boeufquebec.org/>.

DES PÔLES DE PRODUCTION QUI ÉVOLUENT DE MANIÈRE CONTRASTÉE

Le tableau 4.1 montre l'évolution du nombre de fermes par région de 2006 à 2016. Centralisée dans la vallée du Saint-Laurent, l'agriculture québécoise compte, en 2016, 55 % de ses exploitations en Chaudière-Appalaches, en Montérégie et au Centre-du-Québec. Environ un tiers des fermes de la province se retrouvent dans des régions dites périphériques : Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Mauricie, Lanaudière, Laurentides.

Aussi, si le Québec a perdu 6 % de ses exploitations agricoles de 2006 à 2016, certaines régions ont été plus touchées que d'autres. Le territoire de Montréal-Laval, qui détient en chiffre absolu le plus petit nombre d'entreprises, est parmi ceux qui ont subi les diminutions les plus sévères en 10 ans (-20 %). L'Abitibi-Témiscamingue (-26 %) et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (-19 %) sont dans le palmarès de tête. Seules les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean (4 %) et de Chaudière-Appalaches (1 %) ont vu leur nombre d'entreprises légèrement augmenter à la faveur notamment de nouvelles entreprises en production maraîchère et de petits fruits.

Tableau 4.1
Évolution du nombre de fermes par région, Québec, 2006 à 2016

Numéro des régions adm.	Noms des régions adm.	2006	2011	2016	Variation 2006–2016
01	Bas-Saint-Laurent	2 300	2 143	1 990	-13 %
02--09	Saguenay-Lac-Saint-Jean--Côte-Nord	1 184	1 241	1 229	4 %
03	Québec	1 157	1 141	1 087	-6 %
04	Mauricie	1 121	1 041	1 039	-7 %
05	Estrie	2 812	2 730	2 739	-3 %
06--13	Montréal--Laval	225	156	179	-20 %
14	Lanaudière	1 700	1 578	1 566	-8 %
07	Outaouais	1 217	1 167	1 055	-13 %
15	Laurentides	1 448	1 390	1 337	-8 %
08--10	Abitibi-Témiscamingue--Nord-du-Québec	785	665	580	-26 %
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	315	289	255	-19 %
12	Chaudière-Appalaches	5 845	5 789	5 916	1 %
16	Montérégie	7 118	6 848	6 748	-5 %
17	Centre-du-Québec	3 448	3 259	3 199	-7 %
	QUÉBEC	30 675	29 437	28 919	-6 %

Source : Statistique Canada. Tableau 32-10-0403-01 Fermes classées selon le type d'exploitation agricole.

4.1.2 UNE POLARISATION QUI SE POURSUIT

DU POINT DE VUE DE LA SUPERFICIE

L’ensemble de la zone agricole du Québec correspond à 6,3 millions d’hectares sur une superficie de près de 134,5 millions d’hectares, soit environ 4,7 % de la superficie totale du Québec^{20,21}. De cette superficie, celle réellement occupée par des fermes correspond à quelque 3,3 millions d’hectares. Sur ces terres, 1,9 million d’hectares, soit 57 %, sont effectivement en culture, alors que 32 % sont des terres boisées ou humides, le reste correspondant entre autres aux utilisations à des pâturages ou des terres en jachère²².

De 2011 à 2016, le nombre de fermes de 760 acres (308 hectares) et plus a grimpé de 6 % pour atteindre 7 % des exploitations. À l’inverse, le nombre de fermes dont la superficie se situe de 70 à 759 acres (de 28 à 307 hectares) a diminué de 6 % pendant la même période. Fait à noter, les exploitations agricoles de petite taille (moins de 70 acres) sont plus nombreuses en 2016 qu’en 2011 (+8 %), comptant aujourd’hui pour 26 % de l’ensemble des fermes. En 2016, la superficie agricole moyenne des fermes au Québec, toutes utilisations confondues, atteint 113 hectares; cela est en parfaite stabilité par rapport à 2011 (114 hectares)²³.

DU POINT DE VUE DES REVENUS

L’augmentation de la taille des exploitations agricoles est perceptible par la superficie, mais également par le niveau de revenus générés. Le revenu agricole brut moyen des fermes du Québec est passé de 285 000 \$ par an à 350 000 \$, de 2011 à 2017, soit une hausse de 23 %. Toutes les catégories de revenus sous la barre des 500 000 \$ ont vu leur nombre de fermes décroître. À l’opposé, les exploitations affichant des revenus agricoles bruts annuels de 500 000 \$ ou plus sont plus nombreuses, comptant pour 17 % des fermes en 2017²⁴.

DU POINT DE VUE DE L’ACTIF

Une autre façon d’apprécier l’augmentation de la taille des fermes est de constater l’augmentation de l’actif. De 2011 à 2017, l’actif total du secteur agricole québécois est passé de 44 à 70 milliards de dollars (+59 %). C’est une augmentation moins importante que dans le reste du Canada (+63 %). En moyenne par ferme au Québec, cela équivaut à 2,3 millions de dollars en 2016, dont près de 15 % représentent la valeur du quota. La part des quotas a diminué de 40 % dans l’actif total. On peut expliquer cela par le fait que la valeur des quotas a augmenté de moins de 10 % pendant que la valeur de l’actif total a augmenté de près de 60 %. C’est la valeur des immobilisations agricoles qui a soutenu l’augmentation de la valeur de l’actif agricole, affichant une hausse de 90 %.

²⁰ En excluant le réseau hydrique.

²¹ CPTAQ. Rapport annuel 2017–2018. http://www.cptaq.gouv.qc.ca/fileadmin/fr/publications/publications/rannuel/rap_annuel_2017-2018/contenu/pdf/rap_annuel2017-2018.pdf, consulté le 4 mars 2018.

²² Statistique Canada. Tableau 32-10-0406-01 Utilisation des terres; Statistique Canada. Tableau 32-10-0407-01 Mode d’occupation déclaré des terres possédées, louées, en métayage, utilisées sous d’autres arrangements ou exploitées par d’autres.

²³ Statistique Canada. Tableau 32-10-0407-01 Mode d’occupation déclaré des terres possédées, louées, en métayage, utilisées sous d’autres arrangements ou exploitées par d’autres.

²⁴ Statistique Canada. Tableau 002-0020 Bilan du secteur agricole, au 31 décembre, et ratios, annuel (dollars sauf indication contraire).

Si les fermes valent plus qu’auparavant, elles sont aussi plus endettées. Au total, le passif pour l’ensemble des fermes du secteur agricole québécois a augmenté de 50 % de 2011 à 2017, passant de 11 milliards à tout près de 16 milliards. Au Canada, l’augmentation a été de 52 % pendant la même période. En moyenne en 2017, l’exploitation agricole du Québec a un passif équivalent à 549 000 \$.

4.1.3 DES CHEFS D’ENTREPRISE TOUJOURS PLUS FORMÉS

NOMBRE D’EXPLOITANTS, SEXE, ÂGE ET SCOLARITÉ

À la tête des quelque 29 000 fermes du Québec en 2016, il y a près de 42 000 exploitants, soit en moyenne 1,45 par ferme. Le nombre d’entreprises a diminué légèrement, mais moins vite que le nombre d’exploitants, ce qui fait que la moyenne d’exploitants par ferme est un peu plus basse qu’au début des années 2000.

Les trois quarts des exploitants agricoles sont des hommes (74 %). La proportion hommes-femmes entre les exploitants se maintient depuis 2001. Cependant, on note un vieillissement des exploitants. En effet, de 2006 à 2016, l’âge moyen des exploitants des fermes du Québec est passé de 49 à 53 ans. La proportion âgée de 55 ans et plus est en forte croissance : alors qu’ils étaient le tiers des exploitants en 2006, ils comptent en 2016 pour 47 %. Toutefois, l’âge moyen des agriculteurs au Québec (52,9 ans en moyenne) est le plus bas au Canada (54 ans en moyenne)²⁵.

La figure 4.2 présente le niveau de scolarité le plus élevé détenu par les exploitants agricoles. En 2016, 21 % des femmes détenaient un diplôme universitaire contre 15 % en 2011; du côté des hommes, ils sont 12 % en 2016 contre 9 % en 2011.

- À l’inverse, seulement 12 % des femmes ne détiennent aucun certificat, diplôme ou grade contre, alors que la proportion atteint 24 % chez les hommes.

Figure 4.2

Plus haut niveau de scolarité atteint pour les hommes et les femmes (exploitants), 2016

Femmes		Hommes
12 %	Aucun certificat, diplôme ou grade	24 %
22 %	Diplôme d’études secondaires ou attestation d’équivalence	19 %
17 %	Certificat ou diplôme d’apprenti ou d’une école de métiers	26 %
28 %	Certificat ou diplôme d’un collège, d’un cégep ou d’un autre établissement non universitaire	19 %
4 %	Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	2 %
17 %	Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou supérieur	10 %

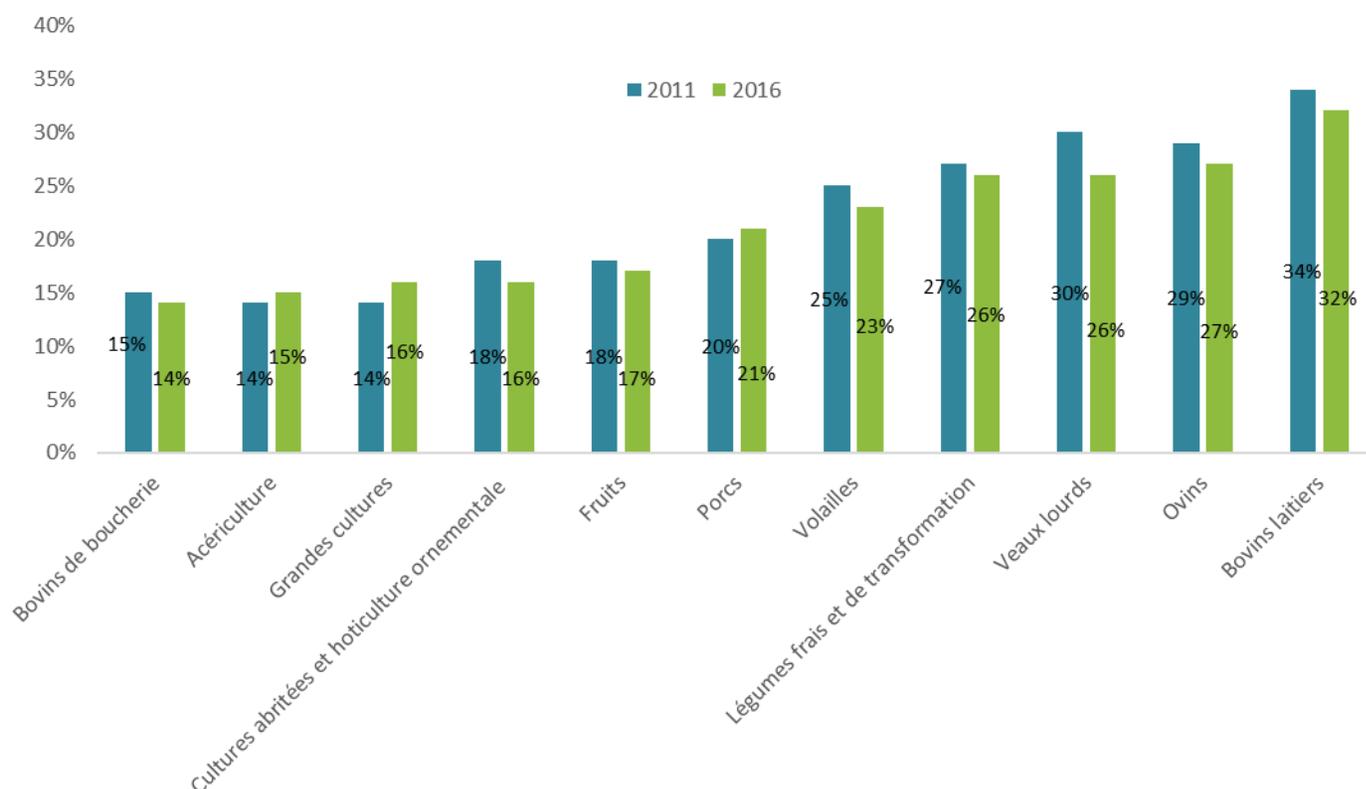
Source : Statistique Canada. Tableau 32-10-0011-01 Nombre de personnes dans la population agricole et de travailleurs autonomes dans la population active classées selon le niveau de scolarité atteint, le sexe et l’âge.

²⁵ Statistique Canada. Tableau 32-10-0169-01 (anciennement CANSIM 004-0017) : Nombre d’exploitants agricoles selon le sexe, l’âge et le travail rémunéré non agricole, données chronologiques.

RELÈVE AGRICOLE

Bien que l'âge moyen des exploitants agricoles ait augmenté et que 47 % des exploitants aient plus de 55 ans en moyenne, seulement 22 % des entreprises comptent au moins une relève établie²⁶. Par ailleurs, moins de 10 % des fermes du Québec avaient déclaré avoir un plan de relève écrit en 2016, qui formalise et planifie le transfert. La figure 4.3 montre les proportions des entreprises ayant une relève établie selon le secteur de production.

Figure 4.3
Proportion des entreprises comptant au moins une relève établie selon le secteur de productions, Québec, 2011 et 2016

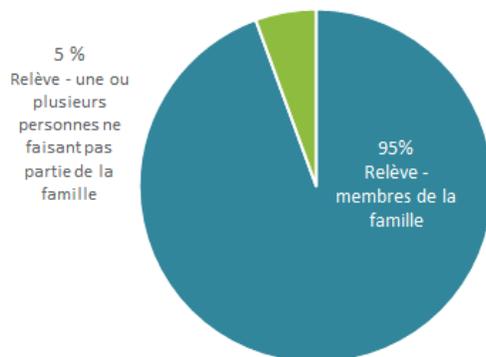


Source : MAPAQ, Recensement de la relève agricole, 2011 et 2016.

- On constate que le secteur laitier est celui qui a la plus grande proportion de relève établie (32 %), alors qu'elle n'est que de 14 % dans le secteur bovin de boucherie.
- Outre l'acériculture et les grandes cultures qui ont un léger gain (1 ou 2 %) dans leur relève établie, tous les autres secteurs affichent plutôt une baisse, généralement minime (1 %), à l'exception du secteur veaux lourds (passé de 30 à 26 %).
- Le transfert familial demeure le mode d'établissement le plus fréquent pour l'ensemble de la relève agricole établie (95%) (cf. Figure 4.4).

²⁶ MAPAQ. Portrait de la relève agricole 2016. https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Portrait_releveagricole.pdf.

Figure 4.4
Répartition de la relève agricole, Québec, 2016



Source : Statistique Canada. Tableau 32-10-0448-01 Fermes déclarantes ayant un plan de relève écrit pour l’exploitation

La relève agricole est composée de 27 % de femme en 2016; elle l’était de 24 % en 2006. Elle est aussi plus scolarisée. Les données du *Portrait de la relève agricole au Québec* montrent en effet que le pourcentage de diplômés universitaires de la relève (moins de 40 ans) est passé de 9 % en 2006 à 12 % en 2011 et à 14 % en 2016²⁷. Ainsi, plus des trois quarts (82 %) de la relève agricole détiennent un diplôme d’études postsecondaires, dont près des deux tiers (68 %) sont spécialisés en agriculture.

4.2 LE POIDS ÉCONOMIQUE

L’agriculture représente un apport non négligeable dans l’économie régionale, que ce soit en matière de recettes monétaires générées, de valeur ajoutée (PIB) ou de dépenses, notamment en salaires. L’activité agricole entraîne également en amont et en aval des retombées chez les industries de biens et de services connexes (fournisseurs d’intrants, établissements de transformation, etc.).

RECETTES MONÉTAIRES AGRICOLES

De 2007 à 2017, le total des recettes monétaires agricoles au Québec est passé de 6,9 à 8,8 milliards de dollars²⁸. C’est une augmentation de 27 %, inférieure à celle observée pour l’ensemble du Canada (+48 %), qui s’explique notamment par la plus forte composante d’élevage dans le profil agricole du Québec et qui a obtenu de moins bons résultats (cf. Figure 4.5).

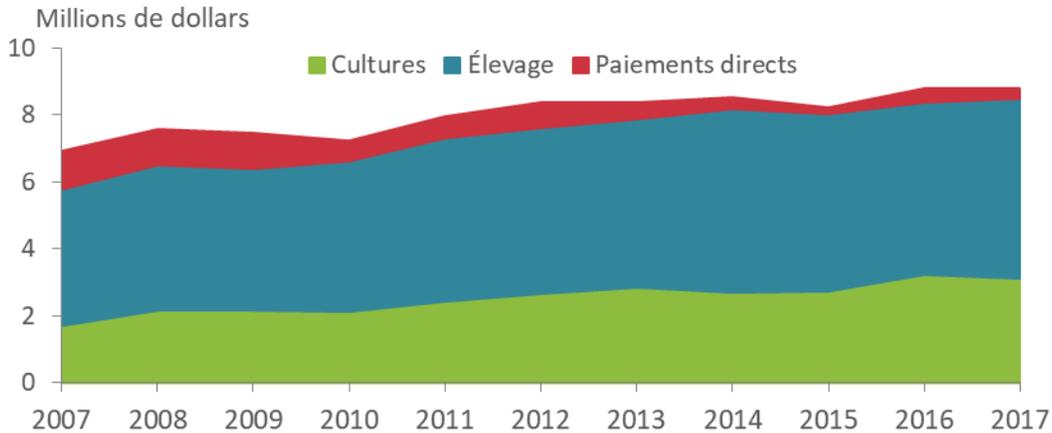
- Les recettes provenant des cultures ont augmenté de 85 % pendant la période de 2007 à 2017, contre 31 % pour les revenus d’élevage.

²⁷ MAPAQ. Portrait de la relève agricole 2016. https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Portrait_releveagricole.pdf.

²⁸ Ces recettes monétaires agricoles sont constituées des revenus provenant de la vente de cultures, de bétail et de produits de l’élevage ainsi que de paiements directs. Comprend les paiements d’assurance-récolte, d’assurance-grêle privée, d’Agri-Investissement, d’Agri-Stabilité, les paiements provinciaux de stabilisation et les autres paiements de programmes de type catastrophe.

- Les paiements directs ont pour leur part diminué de près de 72 % depuis 2007. Leur proportion dans les recettes totales varie d’une année à l’autre, mais la tendance est claire quant à sa diminution, alors qu’elle atteint son niveau le plus bas en 2015 (4 %) et le maintien depuis.

Figure 4.5
Évolution des recettes monétaires agricoles, Québec, 2007 à 2017



Source : Statistique Canada. Tableau 32-10-0045-01 Recettes monétaire agricole, annuel (x 1 000).

CONTRIBUTION AU PIB PLUTÔT STABLE

Le produit intérieur brut d’une industrie est une mesure de la valeur ajoutée ou autrement dit de la contribution de cette industrie à la création de richesses. L’agriculture est présente dans l’ensemble des régions du Québec et y compte parfois pour une part plus importante de l’activité économique.

- Équivalant à 4,1 milliards de dollars en 2017, le PIB agricole (cultures et élevages) a augmenté légèrement plus vite que celui de l’ensemble des industries depuis 2007 : +28 % contre +15 %.
- C’est le PIB généré par l’industrie des cultures agricoles (SCIAN 111) qui a le plus augmenté : 37 % de 2007 à 2017.

EFFET D’ENTRAÎNEMENT DE LA FILIÈRE AGROALIMENTAIRE

L’agriculture est à la base d’une filière agroalimentaire qui crée de la valeur ajoutée. Au Québec, on compte aujourd’hui près de 2 432 établissements de transformation alimentaire, 22 606 restaurants, 4 200 grossistes distributeurs et 13 500 magasins d’alimentation^{29,30}. Le PIB total de l’industrie agroalimentaire atteint quelque 26 milliards de dollars en 2017, réparti entre les différents maillons de la filière (cf. Figure 4.6)³¹. En 2015, l’industrie de la transformation alimentaire

²⁹ MAPAQ et ISQ. Profil sectoriel de l’industrie bioalimentaire au Québec. Édition 2016, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-bioalimentaire2013.pdf>.

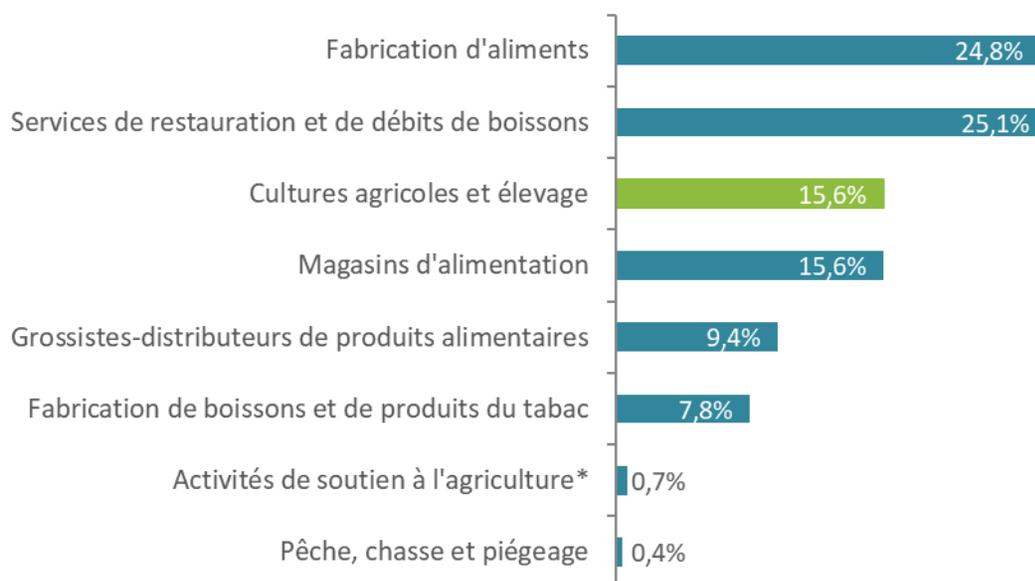
³⁰ MAPAQ. Bottin statistique de l’alimentation, Édition 2017, https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Bottin_consommation_distribution.pdf.

³¹ MAPAQ et ISQ. Profil sectoriel de l’industrie bioalimentaire au Québec, Édition 2017, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-bioalimentaire2017.pdf>.

aurait généré à elle seule 6,4 milliards de dollars en retombées directes et 3,6 milliards de dollars en retombées indirectes, fournissant du même coup plus de 88 000 emplois³².

À ces chiffres vient s’ajouter l’activité économique générée par le secteur des services-conseils et de la formation agricole. Les services-conseils environnementaux, les agronomes et techniciens agricoles ou les organismes gouvernementaux, par l’intermédiaire de leurs bureaux régionaux, regroupent bon nombre de travailleurs qui soutiennent les producteurs agricoles dans leur fonction. Aussi, une vingtaine de centres de formation professionnelle, plus d’une dizaine d’établissements collégiaux et deux universités offrent des programmes en agriculture et en horticulture. En 2011, dans une étude sectorielle du MÉES portant sur les services d’appui aux entreprises agricoles, on estimait à plus de 4 000 le nombre de personnes travaillant dans les services d’appui aux entreprises agricoles, les trois quarts intervenant dans les services de « première ligne », c’est-à-dire engageant un contact direct avec les entreprises agricoles. Outre des agronomes et des médecins vétérinaires, ce nombre comprend des technologues en agroalimentaire, des ingénieurs agricoles, des comptables et diverses autres fonctions de travail³³.

Figure 4.6
Répartition du produit intérieur brut de l’industrie bioalimentaire au Québec, 2017



* P. ex. service de battage, d’épandage d’engrais et de chaux, de fumigation, de travaux à forfait, de pulvérisation. Exclut les services-conseils qui font partie d’un autre code d’activité économique.

Source : MAPAQ et ISQ, Profil sectoriel de l’industrie bioalimentaire au Québec. Édition 2018.

³² ÉcoRessources. Mise à jour des retombées économiques de l’agriculture pour le Québec, pour l’UPA. Novembre 2016, https://www.upa.qc.ca/wp-content/uploads/filebase/UPA_Mise-a-jour-Retombees-economiques-2016_final-2017-01-26.pdf.

³³ Ministère de l’Éducation, du Loisir et des Sports. Étude sectorielle, Agriculture et pêche. Les services d’appui aux entreprises agricoles, 2011.

À RETENIR DU CHAPITRE 4

- **Une agriculture marquée par la consolidation et la diversification des secteurs d'activité :** Le Québec compte quelque 29 000 entreprises agricoles, soit 6 % de moins qu'en 2006. Cette diminution ne s'est pas exprimée avec la même intensité dans tous les secteurs de production. Par ailleurs, la diversification observée depuis 10 ans se poursuit en ce qui concerne les types de cultures.
- **Une agriculture concentrée sur le territoire :** Plus de la moitié des exploitations se trouvent en Chaudière-Appalaches, en Montérégie et au Centre-du-Québec. Environ un tiers des fermes de la province se retrouvent dans des régions dites périphériques : Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Mauricie, Lanaudière et Laurentides.
- **Des exploitants agricoles vieillissants :** À la tête des quelque 29 000 fermes du Québec en 2016, il y a près de 42 000 exploitants, soit en moyenne 1,45 par ferme. On note un vieillissement de l'âge moyen des exploitants. Malgré ce nombre toujours plus croissant de chefs d'entreprises vieillissants, seul un sur cinq compte une relève établie. Cela dit, la relève présente est toujours plus formée et scolarisée.
- **Un poids important dans l'économie québécoise :** De 2007 à 2017, le total des recettes monétaires agricoles au Québec est passé de 6,9 à 8,8 milliards de dollars, et le PIB total de l'industrie agroalimentaire a atteint quelque 26 milliards de dollars en 2017.

5. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L’EMPLOI

La présente section se fonde sur les statistiques et la documentation disponibles pour montrer l’état des lieux du marché du travail et de l’emploi en agriculture au Québec.

Le secteur de l’agriculture est aux prises avec un enjeu de rareté de la main-d’œuvre, tant pour les emplois spécialisés que pour les emplois non spécialisés. Ce phénomène devrait s’intensifier au cours des prochaines années à cause notamment des changements démographiques en cours. Le défi de recrutement est d’autant plus grand compte tenu des conditions de travail particulières au secteur (travail physique, intensité des horaires de travail, saisonnalité, etc.) et la perception généralement défavorable de ce milieu de travail.

Le travail agricole prend plusieurs formes. Le secteur a besoin de main-d’œuvre saisonnière, non spécialisée, mais aussi de travailleurs à temps plein, qualifiés et formés. Ces deux types de main-d’œuvre présentent des défis distincts en matière de recrutement, de mobilisation, de formation et de conditions de travail. Par ailleurs, il y a les dirigeants des entreprises agricoles qui embauchent ces travailleurs et dont les compétences requises en gestion, tant technico-économique, financière qu’humaine, sont croissantes.

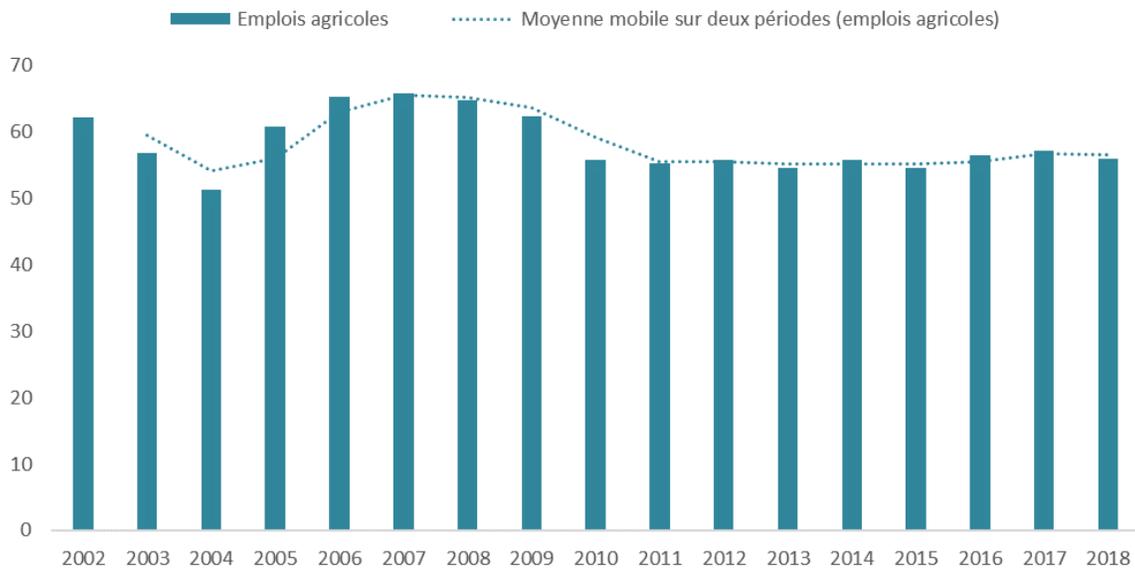
STABILITÉ DU NIVEAU D’EMPLOI AU QUÉBEC

Le nombre d’emplois agricoles a relativement peu évolué depuis le diagnostic sectoriel de 2014. En fait, le niveau d’emploi du secteur agricole est relativement stable depuis près d’une décennie maintenant, oscillant entre 55 000 et 57 000 emplois agricoles rémunérés (excluant les TÉT et les postes vacants) (cf. Figure 5.1). C’est près de 1,3 % de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs du Québec.

- Les travaux du CCRHA évaluent l’emploi agricole au Québec en 2017 à 70 515, selon la répartition suivante : 57 100 emplois locaux, 13 415 TET. De plus, il y aurait 2 681 postes non comblés.
- En moyenne, environ une entreprise sur trois embauche de la main-d’œuvre (35 %), et le quart ont de un à quatre employés (cf. Figure 5.2).
- Pour certains secteurs horticolas (maraîchers, fruitiers, serre) et d’élevage (lait, volailles, œufs et porc), au moins la moitié des entreprises agricoles embauchent des employés.
- Sur le total des salariés, plus de la moitié sont sur une base saisonnière, et le tiers est à temps plein³⁴.

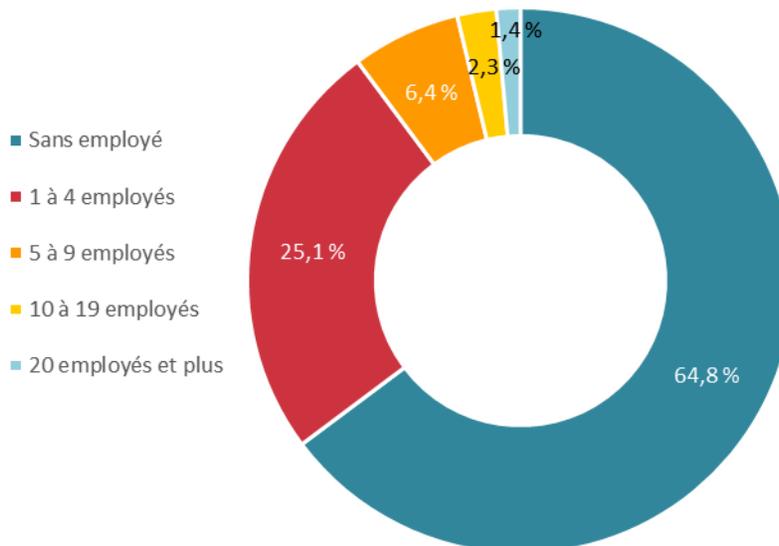
³⁴ Statistique Canada. Tableau 32-10-0439-01 Travail agricole rémunéré dans l’année précédant le recensement.

Figure 5.1
Emplois agricoles au Québec, en milliers, 2002–2018



Source : Statistique Canada. Tableau des Heures habituellement travaillées selon l’industrie, données annuelles (x 1 000).

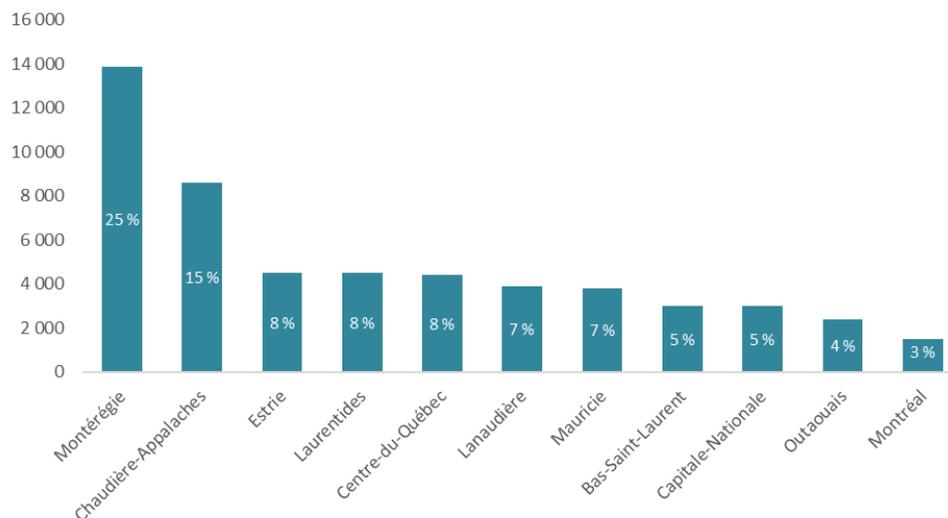
Figure 5.2
Répartition des fermes selon le nombre d’employés, Québec, juin 2018



Sources : Statistique Canada. Tableau 33-10-0094-01 Nombre d’entreprises canadiennes, sans employés, juin 2018; et Statistique Canada. Tableau 33-10-0092-01 Nombre d’entreprises canadiennes, avec employés, juin 2018.

La prochaine figure montre la répartition de l’emploi du point de vue régional (cf. Figure 5.3). La Montérégie, Chaudière-Appalaches et le Centre-du-Québec sont les trois régions qui regroupent le plus de ces emplois du secteur agricole (46 %). La Montérégie procure le quart des emplois agricoles du Québec.

Figure 5.3
Répartition de l’emploi, par région, Québec, 2018*



* Pour assurer la confidentialité du répondant, les données inférieures à un certain seuil sont supprimées par Statistique Canada. La suppression est appliquée à toutes les données inférieures à 1 500 au Québec, ici pour les régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de Laval, de l’Abitibi-Témiscamingue, du Saguenay-Lac-Saint-Jean et de la Côte-Nord.

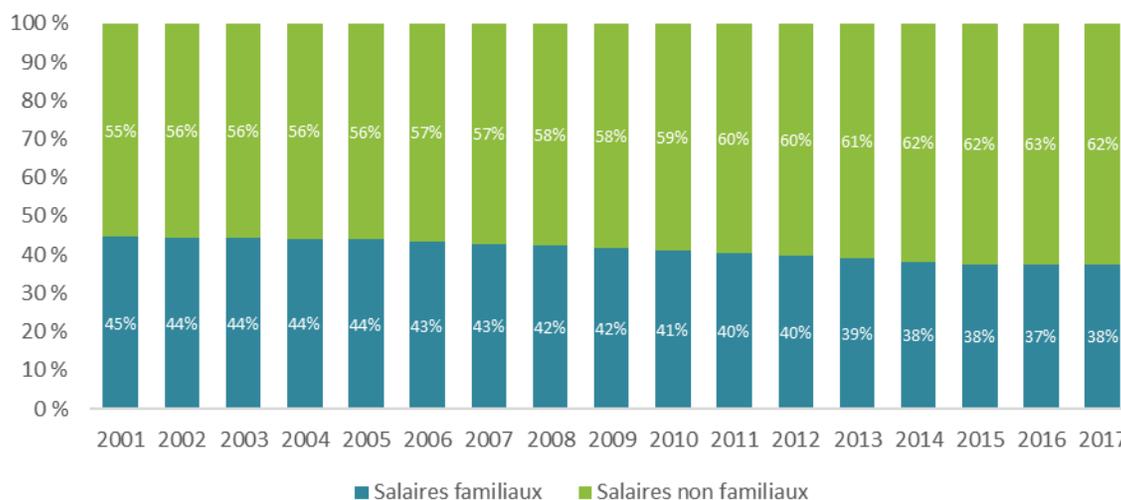
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0092-01 Emploi selon l’industrie, données annuelles, provinces et régions économiques.

MAIN-D’ŒUVRE FAMILIALE

- Selon les données du recensement de l’agriculture de 2016, 28 % des employés étaient des membres de la famille, soit plus de 15 000 employés³⁵, représentant 38 % de la masse salariale totale.
- D’ailleurs, la part de la masse salariale familiale dans la masse salariale totale a diminué de 16 % depuis 2001, passant de 45 % en 2001 à 38 % en 2017 (cf. Figure 5.4). En terme absolu, la masse salariale familiale a augmenté de 25 % depuis 2001, et celle non familiale de 56 %.

³⁵ Statistique Canada. Tableau 32-10-0439-01 Travail agricole rémunéré dans l’année précédant le recensement, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210043901>.

Figure 5.4
Évolution des parts du total des salaires familiaux et non familiaux, 2001 à 2017, Québec

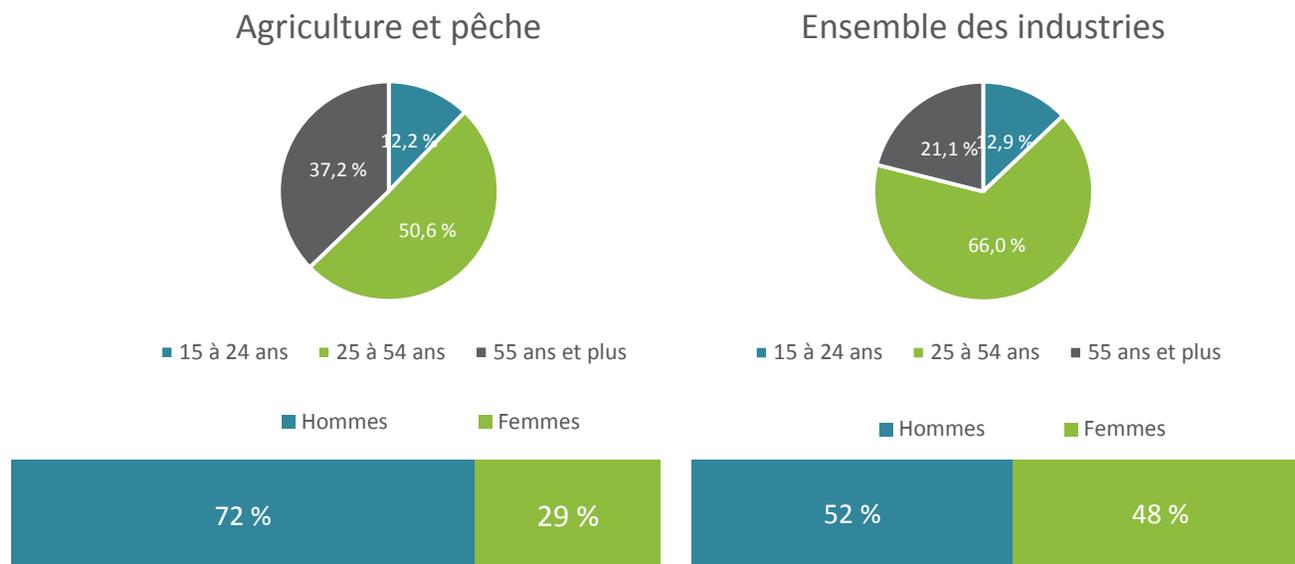


Source : Statistique Canada. Tableau 32-10-0049-01 Dépenses d'exploitation agricole et frais d'amortissement (x 1 000).

ÂGES DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs agricoles sont plus âgés qu'en 2011. La proportion de plus de 55 ans est passée de 24 % à 37 % en 2018. Bien que la population soit vieillissante, le secteur de l'agriculture est plus touché par cette tendance. La Figure 5.5 démontre que les travailleurs de 55 ans et plus se retrouvent en plus grande proportion dans le secteur agricole (37 %) que dans l'ensemble des industries (21 %). La main-d'œuvre agricole est majoritairement composée d'hommes. La proportion de femmes en agriculture est relativement stable depuis 2011, passant de 30 % à 29 % en 2018.

Figure 5.5
Répartition des emplois du secteur de l’agriculture et de la pêche selon le sexe et le groupe d’âge, Québec, 2018



Sources : Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01 Caractéristique de la population active selon l’industrie, données annuelles (x 1 000).

FORMATION DES EMPLOYÉS

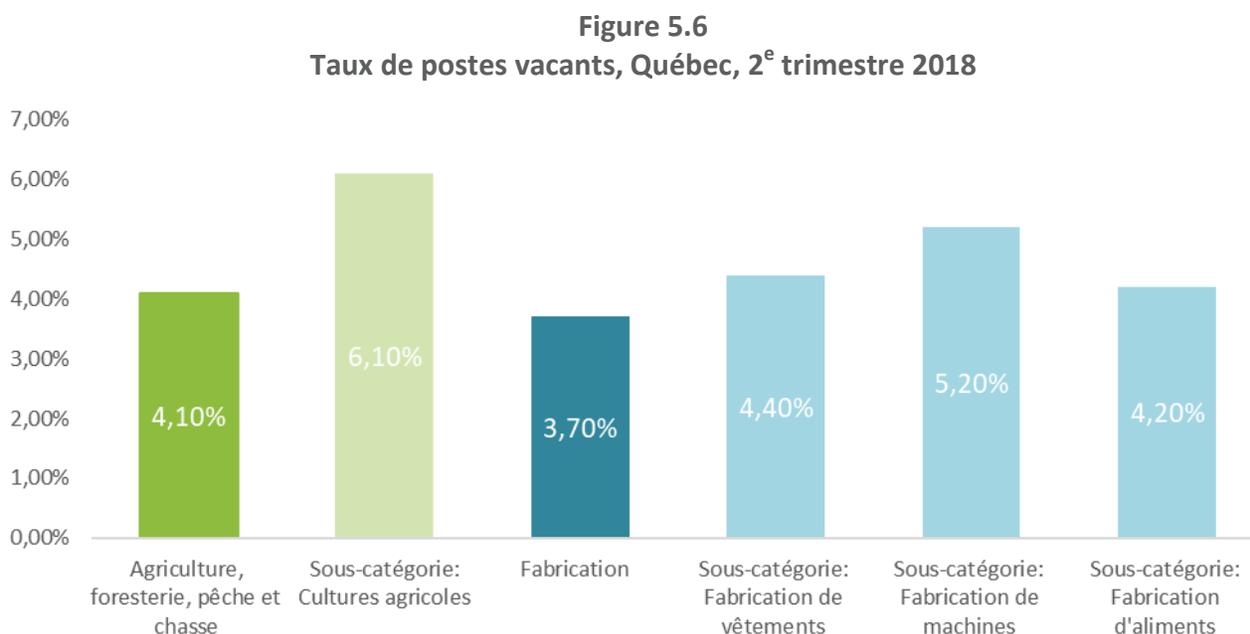
En 2017, l’étude sur les conditions de travail du Groupe AGÉCO³⁶ révélait que dépendamment du poste occupé et du secteur (laitier, porcin, avicole, serricole, grandes cultures, maraîcher, pommes de terre et bovins de boucherie), la formation variait considérablement.

- Les gérants de ferme sont plus nombreux que les autres travailleurs à avoir suivi une formation agricole (généralement de niveau collégial ou universitaire), particulièrement dans la production laitière, où 80 % des gérants ont étudié en agriculture.
- Une formation de niveau secondaire ou moins reste une réalité pour une proportion importante de travailleurs dans les entreprises agricoles.
- Dans les secteurs laitier, porcin, avicole et serricole, le producteur agricole n’a pas toujours été en mesure de préciser le niveau d’études de ses employés (c’est le cas pour 12 à 30 % des travailleurs, selon le poste et le secteur). Cette réalité est encore plus présente pour le poste d’opérateur de machinerie. Cela témoigne du fait que l’employeur ne valorise pas toujours le niveau de formation initiale des candidats, ou y accorde moins d’exigence en contexte de rareté de main-d’œuvre.

³⁶ Groupe AGÉCO pour AGRICarières. Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture en 2017. 2017. L’étude vise les postes de manœuvre, d’ouvrier et de gérant des entreprises du secteur laitier, porcin, serricole et avicole ainsi que les postes d’opérateur de machinerie agricole travaillant dans les secteurs de production de grandes cultures, de production de pommes de terre, de production maraîchère et de production de bovins de boucherie.

TAUX DE POSTES VACANTS

Les taux de postes vacants permettent de constater que le secteur de l'agriculture éprouve de la difficulté à pourvoir des postes (cf. Figure 5.6). Les statistiques nous montrent que la difficulté est supérieure en agriculture par rapport à d'autres industries. Le caractère saisonnier des activités en agriculture rend le recrutement d'autant plus difficile et on observe ainsi des taux élevés de postes vacants pour certaines périodes de l'année (surtout au deuxième trimestre). Cette difficulté est aussi plus importante dans un contexte où les taux de chômage sont dans les plus bas des 20 dernières années (entre 5 % et 5,5 % pour la dernière année)³⁷.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0326-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.

- En agriculture, les salaires horaires moyens des postes vacants sont sous la moyenne du salaire moyen en agriculture. Il est possible de penser que ces postes vacants sont peu spécialisés.
- Selon le CCRHA, d'ici 2029, l'écart entre la demande et l'offre de travailleurs totalisera 19 000 postes au Québec. En 2017, le CCRHA estimait que les postes non pourvus coûtent à l'industrie québécoise 362 M\$ en perte de ventes, ou 4,1 % des ventes totales³⁸.

³⁷ Statistique Canada. Tableau 14-10-0287-01 Caractéristiques de la population active, données mensuelles désaisonnalisées et la tendance-cycle, cinq derniers mois.

³⁸ Tendances en matière de ressources humaines et prévisions du marché du travail au Québec. Webinaire tenu le 2 avril 2019, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, AGRICarrières et le Conference Board du Canada.

- 71 % des producteurs québécois déclarent des coûts en heures supplémentaires en raison des emplois non pourvus, et 53 % des producteurs québécois signalent le retard ou l’annulation de plans d’expansion en raison de postes non pourvus³⁹.

5.1 LES OUTILS LIÉS AU RECRUTEMENT, À L’EMBAUCHE ET À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Au fil des ans, le coffre à outils des employeurs agricoles se bonifie. Ils peuvent compter sur de l’expertise et de la documentation écrite pour les aider à relever le défi de la main-d’œuvre.

- Les Centres d’emploi agricole (CEA) offrent des services de placement, de recrutement et de gestion des ressources humaines⁴⁰. Agrijob est un service de recrutement offert par AGRICarières et les CEA. Il vise le recrutement de candidats issus de la région de Montréal, dans le but de combler des emplois offerts par plus de 200 entreprises agricoles desservies par les trois CEA suivants : Lanaudière, Montérégie et Outaouais-Laurentides.
- Pour l’année 2017-2018, c’est 305 postes permanents qui ont pu être pourvus grâce aux CEA, 135 postes saisonniers, 463 postes occasionnels et plus de 34 000 jours/travailleurs occasionnels transportés en autobus vers les fermes. 88% des postes permanents étaient des ouvriers et près de 50 % dans le secteur de la production laitière⁴¹.
- AGRICarières développe des outils RH simples et pratiques visant à informer les employeurs agricoles sur les éléments à prendre en compte pour respecter les normes du travail (p. ex. paie des travailleurs agricoles, départ d’un employé, sous-traitance d’un employé agricole).
- Le réseau Agri-Conseil offre des programmes permettant d’appuyer des services en GRH.
 - En 2018, 115 entreprises agricoles ont bénéficié d’un financement dans le cadre du Programme services-conseils (PSC) pour des services-conseils en soutien à l’organisation des RH⁴².
 - Ces entreprises ont été desservies par 24 dispensateurs répartis dans la province.
 - Les principaux dispensateurs sont les CEA, les Centres régionaux d’établissement en agriculture (CRÉA) et quelques consultants privés. L’Institut québécois du développement de l’horticulture ornementale (IQDHO) fait également quelques mandats (quatre à cinq) par l’entremise de son service interne d’organisation du travail.
 - On constate donc qu’en plus des dossiers de transferts d’entreprises à l’origine de leur mise sur pied au début des années 1990, leur offre de service compte aussi, à l’occasion, des



³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ UPA. Employeurs agricoles. Services offerts par les Centres d’emploi agricole (CEA) aux employeurs agricoles, <http://www.emploiagricole.com/employeurs-agricoles/>.

⁴¹ AGRICarières. Les résultats de placements sont issus des rapports transmis par les CEA.

⁴² Données fournies par AGRICarières (Louis Dionne).

mandats stratégiques et de gestion. Rappelons cependant qu'il ne reste que deux CRÉA encore en activité, soit celle du Bas-Saint-Laurent et de Chaudière-Appalaches.

5.2 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La présente sous-section fait état des conditions de travail qui prévalent dans le secteur agricole, tant en matière de salaires que d'avantages sociaux et d'environnement de travail (horaires, tâches, etc.).

SALAIRE

Selon les données publiées par Emploi-Québec, le secteur « agriculture, pêche et chasse » offrait en 2018 des conditions salariales se comparant au commerce de détail en ce qui concerne le salaire maximum. Mais en revenu d'emploi total (2015), c'est avec le secteur de l'hébergement que la comparaison se rapproche le plus (cf. Tableau 5.2).

Tableau 5.1
Salaires horaires et revenu annuel d'emploi pour certains secteurs industriels, Québec

	Agriculture, pêche et chasse	Foresterie	Aliments et boissons	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Revenu annuel d'emploi en 2015	26 000 \$	51 000 \$	43 000 \$	34 000 \$	27 000 \$
Salaire minimum en 2018	Non publié*	16,67 \$	12,60 \$	ND	ND
Salaire médian en 2018	16,00 \$	23,00 \$	19,59 \$	14,35 \$	13,50 \$
Salaire maximum en 2018	26,92 \$	30,56 \$	35,00 \$	27,50 \$	23,00 \$

* Certaines données ne sont pas publiées dans IMT en ligne. C'est le cas, notamment, lorsque le nombre de personnes en emploi dans une profession ou dans un secteur (dans l'ensemble du Québec ou dans une région en particulier) est insuffisant pour assurer la fiabilité des données. Dans certains cas, il est simplement impossible d'obtenir l'information de la part de la source qui nous la fournit. Il arrive aussi que la donnée disponible ne reflète pas avec justesse la réalité du marché du travail québécois, ou celle d'une région.

Source : Emploi-Québec. Information sur le marché du travail, IMT en ligne.

De 2008 à 2018, le salaire horaire moyen des employés du secteur de l'agriculture est passé de 12,94 \$/h à 17,91 \$/h, une augmentation de 38 % (cf. figure 5.7).

- C'est une croissance plus élevée que ce qui est observé dans l'ensemble des industries (+27 % pour la même période). Cependant, l'écart entre le salaire horaire moyen des employés en agriculture et celui de l'ensemble des employés s'est amplifié, passant de 7,02 \$/h en 2008 à 7,51 \$/h en 2018.

Figure 5.7
Évolution du salaire horaire moyen des employés en agriculture et dans l’ensemble des industries et de l’écart entre les deux, Québec, 2009 à 2018



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0064-01 Salaire des employés selon l’industrie, données annuelles.

Les résultats de l’Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture en 2017 d’AGRIcarrières, réalisée par le Groupe AGÉCO⁴³, permettent de documenter certaines de ces conditions de travail (salariales et autres). L’étude vise les postes de manœuvre, d’ouvrier et de gérant des entreprises du secteur laitier, porcin, serricole et avicole. L’étude documente aussi pour la première fois le poste d’opérateur de machinerie agricole travaillant dans les secteurs de production de grandes cultures, de production de pommes de terre, de production maraîchère et de production de bovins de boucherie.

- Le gérant de ferme laitière reçoit en moyenne 16,99 \$/h, l’ouvrier en production laitière 15,89 \$/h, et le manœuvre 14,71 \$/h.
- Dans le secteur porcin, le gérant de troupeau gagne en moyenne 20,77 \$/h, l’ouvrier en production porcine 17,34 \$/h, et le manœuvre 15,20 \$/h.
- Dans la production avicole, le gérant de troupeau reçoit en moyenne 21,57 \$/h, l’ouvrier en production avicole 17,44 \$/h, et le manœuvre 15,56 \$/h.
- Les producteurs en serre versent en moyenne 20,24 \$/h aux gérants de production, 15,08 \$/h aux ouvriers et 12,90 \$/h aux manœuvres. Ces résultats ont été validés de façon particulière.

⁴³ Groupe AGÉCO pour AGRICarrières. Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture en 2017. 2017.

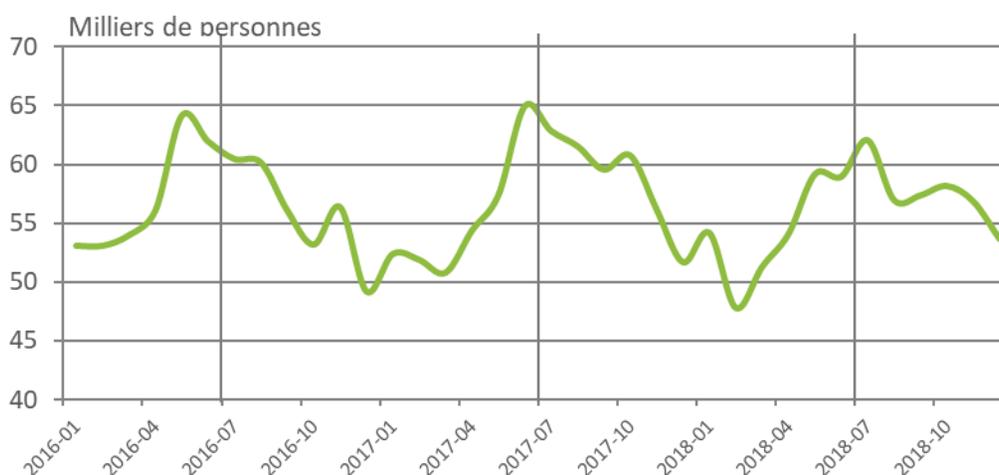
- L'opérateur de machinerie travaillant dans les secteurs des grandes cultures, des cultures maraîchères, des pommes de terre ou des bovins de boucherie est en moyenne rémunéré 16,97 \$/h.
- À l'exception des gérants de ferme laitière qui travaillent en moyenne près de 50 h/semaine, l'horaire de travail est en moyenne de 40 à 45 h/semaine.
- De façon générale, l'information colligée relative au travail de fin de semaine dévoile qu'il s'agit d'une exigence courante des producteurs-employeurs dans les entreprises agricoles. Les activités de production et les périodes de pointe, particulièrement dans la production en serre et pour les cultures en plein champ, exigent du travail sept jours par semaine, et l'aménagement du travail de fin de semaine reste un enjeu. Cela se confirme aussi dans les statistiques officielles de Statistique Canada (cf. Figure 5.9).
- Au sujet des jours de maladie payés par l'employeur, la situation s'est légèrement améliorée dans les productions animales, mais on constate un recul en production serricole.
- L'offre de repas sur une base régulière est particulièrement présente dans la production laitière, quel que soit le poste occupé, et pour le poste d'opérateur de machinerie.
- Dans tous les secteurs, les employés peuvent profiter de dons de produits de la ferme.

SAISONNALITÉ ET HORAIRE DE TRAVAIL

L'agriculture est un secteur où la saisonnalité des activités est forte. Cette particularité entraîne de forts besoins de main-d'œuvre sur une courte période. La gestion des ressources humaines, et en particulier le recrutement et la rétention des travailleurs, en est d'autant plus difficile.

La Figure 5.8 montre bien la récurrence des pics saisonniers, notamment ceux liés à la saison des récoltes.

Figure 5.8
Variation mensuelle de l'emploi en agriculture, Québec, janvier 2016 à octobre 2018

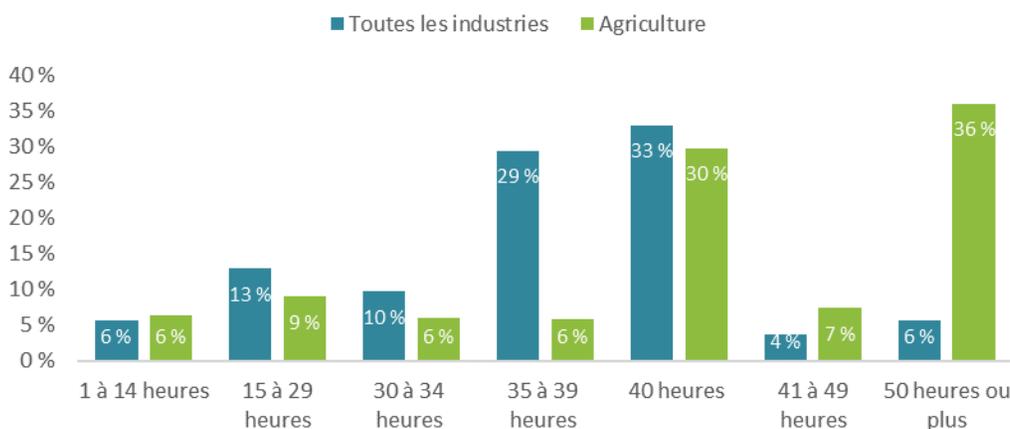


Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0022-01 Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000).

Comme mentionné, les horaires de travail en agriculture sont longs, en particulier pendant certaines périodes de l’année, compte tenu de la saisonnalité des activités et du type de tâche. En 2018, la semaine de travail moyenne en agriculture dépasse la semaine normale selon les normes du travail (44,7 heures versus 40 heures). À cet effet, alors que les normes du travail du Québec obligent les entreprises à rémunérer leurs travailleurs à taux et demi au-delà de la semaine normale de 40 heures, cette disposition ne s’applique pas aux travailleurs agricoles pour tenir compte de la particularité du secteur⁴⁴.

De manière globale, selon l’enquête sur la population de 2018, 73 % des travailleurs agricoles travaillent en moyenne 40 heures ou plus par semaine. Cette proportion est de 43 % dans toutes des industries (cf. Figure 5.9).

Figure 5.9
Répartition des travailleurs selon le nombre d’heures par semaine, Québec, 2018



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0035-01 Heures habituellement travaillées selon l’industrie, données annuelles.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

En 2017, 12 554 entreprises en agriculture étaient inscrites à la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)⁴⁵, alors que le Québec compte quelque 29 000 entreprises agricoles. Les fermes familiales et les exploitants qui n’emploient pas de travailleurs ne sont pas tenus de s’inscrire à la CNESST.

Selon la CNESST, les principaux risques d’accident sont liés à la machinerie agricole, aux émanations de gaz toxiques dans les silos et les autres espaces clos, à l’ensevelissement dans les silos à grains, à l’utilisation d’un tracteur, aux chutes de hauteur, au bruit, aux vibrations et à l’exposition aux produits toxiques. Les accidents concernent surtout des chutes (15 %) et surviennent avec la machinerie et les pièces en mouvement (12 %). Un travailleur agricole blessé sur quatre est âgé de

⁴⁴ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html>.

⁴⁵ Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission des normes du travail, la Commission de l’équité salariale et la Commission de la santé et de la sécurité du travail sont regroupées pour créer la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

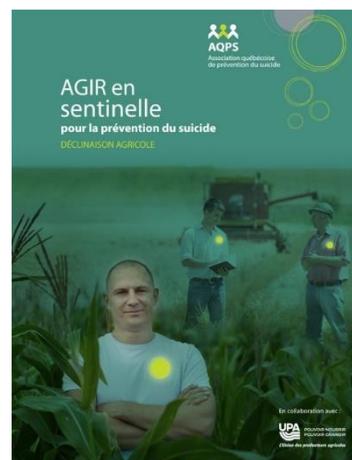
moins de 25 ans. Chaque année, près d’une vingtaine d’accidents mortels se produisent⁴⁶. En 2017 et en 2018, on compte respectivement 15 et 17 décès. Ce sont des événements qui peuvent contribuer à noircir la réputation du milieu agricole comme lieu de travail sain.

La CNESST, en collaboration avec l’Union des producteurs agricoles (UPA) et le réseau de la santé, organise des activités pour soutenir la prise en charge en matière de prévention. Par ailleurs, l’UPA propose depuis 2003 aux employeurs agricoles une mutuelle de prévention. La mutuelle leur permet de bénéficier d’une aide sur mesure en prévention, de diminuer les risques d’accident et le niveau de stress, d’augmenter la motivation de la main-d’œuvre et d’économiser sur les cotisations versées à la CNESST. À ce jour au Québec, on compte un peu plus d’une quarantaine de mutuelles de prévention dans lesquelles se trouve au moins un employeur du secteur agricole. Parmi celles-ci, deux sont majoritairement composées d’employeurs agricoles : la Mutuelle de prévention de l’UPA et la Mutuelle de prévention en horticulture. Ces dernières comptent respectivement 500 et 330 employeurs.

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Le sujet de la santé mentale est de moins en moins tabou dans la société québécoise, et le secteur agricole emboîte le pas. Une étude menée en 2016 auprès des agriculteurs permet de faire ressortir certains facteurs qui pourraient expliquer la détresse élevée et le nombre de suicides. Les problèmes financiers et de travail, les nombreux facteurs de stress, l’accès aux moyens légaux et l’isolement seraient des facteurs pouvant expliquer ces taux élevés⁴⁷. L’étude révèle que la faible sensibilité aux symptômes de stress, le déni, la croyance de pouvoir s’en sortir seul et l’ignorance des services psychosociaux expliquent en partie les raisons pour lesquelles les agriculteurs consultent peu et hésitent à parler de problèmes de santé mentale⁴⁸.

Certains organismes offrent des services de prévention et d’aide en santé mentale. C’est le cas de l’Association québécoise de prévention du suicide (AQPS) et de l’organisme Au cœur des familles agricoles. L’AQPS développe et déploie des formations en prévention du suicide en tenant compte des bonnes pratiques en intervention et des stratégies pédagogiques réputées efficaces dans le transfert des apprentissages. Les formations, dont celle de « sentinelle », sont offertes aux intervenants, aux professionnels ainsi qu’aux citoyens. La sentinelle est outillée pour reconnaître dans son milieu de vie les signes précurseurs des comportements suicidaires et peut ensuite diriger la personne vers les ressources d’aide appropriées⁴⁹. Une formation propre au secteur agricole a été développée en collaboration étroite avec l’UPA. Il y aurait quelque 1 400 intervenants formés depuis 2016⁵⁰.



⁴⁶ Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le secteur de l’agriculture en bref. https://www.csst.qc.ca/prevention/secteur/agriculture/Pages/secteur_agriculture_bref.aspx.

⁴⁷ Philippe Roy et Gilles Tremblay. L’expérience du stress chez les agriculteurs : Une analyse du genre masculin. Normativité, marginalité, sociale et intervention, 2015.

⁴⁸ Philippe Roy, La santé psychologique en agriculture. UPA, 2016.

⁴⁹ <https://www.aqps.info/se-former/sentinelle-agricole.html>.

⁵⁰ AQPS. Données fournies par AQPS.



Notons aussi le travail de l’organisation Au cœur des familles agricoles, dont la mission est de créer un réseau d’entraide au sein même du milieu agricole. L’organisme privilégie une approche proactive et participative d’intervention. Ce qui engage la mobilisation de tous les gens gravitant autour des travailleurs agricoles et de leurs familles. Formation, sensibilisation et entraide communautaire sont les éléments qui sous-tendent la mission de l’ACFA.

La mise sur pied à l’automne 2019 d’une Table de concertation sur la santé psychologique et la sécurité au travail est une autre démonstration que le milieu prend la situation au sérieux. L’objectif sera de réunir plusieurs organisations spécialisées dans ces domaines.

RÉGIMES VOLONTAIRES D’ÉPARGNE-RETRAITE

Depuis 2015, la loi sur les régimes volontaires d’épargne-retraite (RVER) vise à donner l’accès à un régime de retraite (fonds de pension) aux travailleurs québécois par le biais de leur employeur. Les entreprises qui n’offrent pas déjà à tous leurs employés un régime de retraite, un REER ou un CELI collectif doivent offrir un régime. Les travailleurs saisonniers, locaux et étrangers qui en sont à leur deuxième saison chez un employeur sont également visés par cette loi. L’employeur et l’employé ne sont pas obligés d’y participer, mais l’employeur est obligé de l’offrir.

En 2017, l’Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture en 2017 du Groupe AGÉCO⁵¹ révélait que la proportion des employés qui bénéficie d’un régime de retraite se situe entre 3 % et 22 %, sans que ce soit formellement un RVER, dépendamment du secteur et du poste occupé. Par exemple, 3 % des manœuvres du secteur avicole bénéficient d’un régime de retraite contre 22 % des ouvriers du secteur porcin.

5.3 LA MAIN-D’ŒUVRE ÉTRANGÈRE TEMPORAIRE

La contribution des travailleurs étrangers temporaires est devenue essentielle pour grand nombre d’entreprises agricoles. Le besoin d’embaucher des travailleurs étrangers est en croissance, et cette tendance devrait s’intensifier. Le secteur agricole est de loin celui qui a le plus recours au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT) : environ 80 % de tous les TÉT travailleraient dans ce secteur⁵². En 2018, on estime que plus de 15 399 TÉT⁵³ auraient ainsi été embauchés par plus de 1 200 entreprises agricoles au Québec.

⁵¹ Groupe AGÉCO pour AGRICarières. Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture en 2017. 2017.

⁵² Estimation issue des études d’impact du marché du travail positive (EIMT) de la EDSC. Note : Les données contenues dans ce rapport couvrent seulement les postes de TÉT qui ont fait l’objet d’une EIMT. Il ne s’agit donc pas du nombre de permis de travail délivrés à des TÉT ou du nombre de TÉT entrant au Canada. La décision de délivrer un permis de travail relève d’Immigration, réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Par conséquent, ce ne sont pas tous les postes approuvés qui aboutissent à la délivrance d’un permis de travail ou à l’arrivée d’un TÉT au Canada.

⁵³ Emploi et Développement social Canada (EDSC), Estimation issue des études d’impact du marché du travail positive (EIMT) (2018Q1-2019Q1), compilation par Le Conference Board du Canada.

- En 2017, l'Étude sur les conditions de travail d'AGRIcarrières⁵⁴ révélait qu'entre 21 % (secteur laitier) et 39 % (secteur maraîcher) des entreprises sondées prévoyaient embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour l'année suivante.
- Néanmoins, le processus recrutement de travailleurs étrangers temporaires est jugé difficile par la majorité des entreprises agricoles dans tous les types de production.

Certains indicateurs démontrent la croissance de l'effectif des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de l'agriculture, tels que le nombre de demandes d'étude d'impact positive sur le marché du travail (EIMT) formulées en vertu du PTÉT. En effet, avant qu'un permis de travail soit délivré pour un TÉT, l'employeur doit demander une EIMT. Une EIMT qui se révèle positive indique que le travailleur étranger comble un besoin réel et qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour faire le travail⁵⁵.

- Depuis 2014, les postes ayant fait l'objet d'EIMT positives ont augmenté de 73 % pour les demandes se rapportant aux emplois agricoles.
- La grande majorité des demandes étaient pour des ouvriers agricoles (82 %) et des ouvriers de pépinières et de serres (17 %).

Ralentissement des demandes de traitement

Les employeurs qui réclament de la main-d'œuvre étrangère sont plus nombreux d'année en année. Une situation qui donne du fil à retordre aux producteurs devant composer avec des délais deux fois plus longs en 2018–2019 que ceux de la saison précédente, et possiblement des retards pour l'arrivée de travailleurs à la ferme⁵⁶. En effet, en moyenne, le nombre de jours de traitement pour les demandes dans le secteur de l'agriculture a plus que doublé en un an au pays, passant de 20,9 jours en 2017–2018 à 42,2 jours en 2018–2019, selon Immigration et Citoyenneté Canada.

Emploi et Développement social Canada a lancé un avis en avril 2019, stipulant qu'ils reçoivent actuellement un grand nombre de demandes d'EIMT, ce qui engendre des délais de traitement plus longs pour certains volets du Programme des travailleurs étrangers⁵⁷.

LE DÉFI DE LA LANGUE

Le Guatemala et le Mexique sont les deux principaux pays d'origine des TÉT du secteur agricole. Selon les données de FERME, en 2017, près de 45 % des TÉT provenaient du Guatemala, 52 % du Mexique, et 3 % des pays limitrophes⁵⁸. C'est donc plus de 97 % des TÉT qui sont hispanophones.

⁵⁴ Groupe AGÉCO pour AGRICarrières. Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture en 2017. 2017.

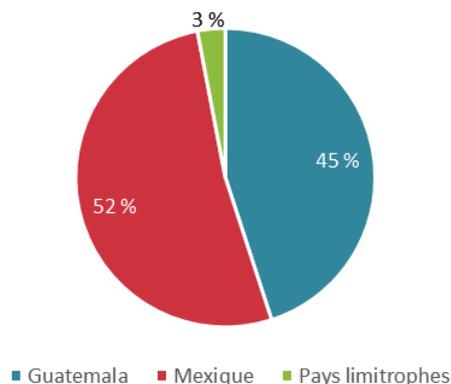
⁵⁵ Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/admissibilite/recevabilite-admissibilite-conditions-relatives-duree-validite.html>.

⁵⁶ La Terre de chez nous. Goulot d'étranglement pour les travailleurs étrangers. Avril 2019, <https://www.laterre.ca/actualites/en-region/goulot-detraglement-pour-les-travailleurs-etrangers>.

⁵⁷ Gouvernement du Canada. Avis : Retard dans le traitement des demandes d'évaluation de l'impact sur le marché du travail. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/delais-traitement.html>.

⁵⁸ FERME. Statistiques 2017. <http://www.fermequebec.ca/penurie-de-main-doeuvre/>.

Figure 5.10
Pays de provenances des travailleurs étrangers temporaires, 2017



Source : FERME. Statistique. <http://www.fermequebec.ca/penurie-de-main-doeuvre/>, consulté 5 mars 2019

Guide de santé et de sécurité en espagnol

La CNESST publie des guides en espagnol aidant les TÉT à bien comprendre le régime de santé et de sécurité du travail, la protection dont bénéficient les travailleurs, leurs droits en vertu des normes du travail, leurs obligations en matière de santé et de sécurité du travail de même que la marche à suivre en cas d'accident ou de maladie du travail.

Cours d'espagnol destiné aux agriculteurs

Les Collectifs régionaux en formation agricole (CRFA) offrent des cours d'espagnol aux employeurs agricoles afin de faciliter l'accueil et l'intégration des travailleurs hispanophones sur les entreprises (cf. Section 6.2.2).

Quelques obstacles recensés dans les entrevues

La nature temporaire de ces types de travailleurs peut mener à des problèmes d'intégration, d'isolement et d'ennui. Dans les entreprises embauchant un très grand nombre de TÉT, des clans seraient parfois présents, et il y aurait davantage de cas de harcèlement, ce qui mènerait parfois à des épisodes de violence verbale ou physique entre les travailleurs. L'enquête auprès des travailleurs étrangers temporaires nous révèle qu'une grande proportion des TÉT ressentent de la pression de la part de leur supérieur ou d'autres travailleurs. De plus, près du tiers d'entre eux considèrent que leur employeur n'est pas juste et équitable. L'enquête révèle que la grande majorité des TÉT ne connaissent pas les normes du travail au Québec et les ressources qui s'offrent à eux en matière de respect des droits, des obligations et des normes (cf. Section 7.3).

- Les TÉT sont des travailleurs utiles et convoités, mais aussi plus à risque que les autres au chapitre des accidents et des incidents de travail. Entre 2013 et 2017 au Québec, 3 438 lésions professionnelles et six décès ont été recensés par la CNESST⁵⁹.

⁵⁹ Le Devoir. Les travailleurs temporaires étrangers ont plus d'accidents que les autres. 1^{er} mai 2019, <https://app.refmedia.ca/open/article/id/bjYwNzA4Ng%3D%3D>, consulté le 1^{er} mai 2019.

- Selon la chercheuse Dalia Gesualdi-Fecteau, professeur en droit du travail à l'Université du Québec à Montréal, ces accidents et incidents de travail pourraient être expliqués par le fait que les TÉT sont laissés à eux-mêmes, commencent à travailler dès leur arrivée au Canada, ne comprennent pas bien les directives et auraient peur des représailles⁶⁰.

À RETENIR DU CHAPITRE 5

- **On constate un niveau d'emploi du secteur agricole stable depuis près d'une décennie, mais composé d'une main-d'œuvre moins familiale et plus âgée.**
- **La dépendance aux TÉT s'intensifie :** Le secteur agricole est de loin celui qui a le plus recours au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT), recrutant environ 80 % de tous les TÉT.
- **Néanmoins, certains défis relatifs à l'embauche des TÉT s'accroissent, et des enjeux persistent** (p. ex. la langue, l'isolement, la santé et la sécurité, les délais de traitement des demandes, la formation).
- **La présence d'un haut taux de postes vacants** par rapport à d'autres secteurs industriels ou du commerce de détail démontre bien la difficulté de recruter des travailleurs en agriculture et l'obligation d'être plus attrayant.
- **L'écart** entre la demande et l'offre de travailleurs pourrait représenter un coût avoisinant 4 % des ventes totales du secteur de l'agriculture.
- **Signe d'un ajustement au contexte, le salaire horaire moyen du secteur agricole est en augmentation :** Il connaît une croissance plus élevée que ce qui est observé dans l'ensemble des industries, mais demeure cependant inférieur au salaire horaire moyen de l'ensemble des employés.
- **Le milieu agricole demeure un lieu de travail où se produisent encore trop d'accidents :** Chaque année, près d'une vingtaine d'accidents mortels surviennent, liés principalement à la machinerie agricole et aux émanations de gaz toxiques dans les silos et les autres espaces clos.
- **Le coffre à outils des employeurs agricoles se bonifie :** Les producteurs agricoles peuvent s'appuyer sur de l'expertise et de la documentation écrite pour les aider à relever les nombreux défis liés à la main-d'œuvre.

⁶⁰ *Ibid.*

6. LA FORMATION EN AGRICULTURE

Plus d’une trentaine d’établissements d’enseignement secondaire, collégial et universitaire offrent des formations initiales qui mènent à des métiers liés de près à l’agriculture. Sont aussi offerts par différents intervenants et organismes, des cours qui s’inscrivent dans une démarche de formation continue. Les formations initiales sont présentées ici de façon à constater l’évolution des inscriptions et des diplômés de chacun de ces programmes pour une période de 10 ans. La formation continue est abordée de manière plus générale.

6.1 LA FORMATION INITIALE

La formation initiale en agriculture est offerte à tous les ordres d’enseignement : secondaire (ou enseignement professionnel), collégial et universitaire.

6.1.1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Contrairement à la formation collégiale et universitaire où les diplômés se destinent à prendre la relève de la ferme ou à œuvrer en service-conseil, la formation professionnelle forme généralement des travailleurs qui occuperont un poste de travailleur au sein d’une entreprise agricole.

	<p>DEP PRODUCTION HORTICOLE</p> <p>1 200 heures 80 unités 7 régions 8 écoles</p>	<p>DEP GRANDES CULTURES</p> <p>1 095 heures 73 unités 3 régions 4 écoles</p>
<p>DEP PRODUCTION ACÉRICOLE</p> <p>1 005 heures 67 unités 3 régions 4 écoles</p>	<p>DEP PRODUCTIONS ANIMALES¹</p> <p>1 215 heures 81 unités 9 régions 12 écoles</p>	<p>DEP MÉCANIQUE AGRICOLE</p> <p>1 800 heures 120 unités 7 régions 8 écoles</p>

Sources : Inforoute FPT; Les Guides Choisir.

¹ Le programme de DEP Productions animales remplace depuis 2011 les trois programmes, soit DEP Production laitière, DEP Production de bovins de boucherie et DEP Production porcine.

Les Tableau 6.1 et Tableau 6.2 montrent l’évolution des inscriptions (par région) et des diplômés (pour la province) des programmes au niveau professionnel de 2012 à 2017.

- Dans les dernières années, faute d’inscriptions, le programme d’Aquaculture n’a pas été donné.
- De manière générale, depuis les trois dernières années, les programmes en production horticole connaissent une remontée plus importante de leurs inscriptions que les programmes en production animale.

Tableau 6.1
Évolution des inscriptions aux programmes professionnels, 2013–2014 à 2017–2018, par région

	2012–2013	2013–2014	2014–2015	2015–2016	2016–2017 ¹
Grandes cultures (R5254)	29	8	17	9	58
Centre-du-Québec			6		10
Montérégie	29	8	11	9	48
Mécanique agricole (R5335)	132	115	132	142	147
Bas-Saint-Laurent	22	16	13	10	16
Centre-du-Québec	14	12	16	10	16
Chaudière-Appalaches	19	21	13	18	12
Estrie	12	12	13	10	9
Lanaudière	14	15	15	28	33
Laurentides	13	13	13	12	13
Montérégie	38	26	49	54	48
Production acéricole (R5256)	46	43	13	40	34
Bas-Saint-Laurent	5	4	0	8	5
Chaudière-Appalaches	11	17	7	12	17
Estrie	30	22	6	20	12
Production animale (R5354)	234	261	307	258	286
Abitibi-Témiscamingue	7	31	24	22	45
Bas-Saint-Laurent	33	29	28	32	22
Centre-du-Québec	32	27	29	18	22
Chaudière-Appalaches	50	58	79	46	65
Estrie	34	38	54	50	48
Laurentides	13	8	11	13	12
Montérégie	63	56	71	63	61
Outaouais	2				
Saguenay–Lac-Saint-Jean		14	11	14	11
Production horticole (R5348)	77	92	99	107	136
Abitibi-Témiscamingue		5		8	
Centre-du-Québec	11	24	29	29	40
Estrie	14	11	22	20	28
Laurentides	29	27	27	26	25
Montérégie	23	25	21	24	37
Outaouais				0	6
Total général	518	519	568	556	661

Sources : Ministère de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur. Direction des indicateurs et des statistiques. Données en date du 24 février 2018.

¹ Données provisoires.

- Le programme de grandes cultures n’a été donné environ qu’une fois sur deux dans la région du Centre-du-Québec, compte tenu du faible nombre d’inscriptions.

Le nombre de diplômes délivrés pour chacun des programmes permet d’avoir une idée du nombre de travailleurs agricoles potentiellement disponibles sur le marché.

- À l’instar des statistiques sur les inscriptions, le programme des grandes cultures est en baisse et n’a produit que 18 diplômées en 2017.
- Les autres programmes montrent des hausses des taux de diplomation en cinq ans.

Tableau 6.2
Évolution des diplômes délivrés aux programmes professionnels, 2013 à 2017, Québec

Programme (DEP)	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 2013–2017
Grandes cultures (R5254)	21	6	10	10	18	–14 %
Mécanique agricole (R5335)	84	97	88	87	102	21 %
Production acéricole (R5256)	33	34	31	40	40	21 %
Production animale (R5354)	185	193	190	204	207	12 %
Production horticole (R5348)	44	44	74	63	110	150 %

Sources : Ministère de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur. Direction des indicateurs et des statistiques. Données en date du 24 février 2018.

Les données de l’enquête Relance menée par le ministère de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur (MÉES) permettent de constater la situation des diplômés des programmes professionnels ciblés. Le Tableau 6.3 présente un portrait évolutif en deux périodes (2008–2012 et 2010–2014).

- De manière générale, entre 43 % à 80 % des diplômés de 2010–2014 occupent un emploi dans leur domaine.
- En production horticole, par rapport à 2008–2012, ils sont plus nombreux à poursuivre leurs études (38 % vs 29 %). L’observation est encore plus marquée dans les grandes cultures où 42 % des diplômés de programmes professionnels sont toujours aux études.

Tableau 6.3
Situation au 31 mars des diplômés des programmes professionnels, 2008 à 2012 et 2010 à 2014

Programme	En emploi		En recherche d’emploi		Aux études		Inactifs	
	2008 à 2012	2010 à 2014	2008 à 2012	2010 à 2014	2008 à 2012	2010 à 2014	2008 à 2012	2010 à 2014
Production horticole	46 %	43 %	9 %	9 %	29 %	38 %	16 %	10 %
Grandes cultures	76 %	50 %	8 %	0 %	6 %	42 %	10 %	8 %
Production acéricole	82 %	71 %	11 %	8 %	2 %	14 %	5 %	7 %
Productions animales	71 %	69 %	4 %	4 %	19 %	21 %	6 %	5 %
Mécanique agricole	76 %	80 %	8 %	4 %	13 %	14 %	3 %	2 %

Source : MÉES. Enquêtes Relance.

6.1.2 LA FORMATION TECHNIQUE

Sept programmes techniques de formations collégiales (DEC) mènent à des professions agricoles, généralement dans le secteur des services-conseils (incluant les ventes et la représentation) :

<p>GESTION ET TECHNOLOGIES D'ENTREPRISE AGRICOLE (152B0)^{1,2}</p> <p>85 2/3 unités 9 régions 10 écoles</p>		
<p>TECHNIQUES D'AQUACULTURE (231A0)²</p> <p>91 2/3 unités 1 région 1 école</p>	<p>TECHNIQUES ÉQUINES (155A0)^{2,3}</p> <p>91 2/3 unités 1 région 1 école</p>	<p>TECHNOLOGIE DE LA PRODUCTION HORTICOLE ET DE L'ENVIRONNEMENT (153B0)^{2,4}</p> <p>91 2/3 unités 3 régions 3 écoles</p>
<p>TECHNOLOGIE DES PRODUCTIONS ANIMALES (153A0)²</p> <p>90 2/3 unités 2 régions 2 écoles</p>	<p>TECHNOLOGIE DU GÉNIE AGROMÉCANIQUE (153D0)²</p> <p>91 2/3 unités 1 région 1 école</p>	<p>TECHNIQUE DE SANTÉ ANIMALE (145A0)²</p> <p>91 2/3 unités 7 régions 7 écoles</p>

¹ En 2013, le programme Gestion et technologie d'entreprise agricole a remplacé le programme Gestion et exploitation d'entreprise agricole.

² La durée totale inclut des cours de formation générale commune à tous les programmes (420 heures), des cours de formation générale propre au programme (150 heures) ainsi que des cours de formation générale complémentaire (90 heures).

³ Des heures propres à chaque spécialisation s'ajoutent à la durée totale générale (équitation western +2 010 heures; équitation classique +1 995 heures; courses attelées +1 950 heures; et randonnée équestre +1 965 heures).

⁴ Des heures propres à chaque spécialisation s'ajoutent à la durée totale générale (culture légumière, fruitière et industrielle +1 920 heures; culture de plantes ornementales +1 905 heures; cultures horticolas, légumières, fruitières et ornementales en serre et en champs +1 980 heures; et environnement +1 995 heures).

Source : Inforoute FRP. <https://www.inforoutefpt.org/rechProg.aspx>.

En plus de ces sept programmes conduisant à un DEC, des programmes d'attestation d'études collégiales (AEC) sont aussi offerts, parfois en ligne, parfois en reconnaissance des acquis et des compétences :

<p>AEC EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE APICOLE</p>	<p>AEC GESTION D'ENTREPRISES AGRICOLAS</p>	<p>AEC GESTION D'UN ÉLEVAGE DE BOVINS DE BOUCHERIE</p>
---	---	---

Les Tableaux 6.4 et 6.5 présentent l'évolution des inscriptions (par région) de 2013 à 2018 et des diplômées (pour la province) de 2013 à 2018 pour les programmes de niveau collégial (DEC et AEC).

Tableau 6.4
Évolution des inscriptions aux programmes collégiaux (AEC et DEC), 2014 à 2018, par région

	2013 à 2014	2014 à 2015	2015 à 2016	2016 à 2017	2017 à 2018	Var. 2014 à 2018
AEC-Gestion d'entreprises agricoles (CNE0M)	67	19	38	36	37	-45 %
Abitibi-Témiscamingue	11		12	3	10	
Bas-Saint-Laurent	20					
Centre-du-Québec	25	19	23	21	27	
Chaudière-Appalaches	1		3			
Outaouais	10			12		
AEC-Gestion d'entreprises agricoles, offert en ligne (CNE11)	13	24	19	24	23	77 %
Chaudière-Appalaches	13	24	19	24	23	
AEC-Gestion d'un élevage de bovins de boucherie (CNE07)		6			13	—
Outaouais		6			13	
Gestion et technologies d'entreprise agricole (152B0)	289	346	343	365	410	42 %
Bas-Saint-Laurent	39	32	31	37	35	
Centre-du-Québec	44	53	49	71	70	
Chaudière-Appalaches	23	35	46	37	43	
Estrie		6	11	15	16	
Lanaudière	18	31	22	32	31	
Laurentides	8	19	19	10	18	
Montérégie	105	105	105	111	117	
Montréal	40	46	49	36	63	
Saguenay–Lac-Saint-Jean	12	19	11	16	17	
Techniques d'aquaculture (231A0)		7	12	26	27	—
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine		7	12	26	27	
Techniques équines (155A0)	33	28	30	30	30	-9 %
Bas-Saint-Laurent	33	28	30	30	30	
Technologie de la production horticole et de l'environnement (153B0)	65	80	89	119	93	43 %
Bas-Saint-Laurent	11	13	15	22	17	
Lanaudière	28	19	22	28	21	
Laurentides	2			1		
Montérégie	24	48	52	68	55	
Technologie des productions animales (153A0)	93	91	112	88	86	-8 %
Bas-Saint-Laurent	32	32	39	28	27	
Montérégie	61	59	73	60	59	

Technologie du génie agromécanique (153D0)	10	22	21	15	26	160 %
Montérégie	10	22	21	15	26	
Total général	570	623	664	703	745	31 %

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Direction des indicateurs et des statistiques. Données en date du 24 février 2018.

- Le programme Gestion et technologie d'entreprise agricole (GTEA) est celui qui compte de loin le plus d'inscriptions. Elles sont en progression depuis les 10 dernières années. L'ajout du volet en production de légumes biologiques a notamment contribué à ce gain (voir encart).
 - Seul le Bas-Saint-Laurent affiche une diminution.

LES TECHNIQUES EN PRODUCTION LÉGUMIÈRE BIOLOGIQUE ET EN AGRICULTURE URBAINE ONT LA COTE

Du côté des programmes de formation collégiale, on note une hausse des inscriptions pour le profil horticole et maraîcher biologique des programmes d'étude de Gestion et technologies d'entreprise agricole (GTEA). Seulement au Cégep de Victoriaville, le nombre d'étudiants est passé de 8 à 56 en 10 ans; un bon de 800 % du taux d'inscriptions. De plus, le nouveau profil en agriculture urbaine, qui a vu le jour en 2019, compte déjà 19 étudiants inscrits à la première ronde.

De son côté, le nouveau programme de GTEA production animale biologique, offert par l'ITA (campus La Pocatière) démarre tranquillement, avec 17 étudiants inscrits depuis sa création il y a deux ans. L'établissement met en valeur ce virage biologique avec un nouveau logo⁶¹.



Comme pour les programmes professionnels, les statistiques au chapitre des diplômes permettent de mesurer, selon le programme, le nombre de travailleurs potentiellement disponibles pour le marché du travail ou qui prendront la relève d'une entreprise agricole (cf. Tableau 6.5). À noter que certains programmes peuvent mener à des programmes universitaires, et certains de ces finissants choisiront de poursuivre leurs études.

⁶¹ <http://www.ita.qc.ca/fr/ITA/actualites/Pages/Lancement-dun-logo-pour-marquer-le-virage-bio-de-lITA-.aspx>.

Tableau 6.5
Évolution des diplômes délivrés aux programmes collégiaux (AEC et DEC), 2012 à 2016

Programme DEC regroupé	2012	2013	2014	2015	2016	Total général	Var. 2012 à 2016
Exploitation d'une entreprise agricole (CNE0U)	5	2	1			8	-100 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	5	2	1			8	
Gestion d'entreprises agricoles (CNE0M)	14	9	30	27	23	103	64 %
Abitibi-Témiscamingue			8		4	12	
Bas-Saint-Laurent			15			15	
Centre-du-Québec	12	5		23	17	57	
Chaudière-Appalaches	2	4	2	4	2	14	
Outaouais			5			5	
Gestion d'entreprises agricoles (CNE11)		13	14	21	11	59	—
Chaudière-Appalaches		13	14	21	11	59	
Gestion d'un élevage de bovins de boucherie (CNE07)				3		3	—
Outaouais				3		3	
Gestion et technologies d'entreprise agricole (152B0)	119	146	145	160	138	708	16 %
Bas-Saint-Laurent	11	24	28	30	24	117	
Centre-du-Québec	17	9	15	21	28	90	
Chaudière-Appalaches	13	12	9	12	6	52	
Estrie	3	5	7	4	5	24	
Lanaudière	8	8	10	12	7	45	
Laurentides		2	5	5	5	17	
Montérégie	45	57	46	45	38	231	
Montréal	18	20	18	24	21	101	
Saguenay–Lac-Saint-Jean	4	9	7	7	4	31	
Techniques d'aquaculture (231A0)	1				1	2	0 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1				1	2	
Techniques équinées (155A0)	20	18	11	20	5	74	-75 %
Bas-Saint-Laurent	20	18	11	20	5	74	
Technologie de la production horticole et de l'environnement (153B0)	31	46	33	32	26	168	-16 %
Bas-Saint-Laurent	18	13	5	1	1	38	
Lanaudière	2	7	11	8	7	35	
Laurentides	1	8	3	7	3	22	
Montérégie	10	18	14	16	15	73	
Technologie des productions animales (153A0)	39	36	42	38	32	187	-18 %
Bas-Saint-Laurent	18	19	19	24	20	100	
Montérégie	21	17	23	14	12	87	
Technologie du génie agromécanique (153D0)	8	11	4	9	3	35	-63 %
Montérégie	8	11	4	9	3	35	
Total général	237	281	280	310	239	1 347	1 %

Sources : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Direction des indicateurs et des statistiques. Données en date du 24 février 2018.

Les données de l'enquête Relance permettent de constater la situation des diplômés des programmes collégiaux ciblés. Le Tableau 6.6 présente un portrait évolutif en deux périodes (2008 à 2012 et 2010 à 2014).

- Outre les diplômés de Technique de santé animale (16 %) et du GTEA (15 %), entre le quart et le tiers des diplômés des programmes collégiaux sont encore aux études. Il est possible de penser que ces étudiants ont choisi le parcours universitaire par l'entremise de passerelles (ententes DEC-BAC, voir ci-dessous).
- En Technique d'aquaculture, il y a autant (43 %) de diplômés que d'étudiants poursuivant leurs études.
- Plus de 80 % des diplômés des programmes de GTEA et de Technique de santé animale sont en emploi.

Tableau 6.6
Situation au 31 mars des diplômés des programmes collégiaux, 2009 à 2013 et 2010 à 2015

Programmes DEC	En emploi		En recherche d'emploi		Aux études		Inactifs	
	2009 à 2013	2010 à 2015	2009 à 2013	2010 à 2015	2009 à 2013	2010 à 2015	2009 à 2013	2010 à 2015
145.A0 Technique de santé animale		82 %		2 %		16 %		1 %
153.B0 Techniques de la production horticole et de l'environnement		69 %		4 %		24 %		3 %
155.A0 Techniques équinés		64 %		4 %		30 %		2 %
152.B0 Gestion et technologies d'entreprise agricole		80 %		3 %		15 %		2 %
153.A0 Technologie des productions animales	71 %	68 %	1 %	0 %	26 %	31 %	3 %	1 %
153.D0 Technologie du génie agromécanique	78 %	69 %	0 %	3 %	22 %	26 %	0 %	3 %
231.A0 Techniques d'aquaculture	38 %	43 %	13 %	14 %	50 %	43 %	0 %	0 %

Source : MÉES. Enquêtes Relance.

6.1.3 LA FORMATION UNIVERSITAIRE

Au niveau de la formation universitaire, plusieurs programmes sont susceptibles de mener à des emplois dans le domaine agricole : baccalauréats (Agronomie, Agroéconomie et Génie agroenvironnemental) et certificats (Horticulture et gestion d'espaces verts et Productions animales). Des cours de deuxièmes et de troisièmes cycles sont aussi disponibles pour certains programmes.

Les finissants des DEC spécialisés en agriculture peuvent se voir reconnaître un certain nombre de crédits dans plusieurs programmes offerts par les facultés des sciences de l’agriculture et de l’alimentation des universités Laval et McGill. En effet, des ententes DEC-BAC ou des passerelles vers des programmes universitaires spécialisés en agriculture facilitent le cheminement des diplômés d’études collégiales spécialisées vers des études universitaires (cf. Tableau 6.7).

Une « entente DEC-BAC » représente un protocole d’entente issu d’échanges structurés entre une université et un collège pour arrimer une formation technique à un programme de baccalauréat d’un même domaine d’études. Une « passerelle » est la reconnaissance de cours à l’université à partir d’une formation technique d’un domaine d’études connexe au programme de baccalauréat. Les passerelles ne font pas nécessairement l’objet d’ententes formelles entre les établissements concernés, bien que cela puisse être le cas pour certaines d’entre elles.

Tableau 6.7
Passerelles et ententes DEC-BAC des programmes de formation collégiale
vers des programmes universitaires spécialisés en agriculture, Université Laval

FORMATIONS COLLÉGIALES →	Technologie des prod. animales	Technologie de la prod. horticole et de l’env.	Technologie du génie agromécanique	Gestion et tech. d’entreprise agricole
FORMATIONS UNIVERSITAIRES ↓				
Baccalauréat en agronomie <i>DEC-BAC</i>	●	●		●
Baccalauréat en agronomie <i>Passerelle</i>			●	
Baccalauréat en agroéconomie <i>DEC-BAC</i>	●	●		●
Baccalauréat en agroéconomie <i>Passerelle</i>			●	
Baccalauréat en génie agroenvironnemental <i>Passerelle</i>	●	●	●	●
Baccalauréat en génie alimentaire <i>Passerelle</i>			●	
Certificat en horticulture et en gestion des espaces verts <i>Passerelle</i>		●		●
Certificat en productions animales <i>Passerelle</i>	●			●

Source : Université Laval.

6.2 LA FORMATION CONTINUE

La formation continue en agriculture couvre un vaste choix d’activités et de cours offerts aux producteurs et à leur main-d’œuvre, par l’intermédiaire de différents réseaux ou programmes. La complexification du métier et l’arrivée de jeunes producteurs de plus en plus formés obligent à renouveler l’offre de formation continue tant sur le plan du contenu que de celui du format : nouvelles technologies, réglementations, approche par projet, webdiffusion, etc. Selon les intervenants interrogés, la principale difficulté rencontrée en formation continue est celle de réunir

suffisamment de producteurs pour former un groupe, du moins pour les modèles standards d'enseignement qui réunissent un groupe en classe. Cela explique d'ailleurs que les formules de webinaire et de formation à distance aient connu un déploiement important ces dernières années.

Afin d'illustrer la diversité de l'offre de formation continue en agriculture, quelques exemples de formules ou d'organisations œuvrant en formation continue sont présentés ici.

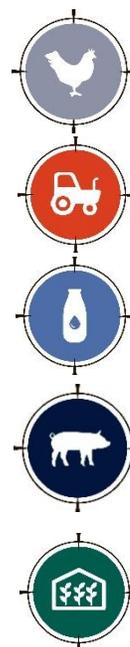
6.2.1 LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est une initiative d'Emploi-Québec qui vise à former des employés par la formule du compagnonnage. Il s'agit d'utiliser l'expérience d'un des membres du personnel ou du chef d'entreprise pour former et développer les compétences des travailleurs moins expérimentés. En agriculture, la formule existe pour cinq métiers : ouvrier en production laitière, ouvrier en production porcine, ouvrier serricole (plante ornementale et cultures maraîchères), ouvrier avicole (depuis 2017) et opérateur de machinerie agricole (depuis 2017).

Le PAMT repose sur une norme professionnelle. L'apprentissage est structuré autour d'un guide de l'apprenti regroupant les compétences essentielles et complémentaires qui doivent être maîtrisées par l'employé pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle. Le programme inclut aussi un guide du compagnon, qui oriente le formateur sur l'évaluation des compétences et la progression dans l'apprentissage. Le PAMT permet également à l'employeur de bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable sur un nombre d'heures de formation du compagnon et de l'apprenti.

Le Tableau 6.8 présente les statistiques sur le nombre total d'ententes signées et de certificats délivrés par le PAMT en date du 1^{er} décembre 2018.

- La majorité des PAMT ont vu le nombre d'ententes signées diminuer de près de la moitié depuis 2014, à l'exception des programmes pour les ouvriers avicoles et les opérateurs de machinerie agricole qui étaient à leurs premières années en 2017.
- Cette baisse des inscriptions peut être expliquée par plusieurs facteurs selon les intervenants interrogés :
 - Le taux de roulement des employés est élevé. Il arrive plus souvent qu'un travailleur commence un PAMT et ne le termine pas puisqu'il change d'employeur, ce qui peut dissuader un employeur de recommencer l'expérience.
 - Il semble aussi y avoir une certaine saturation des personnes formées chez les employés établis. Après plusieurs années, il serait normal de voir une baisse des inscriptions.
 - Les productions porcine et serricole ont beaucoup évolué les dernières années, et les PAMT associés ne répondraient plus aux exigences de ces deux métiers.



- D’ailleurs, AGRICarrières a débuté la mise à niveau du PAMT en production porcine qui devrait être prêt pour 2020. D’autres travaux de mise à jour sont prévus pour les PAMT serricole et laitier.

Tableau 6.8
Nombre total d’ententes signées et de certificats délivrés par le PAMT au 1^{er} décembre 2018

	2002 à 2014	2014–2015	2015–2016	2016–2017	2017–2018	Var. 2014 à 2018
Ouvrier en production laitière						
Ententes signées	1 737	345	204	164	157	-54 %
Certificats délivrés	1 021	202	83	118	98	-51 %
Ouvrier en production porcine						
Ententes signées	538	84	69	65	38	-55 %
Certificats délivrés	239	55	21	41	27	-51 %
Ouvrier serricole						
Ententes signées	505	163	91	130	81	-50 %
Certificats délivrés	227	88	35	41	47	-47 %
Ouvrier avicole						
Ententes signées	0	0	0	0	11	—
Certificats délivrés	0	0	0	0	0	—
Opérateur de machinerie agricole						
Ententes signées	0	0	0	0	23	—
Certificats délivrés	0	0	0	0	0	—

Sources : CPMT et directions régionales d’Emploi-Québec.

En complémentarité aux PAMT, AGRICarrières a lancé, en février 2018, le programme FermEmploi qui vise à former et à intégrer en emploi dans des postes d’apprentis ouvriers des personnes éloignées du marché du travail (25 ans et moins, 55 ans et plus, immigrants, personnes avec limitations, personnes bénéficiaires de l’aide de dernier recours, personnes bénéficiaires de l’assurance-emploi, etc.) et possédant peu ou pas d’expérience ou de formation en agriculture. Cette initiative saura sans doute contribuer à diversifier les bassins de main-d’œuvre vers lesquels se tournent les producteurs agricoles. Pour l’année 2018–2019, 100 stages d’expérimentation, 93 stages de 24 semaines et 76 PAMT ont débuté. Le programme aura permis à 35 stagiaires de trouver un emploi et à un candidat de faire un retour aux études en agriculture. Le secteur laitier accueille le plus de stagiaires (43 %), suivi de la production en serre (21 %), porcine (16 %), avicole (7 %) et des opérateurs de machinerie agricole (13 %).



6.2.2 L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE PAR LES COLLECTIFS RÉGIONAUX EN FORMATION AGRICOLE ET PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT



Les Collectifs régionaux en formation agricole (CRFA) existent depuis 1981 et relèvent du Plan de soutien en formation agricole (PSFA), financé par le MAPAQ, le MÉES et la Commission des Partenaires du marché du travail (CPMT), en collaboration avec l'UPA. Ils sont des organismes de concertation de la formation en agriculture, regroupant plus de 140 personnes et œuvrant dans 13 collectifs répartis sur le territoire québécois. Les CRFA constituent un point de chute pour connaître les programmes de formation en agriculture (initiale, mais surtout continue) et offrent un soutien à l'organisation et au financement d'activités de formation, des services d'analyse des besoins, de l'aide à la gestion de projets en formation ainsi que de la promotion.

Depuis 2015, AGRlcarrières assume la coordination provinciale du PSFA. Ce changement dans la structure des CRFA permet, entre autres, de développer des projets à l'échelle provinciale, de créer des liens avec des bailleurs de fonds pour le renouvellement annuel du financement des répondants en formation et d'assurer un meilleur arrimage et un partage des bonnes pratiques entre les différents services offerts.

Selon le bilan annuel 2017–2018 des CRFA⁶² :

- Depuis cinq ans, les activités de formation ont diminué tout comme la participation. En 2017–2018, 7 159 personnes avaient participé, ce qui représente une diminution de 17 %, pour un total de 10 033 heures. Cette baisse pourrait s'expliquer par l'absence de certains partenaires clés au sein du réseau et les difficultés qu'éprouvent les producteurs à se déplacer pour des formations en classe. D'ailleurs, les CRFA offrent de plus en plus de cours en ligne pour répondre à ce nouveau besoin. Malgré cette baisse, plus de 100 nouvelles formations ont eu lieu, notamment sous les thèmes de l'agriculture de précision, de la gestion, de l'acériculture, et des cultures émergentes.
- Au total, c'est plus de 2 millions de dollars qui ont été investis dans la formation agricole continue en 2017–2018, soit une baisse de 9,4 % comparé à l'année précédente.
- Les sujets de formation les plus populaires (nombre de participants) pendant cette période sont Acériculture et forêt, Transformation alimentaire, Agriculture biologique, Production horticole et Comptabilité et gestion. En ce qui concerne le nombre d'heures de formation, les cours de santé et de sécurité en abattage manuel des arbres (certifié CNESST), les cours d'espagnol, le cours Transformation de produits de l'érable et le cours Utilisation sécuritaire des pesticides en milieu agricole sont en tête de liste.

Depuis 2017, l'UPA, en collaboration avec les CRFA, a conçu le portail de formation U+. Cette plateforme Web est un lieu de référence pour



⁶² CRFA. Plan de soutien en formation agricole – Bilan des activités 2017–2018. P. 12, 2018, <http://uplus.upa.qc.ca/wp-content/uploads/2019/02/bilan-national-2017-2018.pdf>.

les employeurs et les employés agricoles et forestiers qui souhaitent développer leurs compétences et leur entreprise. U+ regroupe toute l’offre de formation continue offerte par les CRFA, mais également des webinaires, des événements et des outils de perfectionnement en ligne.

- Durant la période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018, 64 149 visiteurs se sont dirigés vers le site U+, dont 37 839 étaient de nouveaux utilisateurs. Plusieurs visiteurs ont consulté le site à deux reprises ou plus (26 310).
- Depuis le lancement de la plateforme U+ en 2017⁶³ :
 - 49 641 sessions ouvertes en 2017;
 - 72 724 sessions en 2018;
 - 29 958 sessions depuis le 1^{er} janvier 2019.

Les établissements d’enseignement offrent également de la formation continue. C’est le cas de l’Institut de technologie agroalimentaire de même que plusieurs cégeps et collèges présents en formation initiale en agriculture. Des domaines variés tels que l’agroenvironnement, la comptabilité informatisée, les crédits carbone, la mise en marché des denrées agricoles, les pesticides et la production laitière sont couverts. On trouve également des thèmes liés, par exemple, à la gestion des ressources humaines, à la finance ou à l’administration, qui, sans être appliqués à l’agriculture, peuvent venir combler des lacunes chez les chefs d’entreprises ou leurs travailleurs.



Depuis 2015, l’Université Laval propose une plateforme de formation en entrepreneuriat agricole. Cette formule novatrice offre du mentorat sous forme de conférences, de témoignages et d’échanges avec des entrepreneurs à succès. La plateforme est bâtie en cinq sessions de deux jours

chacune. Les thèmes abordés sont principalement axés sur le contrôle des risques d’affaires au sein des entreprises, la connaissance de l’environnement d’affaires et les attentes sociétales, l’importance du réseautage et les compétences à développer pour devenir un entrepreneur innovant. La formation s’adresse à tous les producteurs de la relève, ayant au moins cinq ans d’expérience comme propriétaire ou copropriétaire, désirant s’outiller pour devenir des dirigeants entrepreneurs. La 5^e édition débutera en décembre 2019⁶⁴.

⁶³ UPA. Données fournies par Anick Drouin, en date du 3 avril 2019.

⁶⁴ La plateforme en entrepreneuriat agricole de l’Université Laval, <https://www.fsaa.ulaval.ca/plateforme-de-formation-en-entrepreneuriat-agricole/>.

À RETENIR DU CHAPITRE 6

- **Succès variable des programmes de formation professionnelle :** Ceux conduisant à des métiers agricoles en productions horticole et maraîchère biologiques connaissent, depuis les quatre dernières années, une forte croissance d'inscriptions. La production animale ne jouit pas du même engouement et montre plutôt une stabilité dans le nombre de nouveaux étudiants.
- **De nouveaux volets ou programmes de formation collégiale reflètent des tendances fortes :** Après avoir connu une baisse des inscriptions dans le programme de Technologie de la production horticole et agroenvironnementale (TPHE) pendant dix ans, la tendance s'est maintenant inversée et marque l'intérêt d'un nombre croissant d'étudiants. Le GTEA connaît également une croissance de ses inscriptions, notamment à la faveur d'options nouvellement offertes (production légumière biologique, production animale biologique et agriculture urbaine).
- **Des établissements d'enseignement ajustent les formats et les contenus de leurs formations initiales pour répondre aux besoins :** Des mécanismes formels ou informels sont en place pour veiller à ajuster la formation initiale et continue aux changements de l'environnement de travail. On observe de plus en plus de flexibilité dans les formats de formation, notamment par l'utilisation de la formation à distance.
- **De la formation continue toujours plus variée et accessible se développe :** Les plateformes se structurent pour diffuser la formation continue aux producteurs agricoles (p. ex. plateforme U+), et la clientèle des PTÉT peut maintenant accéder aux formations dispensées par les Collectifs régionaux. Par contre, les PAMT connaissent un certain essoufflement.

7. POINT DE VUE DES EMPLOYEURS, DES TRAVAILLEURS LOCAUX ET DES TÉT

Ce chapitre présente respectivement le point de vue des employeurs agricoles et des travailleurs. Le premier a été obtenu par la réalisation de groupes de discussion et par le biais d’entretiens effectués auprès d’intervenants qui entourent les producteurs. Le point de vue des travailleurs a, quant à lui, été documenté par la réalisation d’un sondage Web.

7.1 POINT DE VUE DES EMPLOYEURS⁶⁵

De manière générale, les mots utilisés spontanément par les producteurs agricoles pour décrire le secteur agricole comme employeur sont lourds de sens : *insécurité, stress, jonglerie, beaucoup de gestion, complexe, défi*. Ces mots expriment le fait que la gestion de la main-d’œuvre est une facette difficile de leur travail qui prend de l’ampleur avec la pénurie de travailleurs qui sévit au Québec. Néanmoins, les producteurs ont aussi recours à des termes plus positifs, porteurs de solutions pour faire face à ce défi : *être attirant, avoir une bonne réputation, être conciliant, valoriser le métier, être flexible*.

7.1.1 LES GRANDS CHANGEMENTS SURVENUS DEPUIS CINQ ANS

Depuis le dernier diagnostic sectoriel, réalisé en 2014, les employeurs agricoles observent de nombreux changements qui, dans la majorité des cas, sont venus amplifier les difficultés liées à la main-d’œuvre agricole. D’abord, la rareté des travailleurs agricoles qui semble se généraliser dans tous les secteurs; on parle même de pénurie pour plusieurs postes. Il s’en ressent une concurrence vive avec les autres secteurs d’emploi. L’industrie manufacturière, entre autres, attire les candidats avec des conditions de travail parfois plus séduisantes (horaires de travail flexibles, avantages sociaux, échelle salariale, etc.). Le secteur agricole est rarement en mesure d’offrir de telles conditions à ses travailleurs. Aussi, les travailleurs locaux sont de plus en plus difficiles à recruter, et le niveau de compétence requis ou recherché n’est pas toujours au rendez-vous, une situation qui semble s’aggraver dans les régions plus éloignées. Le taux de roulement des employés s’est aussi accéléré. Pour remédier à la situation et pour tenter d’améliorer la qualité de vie des travailleurs, les employeurs sont plus nombreux à offrir tout un éventail d’accommodements et de mesures pour concilier le travail et la famille (par exemple, payer une partie des déplacements).

⁶⁵ Les mots en italique et entre guillemets dans le texte sont tirés des groupes de discussion réalisés auprès des producteurs agricoles.

Dans le cas plus particulier des travailleurs étrangers temporaires (TÉT), les cinq dernières années ont été marquées par leur présence de plus en plus importante au sein des fermes laitières, porcines et avicoles, comme illustré à la section 5.3. Aussi, les procédures administratives et les délais de traitement relatifs au recrutement des TÉT se sont complexifiés et rallongés considérablement. *« Il y a cinq ans, on comptait quatre mois avant de pouvoir accueillir nos travailleurs. Maintenant, c’est davantage de l’ordre du sept à huit mois, et parfois plus. »*

7.1.2 LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS

Le recrutement d’employés locaux est jugé « très difficile » par un grand nombre de producteurs dans tous les secteurs de production. Selon l’Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture (2017), c’est plus de 70 % des employeurs en production laitière et 87 % en production porcine qui prévoient un recrutement difficile.

OUTILS ET TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

La plupart des employeurs interrogés se tournent d’abord vers les Centres d’emploi agricole (CEA) pour afficher leurs postes (cf. Section 5.1). Cependant, ils ont unanimement reconnu que les banques de candidats s’épuisent très rapidement; constat d’ailleurs partagé par les responsables des CEA. En contrepartie, la jeune génération d’employeurs agricoles tend à utiliser de plus en plus les médias sociaux comme outil de recrutement.

Pour augmenter les chances de trouver du personnel, les employeurs s’entendent sur l’importance de conserver une bonne réputation aux yeux des travailleurs et des agences de recrutement, et par le fait même, d’être encore plus généreux dans les conditions de travail offertes.

Dans le but de minimiser le taux de roulement des employés, certains producteurs ont mis en place des périodes d’essais à la ferme. Cette pratique permet de voir rapidement si le candidat détient les compétences minimales requises et si sa personnalité concorde avec celle de l’employeur. *« Je propose au candidat de venir faire un ou deux trains rémunérés. Ça permet de voir rapidement s’il y a un accord entre nous deux. »*

Notons que les CEA et Agrijob semblent relativement bien connus par les producteurs pour leur service de recrutement et de sélection des travailleurs, mais aussi comme référence clé en gestion des ressources humaines dans le cas spécifique des CEA.

Le processus de recrutement des TÉT est, dans la grande majorité des cas, pris en charge par les organismes FERME et ARIMÉ. Les CEA comptent aussi de nombreuses années d’expérience en préparation de demandes d’EIMT. Toutefois, il n’est pas rare pour les plus grandes entreprises maraîchères et de serre de se rendre directement au Mexique ou au Guatemala pour faire elles-mêmes la sélection de leurs candidats. Ces visites se déroulent normalement une fois par année et permettent, selon les employeurs, d’obtenir une meilleure qualité de main d’œuvre.

LES STRATÉGIES D’ATTRACTION ET DE RÉTENTION DES EMPLOYEURS AGRICOLES

Lors du groupe de discussion avec les producteurs laitiers, ces derniers ont fait part de leurs stratégies d’attraction et de rétention de leurs travailleurs. Il s’agit de :

- Faire connaître et valoriser l’entreprise agricole au moyen des médias sociaux.
- Faire la promotion des nouvelles technologies utilisées à la ferme et mettre de l’avant les avantages de travailler dans des fermes modernes.
- Améliorer continuellement les conditions de travail offertes aux employés afin de conserver une bonne réputation à leurs yeux.

7.1.3 BASSINS DE TRAVAILLEURS POTENTIELS

Les statistiques le démontrent; la part des travailleurs qui ont un lien familial dans les entreprises agricoles est décroissante (cf. Figure 5.4). Outre la mécanisation et l’automatisation, les producteurs se tournent vers différents bassins de travailleurs pour combler leurs besoins : main-d’œuvre locale, immigrants reçus, personnes handicapées, retraités, étudiants et, de plus en plus, TÉT.

LA COOPÉRATIVE D’UTILISATION DE MAIN-D’ŒUVRE PARTAGÉE (CUMO) ET LES SERVICES DE REMPLACEMENT

Les Coopératives d’utilisation de main-d’œuvre (CUMO) sont des associations coopératives constituées dans le but exclusif de mettre à la disposition de ses membres des employés agricoles. À l’heure actuelle, seule la CUMO du Littoral au Bas-Saint-Laurent est encore en activité au Québec. Elle embauche cinq ouvriers agricoles pour travailler dans les 16 fermes membres. Cette structure a aussi développé des branches d’aide-ménagère qui permettent de dépanner 32 familles agricoles. Cependant, ce modèle montre ses limites. Auparavant plus nombreuses sur le territoire, elles ont graduellement disparu du paysage agricole. Ce déclin s’explique en partie par la difficulté financière de maintenir une telle structure en place. La demande des producteurs agricoles est toujours aussi forte pour ce service, mais comme le financement de la coordination est assumé par les membres, il reste moins d’argent pour offrir de bonnes conditions salariales aux ouvriers de la CUMO. Le recrutement et la rétention des employés sont les autres obstacles majeurs à l’opérationnalisation d’une telle structure.

D’un autre côté, les coopératives de solidarité de services de remplacement agricole connaissent un certain essor. La première a vu le jour en 2015 dans le Centre-du-Québec. Depuis, deux autres coopératives « satellites » se mettent progressivement en place dans les régions de la Beauce et de l’Estrie. Présentement, 12 remplaçants (dont un à temps plein) sont en rotation dans 57 fermes⁶⁶. De son côté, le Saguenay–Lac-Saint-Jean travaille à la mise en place d’une toute nouvelle coopérative de remplacement et La Montérégie travaille sur une évaluation de faisabilité. Ce type de service a amené à la création du métier de remplaçant agricole. À la différence des CUMO, les remplaçants sont des membres travailleurs de la coopérative et ont la possibilité de participer aux rencontres du conseil d’administration.

⁶⁶ Présentation de la Coop du Centre-du-Québec. <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Regions/SaguenayLacStJean/6-Servicesderemplacementagricole.pdf>.

BASSINS TRADITIONNELS

Comme mentionné, le recrutement des Québécois est très difficile. Plusieurs employeurs déplorent le manque de candidatures qui s’offrent à eux, et quand des travailleurs sont finalement embauchés, l’agriculture n’était souvent pas leur premier choix. Les producteurs agricoles se retrouvent donc souvent avec des travailleurs démotivés. Les constats sévères qu’ils dressent à l’égard des travailleurs, et en particulier des jeunes générations, sont similaires à ceux posés par plusieurs employeurs du Québec qui peinent à combler leur besoin de main-d’œuvre pour des postes peu qualifiés. « *Ils veulent leur chèque de paie et c’est tout.* » Les employeurs s’entendent tous pour dire que plus que jamais, ce sont les travailleurs qui sont en position de force dans un contexte de rareté de main-d’œuvre. « *Ils savent qu’ils sont en bonne position pour négocier, et ils en tirent profit.* » La jeune génération est encore pointée du doigt comme étant une main-d’œuvre difficile à gérer. « *Ils ne sont pas fiables et encore moins vaillants* ». Le plus grand reproche à leur égard est leur manque de respect. « *Ils préviennent à la dernière minute qu’ils ne viendront pas, et ils le font presque systématiquement par message texte.* »

Dans ce contexte de rareté, les employeurs doivent assouplir leurs critères d’embauche. « *On n’a plus le choix que d’être moins exigeant sur la formation et l’expérience des candidats.* » Comme les employeurs forment davantage leurs travailleurs à la ferme, ils misent sur des personnalités motivées ayant le désir d’apprendre. Parallèlement, les postes à remplir sont toujours plus spécialisés, et l’écart entre les compétences des travailleurs et les exigences des postes à remplir se creuse. Les statistiques actuelles et prévisionnelles le montrent d’ailleurs avec éloquence (cf. Section 5).

RETRAITÉS

Pour un certain nombre de producteurs agricoles, les nouveaux retraités, qu’ils soient issus du monde agricole ou non, sont une source de main d’œuvre à considérer dans les stratégies de recrutement. « *Ce sont des gens qui ont commencé leur retraite et qui veulent s’occuper.* » Ces candidats répondent à des besoins plus ponctuels et sont appréciés par les producteurs provenant, surtout, du secteur animal. Notons que ce bassin de main-d’œuvre est de plus en plus valorisé auprès des employeurs. Des plateformes, des guides et des outils se spécialisent même dans leur recrutement et leur placement⁶⁷.

IMMIGRANTS REÇUS

Les travailleurs immigrants reçus constituent un autre bassin de recrutement, dans certaines régions plus que d’autres. C’est évidemment le cas du Grand Montréal. Ces travailleurs sont occasionnellement embauchés par l’entremise du service Agrijob. Toutefois, l’exigence du permis de conduire et les frais de déménagement sont des freins au déplacement des immigrants reçus vers les régions. En effet, environ les deux tiers des 1 000 candidats inscrits à Agrijob ne sont pas nés au

⁶⁷ Mentionnons, à titre d’exemple, des sites d’emplois, tels que Indeed, qui convient maintenant directement les personnes semi-retraitées à s’inscrire, ou encore un guide développé pour un séminaire de formation en GRH de la TELUQ sur le recrutement de travailleurs expérimentés : http://benhur.telug.quebec.ca/SPIP/aruc/IMG/pdf/adm4025_guide_bonnes_pratiques.pdf.

Canada⁶⁸. Certains sont au pays depuis moins de cinq ans, d’autres depuis plus longtemps. La présence d’Agrijob vise notamment à assurer que toute personne référée dispose d’un permis de travail valide (cf. Section 5.1).

Le dernier rapport d’activité d’Agrijob fait mention d’une diminution de 19 % du nombre de jours/personnes transportés entre 2011 et 2018. Cette baisse s’explique, entre autres, par la plus grande concurrence entre les différents secteurs économiques pour ces types de travailleurs et par l’arrivée plus importante des TÉT. Les employeurs rencontrés considèrent d’ailleurs le service comme une solution d’embauche « *de dépannage* ».



Dans les régions éloignées des grands centres, des initiatives d’accueil et d’intégration des immigrants en région se mettent en place. C’est notamment le cas de la MRC de Bécancour qui a mis en place le Projet d’accueil et d’intégration solidaire (PAIS). Ce projet vise à intégrer des travailleurs immigrants dans des communautés d’accueil et à assurer une meilleure synergie entre le recrutement et la spécificité rurale du territoire⁶⁹. Depuis sa création, le 14 novembre 2017, le projet PAIS a accueilli cinq familles (népalaises et syriennes) et placé sept travailleurs sur cinq fermes laitières. Les immigrants sont formés par le programme d’apprentissage en milieu de travail (PAMT, cf. Section 6.2.1) et reçoivent des cours de français à la ferme. Malgré l’existence de telles structures d’accueil, le défi de l’intégration demeure important, et pour certains immigrants reçus hautement qualifiés, il peut être difficile d’accepter des postes d’ouvriers ou de manœuvres.

PROJET-PILOTE SUR L’IMMIGRATION AGROALIMENTAIRE DU FÉDÉRAL

Un projet-pilote lancé en juillet 2019 permettra aux employeurs agricoles de pourvoir des postes avec des travailleurs immigrants qui viendront avec la perspective de s’établir au Canada et d’y obtenir une résidence permanente. Les TÉT pourront transmettre une demande à ce titre au début de l’année 2020. Les professions admissibles dans le secteur de la production agricole sont les suivantes :

- **Ouvrier à la récolte** dans la production de champignons et la production en serre à longueur d’année;
- **Ouvrier agricole** dans la production de champignons, la production de cultures en serre ou l’élevage de bétail à longueur d’année;
- **Surveillant d’exploitations agricoles et travailleur spécialisé** de l’élevage dans la production de champignons, la production de cultures en serre ou l’élevage de bétail à longueur d’année.

Mentionnons que le projet-pilote n’est toutefois pas en vigueur au Québec pour le moment.

Source : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/07/nouveau-programme-pilote-sur-limmigration-agroalimentaire.html>.

Quelques producteurs embauchent aussi des immigrants réfugiés en provenance, par exemple, du Népal et de l’Afrique. En général, ces travailleurs sont appréciés par les employeurs, bien que leur

⁶⁸ Agrijob. Rapport de reddition 1^{er} janvier au 15 novembre 2014.

⁶⁹ www.lecourriersud.com/immigration-sur-la-rive-sud-la-demande-est-grandissante/.

rythme de travail soit caractérisé de plus « lent » que celui des Québécois ou des TÉT. Comme leur objectif premier est souvent d'obtenir leur résidence permanente, ils ne démontrent pas toujours de l'intérêt pour de la formation et le développement de leurs compétences agricoles. Les employeurs les dirigent donc vers des tâches simples et souvent répétitives.

ÉTUDIANTS/FINISSANTS EN AGRICULTURE

Peu des employeurs rencontrés embauchent des étudiants ou des finissants en agriculture. De leur point de vue, ce bassin de candidats est moins évident à recruter que les autres. Ils sont souvent indisponibles, car ils reprennent la ferme familiale ou ils désirent démarrer leur propre entreprise. Les employeurs agricoles ont toutefois souligné la nécessité de collaborer davantage avec les établissements d'enseignement pour recruter des stagiaires ou des étudiants finissants.

Pourtant, l'embauche d'étudiants peut être payante pour les producteurs agricoles qui ont droit à des crédits d'impôt remboursables.

ENGAGER UN ÉTUDIANT PEUT ÊTRE PAYANT

Le crédit d'impôt du Québec pour stage en milieu de travail⁷⁰ permet à un employeur d'obtenir une aide fiscale pour l'embauche d'un stagiaire qui poursuit des études à temps plein dans un établissement reconnu et offrant un stage d'une durée minimale de 140 heures, ou pour l'embauche d'une personne au titre d'apprenti par l'entremise du programme administré par Emploi-Québec. Les crédits pour un stage correspondent à 24 % des dépenses admissibles engagées et atteignent 32 % pour une personne immigrante ou handicapée. Ce crédit d'impôt s'applique aussi au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) d'Emploi-Québec⁷¹.

Du côté des producteurs en serre, ils ont été nombreux à mentionner les difficultés liées à l'embauche d'étudiants et de finissants en agronomie. Ils déplorent que leur production ne soit pas assez valorisée dans le cursus scolaire universitaire. Par conséquent, très peu d'étudiants choisissent la production en serre comme projet de stage. En réponse à cette situation, certains producteurs se tournent vers des étudiants internationaux pendant la saison estivale. Ceux l'ayant expérimenté se disent très satisfaits et trouvent l'expérience enrichissante. Ces occasions leur donnent l'occasion d'acquérir des connaissances et des pratiques venues d'ailleurs souvent bénéfiques à l'entreprise.

Les producteurs en serre observent également une concurrence vive avec les entreprises de semences pour les postes d'agronomes. Ces dernières sont en mesure d'offrir aux travailleurs de meilleures conditions de travail et un salaire nettement plus intéressant. « *Les agronomes qui sortent de l'école vont souvent travailler pour des compagnies de semences, car c'est plus payant.* »

PERSONNES AVEC UN HANDICAP

Les personnes ayant des limitations physiques ou intellectuelles font partie d'un nouveau bassin de recrutement disponible pour les producteurs agricoles. Pour ceux ayant récemment engagé ces

⁷⁰ <https://www.laterre.ca/actualites/economie/engager-un-etudiant-ca-peut-etre-payant>.

⁷¹ <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/impots/impot-des-societes/credits-dimpot-des-societes/credits-auxquels-une-societe-peut-avoir-droit/formation/credit-dimpot-pour-stage-en-milieu-de-travail-apprenti-inscrit-au-programme-dapprentissage-en-milieu-de-travail/>.

types de travailleurs pour des postes qui peuvent s’adapter à ces personnes, le verdict est bon. « *Ils sont des travailleurs idéaux, car en plus d’être fiables et reconnaissants, ils aiment faire le travail répétitif et réaliser des tâches simples.* »

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TÉT)

Bien que par le passé, le recours aux TÉT était davantage associé au secteur maraîcher, cette tendance est maintenant bien installée dans le secteur animal. Dans ces entreprises, les TÉT sont souvent affectés à la traite et aux tâches à l’étable. Très peu d’entre eux conduisent de la machinerie agricole. Les enjeux de communication compliquent leur formation et augmentent les risques d’erreurs. Les termes utilisés par les producteurs laitiers et porcins à leur égard sont très positifs :

« *Ils sont vraiment fiables.* »

« *Ils sont vaillants et ne demandent qu’à travailler.* »

« *Ils ont sauvé ma vie et mon entreprise.* »

Du côté des producteurs maraîchers et en serre, le discours n’est plus aussi élogieux que par le passé. Ceux qui embauchent des TÉT depuis plusieurs années jugent que les nouvelles générations ne seraient pas aussi fiables et vaillantes que les précédentes. Ils les comparent à la main-d’œuvre québécoise. « *Ils sont moins performants qu’avant.* » Aussi, pour les entreprises qui embauchent de nombreux TÉT, les défis administratifs et de gestion des ressources humaines ne cessent de prendre de l’ampleur. Parmi ces défis, notons des problèmes d’intimidation et de harcèlement entre travailleurs, des conflits entre clans, la gestion des transports pour les visites médicales, l’alphabétisme qui pose un obstacle de communication important, la gestion des logements, etc. Néanmoins, malgré les dépenses et les responsabilités que les TÉT engendrent aux employeurs, ceux-ci considèrent encore que le jeu en vaut la chandelle.

Ainsi, pour l’ensemble des producteurs agricoles interrogés, l’embauche de TÉT demeure perçue comme la meilleure solution à la pénurie de main-d’œuvre. Les employeurs affirment qu’il est tout de même important de continuer à faire des efforts pour employer de la main-d’œuvre locale qualifiée.

« *On aura toujours besoin de travailleurs locaux sur les fermes pour réaliser les tâches plus complexes.* »

7.1.4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L’ATTRAIT DU SECTEUR

La pénurie de main-d’œuvre, la concurrence avec les autres secteurs d’activité et les difficultés de fidélisation des travailleurs amènent les employeurs à faire évoluer leur mentalité en ce qui a trait aux conditions de travail. Pour plusieurs, cela passe par l’attribution d’un salaire plus généreux et l’introduction d’échelles salariales. L’enquête auprès des travailleurs (cf. Section 7.2) montre cependant que 30 % de ceux-ci considèrent que leur salaire n’est pas à la hauteur des tâches et des responsabilités qui leur incombent.

Les employeurs pour qui la hausse du salaire n’est pas envisageable tentent de compenser en proposant une panoplie d’accommodations visant à améliorer la qualité de vie de leurs employés, comme :

- Adapter les horaires
- Éviter les horaires coupés

- Bâtir l'horaire de travail avec l'employé
- Prêter une voiture
- Payer l'essence pour les déplacements liés au travail
- Offrir des produits de la ferme
- Inviter les employés à souper
- Offrir des mises de fonds pour l'achat d'une maison à proximité

Lorsque les employeurs sont questionnés sur les références consultées ou disponibles pour déterminer les conditions de travail et le salaire, les CEA sont nommés en premier. Certains vont aussi chercher les renseignements dont ils ont besoin auprès de consultants privés. Les Centres locaux d'emploi (CLE) demeurent méconnus comme sources de services et d'information en ressources humaines. Les consultations ont montré que les producteurs ne sont pas tous encore au fait de leurs obligations en tant qu'employeur et des droits de leurs employés. Il y a encore du chemin à faire à ce chapitre.

AVANTAGES SOCIAUX

Outre les salaires, une minorité de producteurs offrent des avantages sociaux (assurances collectives, régimes de retraite, etc.). Cependant, plusieurs trouvent intéressante l'idée de se regrouper entre petites et moyennes entreprises pour pouvoir offrir des assurances collectives à leurs employés à des coûts concurrentiels. D'autres initiatives innovantes se mettent tranquillement en place. C'est notamment le cas d'une entreprise de production en serre qui s'est associée avec une coopérative de santé pour faciliter les rendez-vous médicaux de ses TÉT, et en même temps, offrir l'accès à un médecin de famille à tous ses employés.

HORAIRES DE TRAVAIL

Les Québécois qui occupent des postes de gérance ont souvent des exigences plus élevées en ce qui concerne les conditions de travail, et en particulier leur horaire de travail. *« Ils ne veulent pas travailler les fins de semaine et pas plus que 40 h/semaine. »* Les employeurs sont prêts à assouplir l'horaire de travail afin de garder leur personnel qualifié, mais parfois au détriment de leur propre qualité de vie. *« Pour qu'il puisse avoir sa fin de semaine de congé, c'est moi qui le remplace. »*

En ce qui concerne les horaires de travail des ouvriers et des manœuvres, les producteurs tentent dans la mesure du possible d'arrimer le calendrier à leurs besoins.

« On évite les chiffres coupés. »

« Je fais les horaires de travail sur mesure en présence de mes employés. »

« Le vendredi, tout le monde fini à 15 h. »

Le travail de fin de semaine se pratique encore, mais souvent une fin de semaine sur deux (10 jours de travail sur 14).

7.1.5 LA FORMATION

FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES TRAVAILLEURS

Plusieurs producteurs agricoles reconnaissent d'emblée que ceux qu'ils embauchent sont généralement peu formés et peuvent avoir des personnalités exigeantes (ambition, capacité,

employabilité). De manière générale, il n’y a pas d’exigence envers la formation initiale. Les producteurs recherchent la fiabilité avant l’expérience. Certains vont préférer une personne sans expérience pour la former à leur manière, selon la mentalité de l’entreprise.

« On a du mal à obtenir une candidature, on ne peut pas se permettre d’être trop regardant sur la formation. »

« J’aime mieux quelqu’un sans expérience avec une bonne attitude, que l’inverse. »

Dans la production en serre, les postes de chef d’équipe et de cultures sont généralement occupés par des personnes scolarisées, souvent des agronomes, ou des ouvriers spécialisés. Ces types de postes exigent, de la part des travailleurs, une autonomie et un sens des responsabilités plus grand. La gestion du risque et de l’information rend leurs fonctions de plus en plus complexes à exécuter.

En majorité, les producteurs reconnaissent le potentiel de la formation comme outil de rétention de la main d’œuvre. Cependant, ils sont nombreux à soulever le manque de temps comme frein à l’accompagnement de leurs nouveaux employés. La diminution du nombre d’ententes signées pour les PAMT en témoigne (cf. Section 6.2.1). La formation se fait encore souvent de manière informelle, en fonction des disponibilités de l’employeur. Dans certains cas, les travailleurs s’en trouvent démobilisés, ce qui augmente les départs volontaires et, conséquemment, le taux de roulement. Une seule entreprise rencontrée a mis en place un plan de développement des compétences de ses employés. À la suite de chaque rencontre d’évaluation annuelle, l’employé détermine, avec l’employeur, au minimum une formation à réaliser qui répond tant à ses intérêts qu’à ses compétences à améliorer.

Les échanges avec les producteurs agricoles ont néanmoins révélé leur appréciation du PAMT. Les employeurs reconnaissent que le programme structure et formalise la formation qui, autrement, aurait été donnée « sur le tas ». De plus, les employés en retirent une grande satisfaction et se sentent valorisés. *« C’est un outil qui m’aide à améliorer la rétention de mes employés, surtout ceux très peu scolarisés. »*

Il a été proposé par plusieurs producteurs de rendre admissible le programme aux TÉT. Comme plusieurs employeurs parlent espagnol, la barrière de la langue ne serait pas un obstacle à la réussite du PAMT. Comme mentionné, les TÉT répondent à un besoin de quantité et de qualité de la main-d’œuvre agricole, mais ils sont souvent peu qualifiés. Leur formation devient dès lors un enjeu incontournable pour les amener à réaliser efficacement leurs tâches. D’autant plus que la possibilité de faire revenir le même travailleur année après année encourage les employeurs à investir dans le développement de leurs compétences. Pour faciliter la formation, les participants aux groupes de discussion ont systématiquement souligné l’importance de mettre en place des programmes de formation à distance en espagnol.

Les producteurs qui emploient des TÉT depuis maintenant plusieurs années donnent eux-mêmes la majorité des formations exigées par la CNESST et pour l’utilisation des équipements. À travers les années, plusieurs ont mis au point des outils de formation maison qui prennent la forme de courtes capsules vidéo et de guides illustrés.

Lors du groupe de discussion des employeurs de TÉT, plusieurs ont souligné leur intérêt pour que leurs travailleurs puissent suivre une formation RCR en espagnol.

FORMATION CONTINUE DES PRODUCTEURS AGRICOLES

La majorité des producteurs interrogés renouvellent leurs connaissances en fonction des nouvelles exigences de leur métier et par intérêt personnel. La majorité privilégie des formations visant à améliorer leurs compétences en gestion des ressources humaines. Ils vont surtout acquérir de nouvelles compétences et connaissances par des canaux informels, comme des conférences, des colloques et des webinaires. Les formations d’une journée offertes par FERME, AGRICarières et les fédérations spécialisées de l’UPA sont aussi populaires. Le réseau des CRFA est encore généralement peu connu par les producteurs agricoles rencontrés (cf. Section 6.2). Toutefois, ils reconnaissent l’importance de renforcer l’offre et la qualité des formations données à distance, et ce, tant pour la formation initiale que continue.

Enfin, le groupe des éleveurs de porcs a déploré le manque d’offre de formation disponible en lien avec les exigences propres de leur métier (p. ex. bien-être animal, biosécurité, santé). La venue d’un projet de maternité de recherche et de formation⁷² porté par le Centre de développement du porc du Québec (CDPQ) en partenariat avec la Commission scolaire de la Côte-du-Sud et le Centre de formation agricole de Saint-Anselme pourra être mise à profit pour améliorer la formation de la relève et l’accès à une main-d’œuvre plus qualifiée.

7.1.6 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La nouvelle génération de producteurs agricoles démontre un intérêt plus marqué envers l’adoption de meilleures pratiques en GRH. Ils sont en général plus sensibilisés et qualifiés par rapport aux notions de gestion du personnel. Des initiatives à géométrie variable se mettent en place dans les entreprises agricoles du Québec. Pour en nommer quelques-unes, notons les bons coups suivants :

- Mettre en place des évaluations des travailleurs et des employeurs après six semaines d’embauche;
- Engager un coach en ressources humaines pour s’outiller sur les techniques de communication;
- Créer des équipes de travail autonomes avec une rotation des chefs de culture;
- Réaliser des capsules vidéo pour former les TÉT sur leurs fonctions principales;
- Installer un horodateur dans l’étable;
- Offrir une flexibilité dans les horaires;
- Instaurer une grille salariale et un guide de l’employé.

Bien que de plus en plus de producteurs semblent mettre en place des bonnes pratiques de GRH, certains résistent encore à cet aspect de leur travail. « *Il y a encore une perception négative de la gestion des RH en agriculture.* » Il s’agit d’une tendance observée davantage dans les productions animales. D’ailleurs, plusieurs employeurs des secteurs laitier et porcin ont humblement admis être encore très peu outillés et informés sur la question des ressources humaines. Ces derniers

⁷² <https://www.lavoixdusud.com/2019/01/10/production-porcine-un-important-centre-de-recherche-et-de-formation-a-armagh/>.

soulignent même que leur manque d’organisation et de connaissances en GRH les amène à faire des erreurs qui pourraient coûter cher à leur entreprise. « *Ça coûte cher de ne pas savoir!* »

La plupart ont admis être conscients de leur limite en GRH et avoir le désir d’entamer des démarches pour développer leurs compétences. Il reste que la GRH s’ajoute aux nombreuses autres fonctions de l’entreprise agricole et pour certains, « *c’est la goutte qui fait déborder le vase* ».

Alors que les producteurs du secteur animal ont encore du chemin à faire en matière de GRH, de façon générale, les producteurs maraîchers tireraient mieux leur épingle du jeu. Davantage d’entreprises ont mis en place des guides de l’employé qui contiennent les politiques de l’entreprise, les valeurs, les règles de vie, les conditions de travail, etc. À cela s’ajoutent souvent des guides de formation en image ou sous la forme de capsules vidéo, la plupart du temps traduits en espagnol pour les TÉT. L’élaboration de ces outils se fait souvent avec l’aide d’un conseiller du CEA.

Peu de producteurs interrogés ont déjà suivi des formations spécifiques en GRH. La plupart vont se référer au CEA pour obtenir des renseignements ou des outils à ce chapitre. Par ailleurs, un nombre croissant de producteurs ajoutent cette expertise dans les services-conseils qu’ils utilisent, par l’entremise notamment du réseau Agri-Conseil (cf. Section 5.1).

GESTION DE LA SAISONNALITÉ

La gestion de la saisonnalité ajoute un défi de plus sur l’embauche et la rétention du personnel. Les producteurs tentent par différents moyens d’atténuer les inconvénients générés par cette réalité agricole. Certains vont tenter d’allonger la période de production pour offrir des périodes d’embauche plus intéressantes, d’autres vont convertir des postes saisonniers en temps plein lorsque possible, mais plusieurs vont surtout avoir recours aux TÉT. « *L’immigration est la solution pour l’enjeu de saisonnalité.* » Dans des cas plus rares, les employeurs créent une entreprise en parallèle pour y faire travailler leurs employés à l’année. « *En plus de mes serres, j’ai développé un service de maintenance dans des hôtels; ça permet d’allonger la période de travail.* »

7.1.7 LES PERSPECTIVES ET LES DÉFIS

En fin de rencontre, les producteurs ont pu se prononcer sur les défis anticipés en matière de main-d’œuvre. À l’unanimité, ils entrevoient une intensification de la pénurie de main-d’œuvre, notamment causée par le vieillissement de la population et le faible taux de chômage. Pour répondre à ce problème, les solutions envisagées tiennent principalement aux mesures de soutien à l’immigration et au recrutement des TÉT. Plusieurs sont d’avis que le gouvernement fédéral devra assouplir les exigences administratives entourant la venue des TÉT et mettre en place des moyens pour faciliter l’obtention de leur résidence permanente (p. ex. apprentissage du français). Aussi, il a été souligné que des efforts supplémentaires doivent être faits pour soutenir davantage les organismes de recrutement des TÉT, comme FERME et ARIMÉ, afin qu’ils soient en mesure de mieux répondre aux besoins des producteurs agricoles, et ce, dans des délais respectables.

DÉPÔT DU PROJET DE LOI N° 9 SUR L’IMMIGRATION

Le 7 février dernier, le gouvernement déposait le projet de loi n° 9⁷³ visant à accroître la prospérité socioéconomique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes. Ce projet de loi vise à offrir les assises juridiques nécessaires pour améliorer la francisation, l’intégration et l’adéquation entre les besoins de main-d’œuvre du Québec et le profil des candidats sélectionnés.

Avec le recours croissant aux TÉT, les employeurs voient des occasions de développer l’offre de formation en espagnol et à distance pour ces travailleurs. Cependant, l’admissibilité récente des TÉT aux formations offertes par les CRFA est encore généralement méconnue des chefs d’entreprise et gagnerait à être davantage diffusée. Les employeurs agricoles proposent aussi d’ouvrir l’accès du PAMT aux TÉT afin de leur offrir un cadre de formation optimal et des conditions gagnantes pour le développement de leurs compétences.

De plus, certains jugent qu’avec la spécialisation des entreprises agricoles et la présence croissante des technologies, il faudra du personnel de plus en plus formé. Puisque cette réalité n’est pas propre qu’au secteur agricole, des efforts supplémentaires devront être déployés pour améliorer les conditions de travail afin d’attirer et de retenir cette main-d’œuvre qualifiée en agriculture.

La concurrence vive avec les autres secteurs d’activité primaires renforce la nécessité de valoriser le secteur agricole et le métier de travailleur agricole. Des perceptions négatives persistent. Pour les employeurs, une partie de la solution réside dans l’amélioration des conditions de travail. Des efforts doivent être faits en matière de gestion des ressources humaines au sein des fermes. Les employeurs reconnaissent que cet enjeu est primordial et qu’ils devront investir du temps dans le développement de leurs compétences en RH au même titre que n’importe quelle autre compétence essentielle à leur métier.

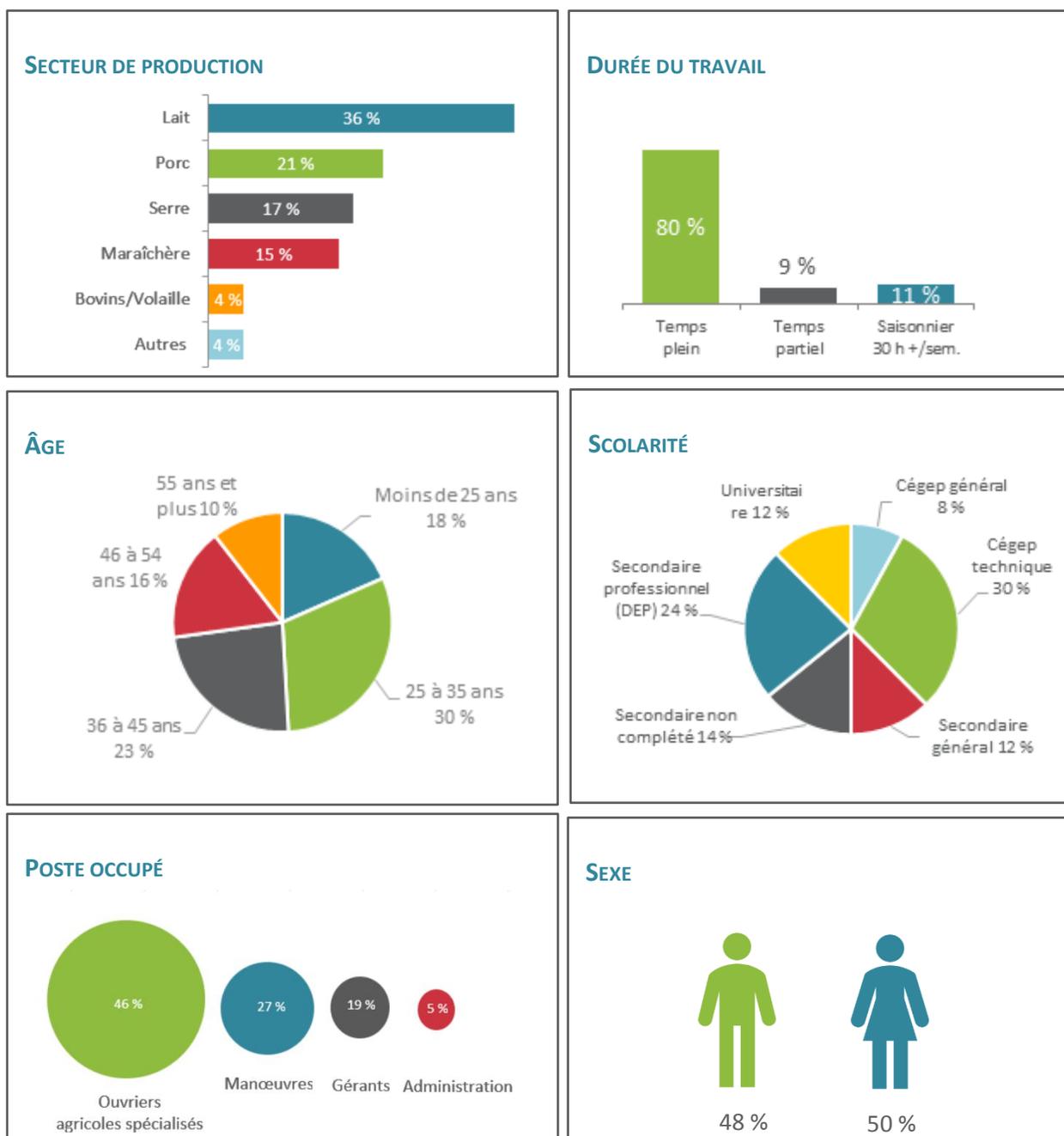
Pour les employeurs de TÉT, la GRH fait partie intégrante de leur quotidien. Cependant, ils ressentent, depuis les dernières années, une pression supplémentaire afin d’être encore plus performant et continuellement à l’affût des nouvelles modifications aux normes du travail. Cette situation risque de s’amplifier avec le recours croissant aux TÉT par les entreprises agricoles. *« Aujourd’hui, nous ne pouvons plus gérer avec notre gros bon sens et notre jugement. Il faut que tout soit écrit et vérifié. Il faut être sur la coche partout. Ça finit par nous exténuer. »*

⁷³ Projet de loi n° 9, 2019.

7.2 POINT DE VUE DES TRAVAILLEURS LOCAUX

La présente section se tourne vers les travailleurs dont l’opinion a pu être documentée par le biais d’une enquête Web qui a été complétée par 117 travailleurs. Les graphiques suivants montrent le profil général et les caractéristiques sociodémographiques des répondants à l’enquête Web. Rappelons que le nombre de participants et la représentativité conduisent à la prudence dans l’interprétation des résultats. Néanmoins, compte tenu de l’uniformité des réponses des répondants, les résultats obtenus des travailleurs agricoles donnent des indications et des observations très utiles.

Figure 7.1
Profil des répondants



- Les secteurs laitier (36 %), porcin (21 %) et serricole (17 %) sont les principaux secteurs de production représentés. Ils constituent aussi les principaux employeurs, outre le secteur de l'horticulture maraîchère⁷⁴. Bien que l'enquête ait été effectuée en saison hivernale, l'échantillon capture tout de même le secteur maraîcher (15 %).
- Quatre répondants sur cinq (80 %) travaillent à temps plein, soit 30 heures ou plus par semaine, pendant au moins 37 semaines par année.
- Près de la moitié (46 %) des répondants occupent un poste d'ouvrier agricole spécialisé. Un sur quatre est employé comme manœuvre, et près d'un sur cinq comme gérant.
- L'échantillon compte pratiquement le même nombre de femmes (50 %) que d'hommes (48 %).
 - Dans les serres, il y a trois fois plus de femmes que d'hommes.
 - En revanche, d'autres sources statistiques démontrent plutôt que la part des employés de sexe masculin est largement supérieure dans le secteur agricole (Statistique Canada)⁷⁵.
- La moitié (48 %) des travailleurs sondés sont âgés de 35 ans ou moins, et la part est encore plus forte pour les femmes (60 %). Près d'un quart d'entre eux ont moins de 25 ans. Les répondants sondés sont jeunes comparativement aux données du secteur, où près de 40 % des travailleurs sont âgés de 55 ans ou plus.
- Les répondants sont scolarisés : 76 % d'entre eux détiennent au moins un diplôme d'étude professionnelle, et plus du tiers des répondants détiennent un diplôme d'étude collégiale.
 - Les femmes ont un plus haut niveau de scolarité que les hommes : 17 % des femmes détiennent un diplôme universitaire contre 7 % pour les hommes.

TRAVAIL ET MOTIVATION

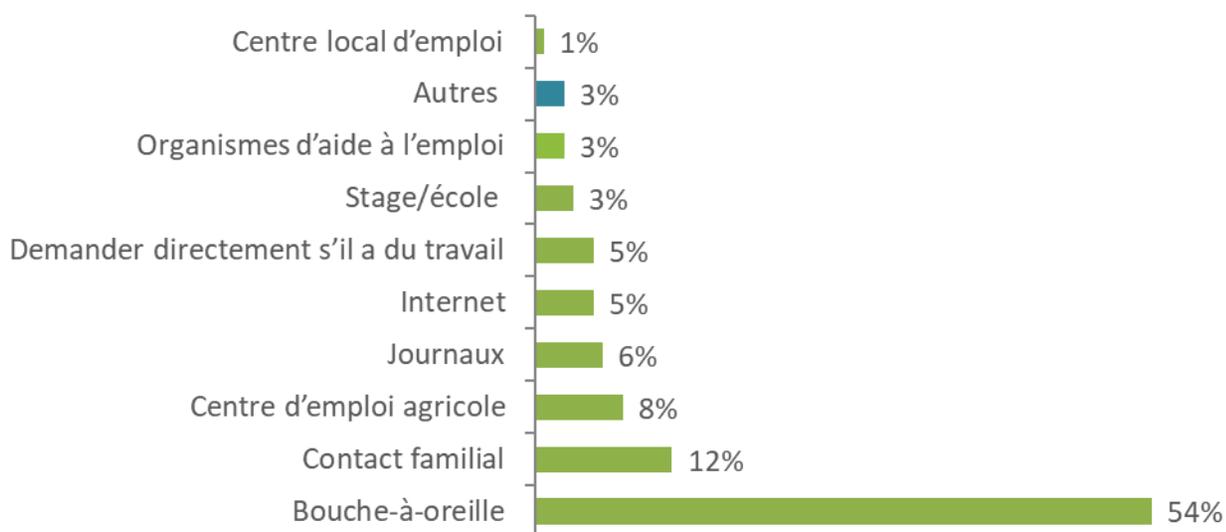
Les travailleurs ont été interrogés sur leur motivation à se tourner vers un emploi agricole et sur les moyens utilisés pour trouver leur emploi.

- Le bouche-à-oreille demeure le moyen le plus utilisé pour trouver du travail (52 %). Les contacts familiaux arrivent en deuxième rang, et les CEA au troisième rang (8 %), loin derrière (cf. Figure 7.2).

⁷⁴ Rappelons que selon le Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec (2007), le secteur de l'horticulture embauche près du tiers des travailleurs agricoles. MAPAQ. Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec. 2007, http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Profil_main_d_oeuvre_2007.pdf.

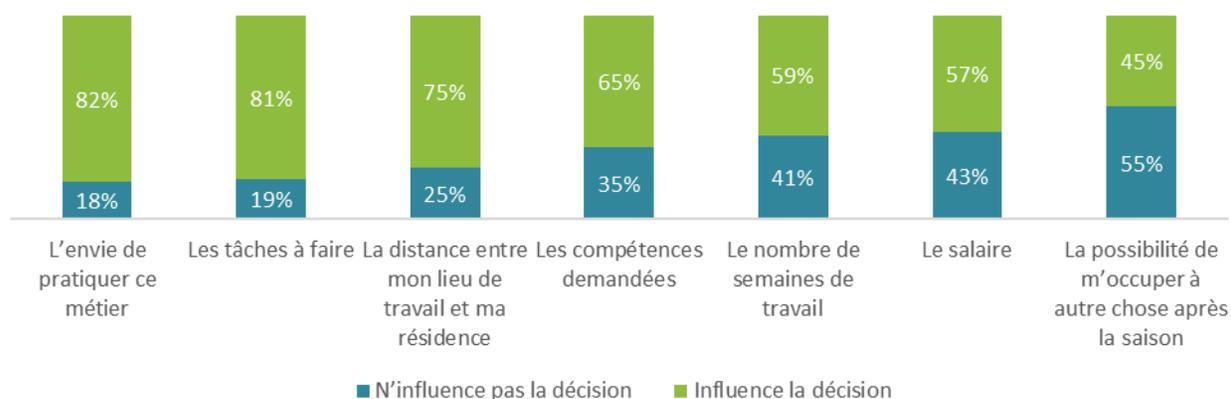
⁷⁵ Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01 Caractéristique de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000).

Figure 7.2
Moyens utilisés pour prendre connaissance du poste occupé



- Ce sont 84 % des répondants qui cherchaient un emploi à l’année plutôt que saisonnier.
- Dans les principales sources de motivation à occuper leur travail, c’est de façon dominante l’envie de pratiquer le métier (82 %) et les tâches à réaliser (81 %) qui ont été les éléments décisifs chez les travailleurs sondés, comme illustré dans la Figure 7.3.
 - Le salaire ne semble pas être un facteur qui influence la décision d’occuper leur travail pour les travailleurs en production de serre et en production laitière sondés.
 - La possibilité de s’occuper à autre chose après la saison est un facteur qui influence plus fortement les travailleurs du secteur maraîcher que les travailleurs des autres secteurs, sans surprise.

Figure 7.3
Élément qui influence la décision d’occuper cet emploi¹



¹ Pour la question « Sur une échelle d’un à dix, dans quelle mesure les éléments ont-ils influencé votre décision d’occuper ce travail? », considérer qu’à partir de six, les éléments ont influencé la décision d’occuper le travail.

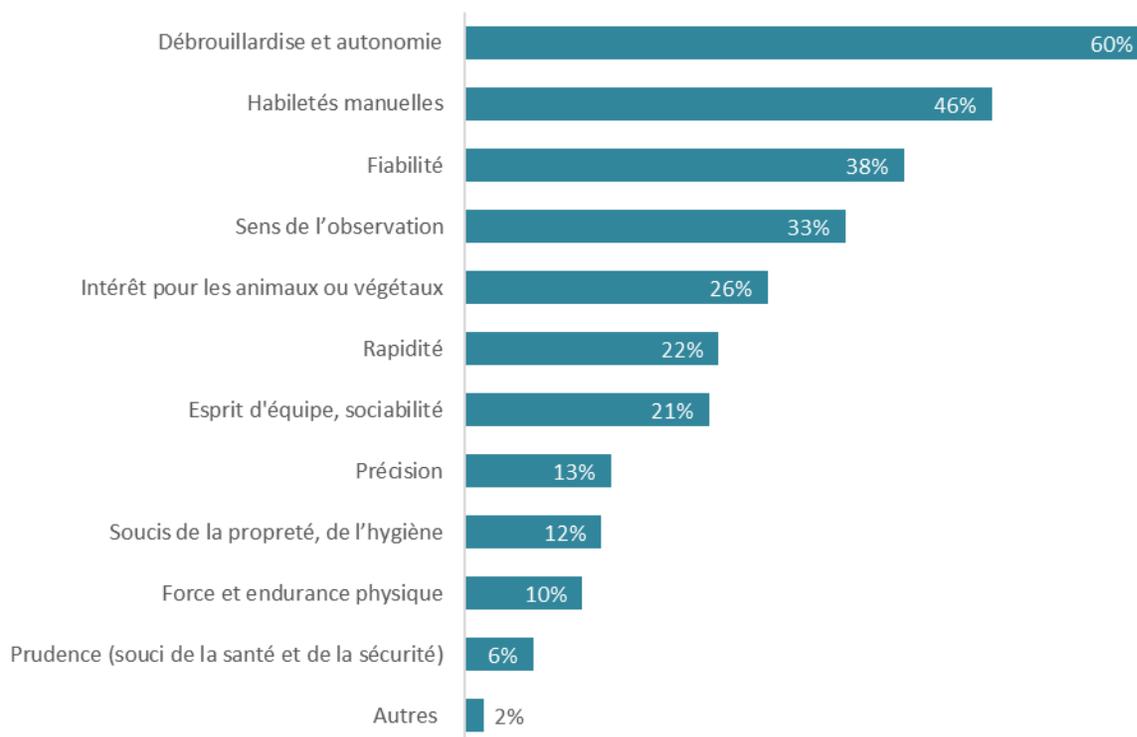
- La distance entre le lieu de travail et la résidence est aussi un facteur d’influence majeur. Par ailleurs, plus de 90 % des répondants considèrent que leur déplacement est facile ou très facile. Seul un répondant sur cinq a signifié avoir choisi ce travail par dépit, étant le seul emploi trouvé.

QUALITÉS ET APTITUDES NÉCESSAIRES

Les travailleurs interrogés ont été invités à se prononcer sur les qualités ou aptitudes requises pour occuper leur poste actuel (cf. Figure 7.4).

- La débrouillardise et l’autonomie arrivent au premier rang : 60 % des répondants considèrent cette qualité importante pour bien faire leur travail.
- La fiabilité arrive au troisième rang avec 38 %, alors qu’elle arrivait au premier rang en 2014 avec plus de la moitié des répondants (57 %).

Figure 7.4
Qualité et aptitudes nécessaires pour occuper un poste en entreprise agricole



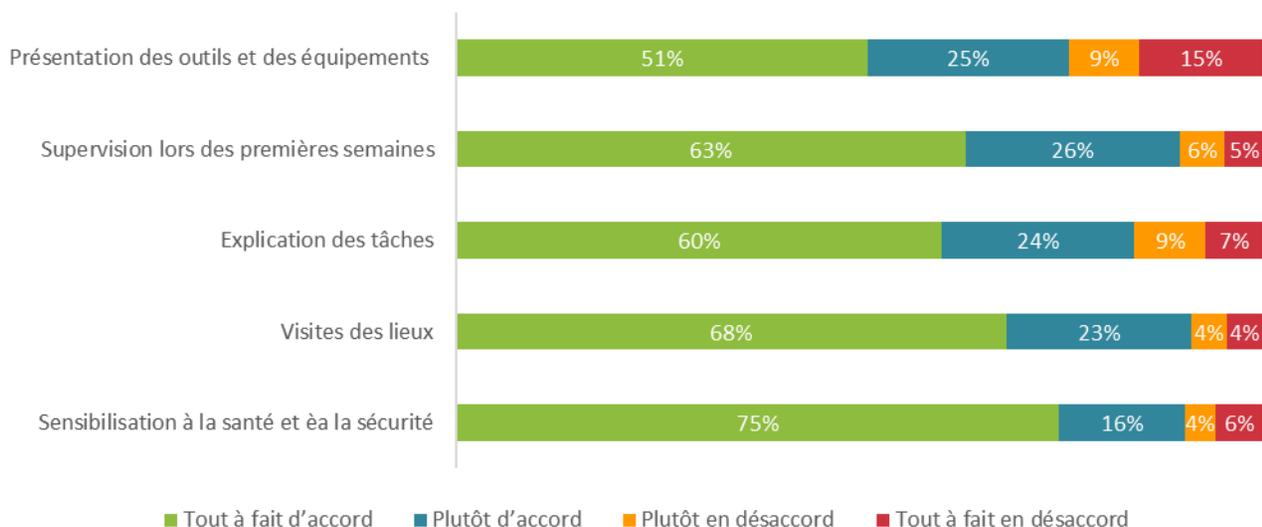
PÉRIODE D’ACCUEIL

L’accueil d’un nouvel employé est une étape importante qui permet de jeter les bases d’une relation professionnelle de qualité. Cette étape implique la présentation d’un certain nombre d’éléments (tâches et responsabilités, fonctionnement de l’entreprise, santé et sécurité, etc.) et l’encadrement initial des travailleurs pour les former à leurs tâches.

- Dans l’ensemble, les répondants reconnaissent que les étapes clés de l’accueil ont été bien suivies. Fait à noter, les travailleurs jugent en forte majorité (91 %) que leur employeur a

bien réalisé la sensibilisation à la santé et à la sécurité. Or, il s’agit d’une étape souvent escamotée alors que le milieu agricole présente plusieurs risques d’incidents et d’accidents. Il est possible de penser que le travail de sensibilisation fait auprès des employeurs, notamment par des mutuelles de prévention, porte fruit.

Figure 7.5
Énoncés au sujet de votre employeur ou de votre supérieur immédiat : accueil



- Par contre, près d’un quart des répondants affirment que leur supérieur immédiat ou leur employeur ne leur ont pas présenté les outils et équipements nécessaires pour accomplir leurs tâches. Dans le même sens, 16 % n’ont pas reçu d’explication des tâches.

SATISFACTION GÉNÉRALE

Les employés ont été questionnés sur leur satisfaction globale des conditions de travail. De manière générale, les employés sont satisfaits de leurs conditions de travail (cf. Figure 7.6).

Figure 7.6
Satisfaction générale à l’égard des conditions de travail



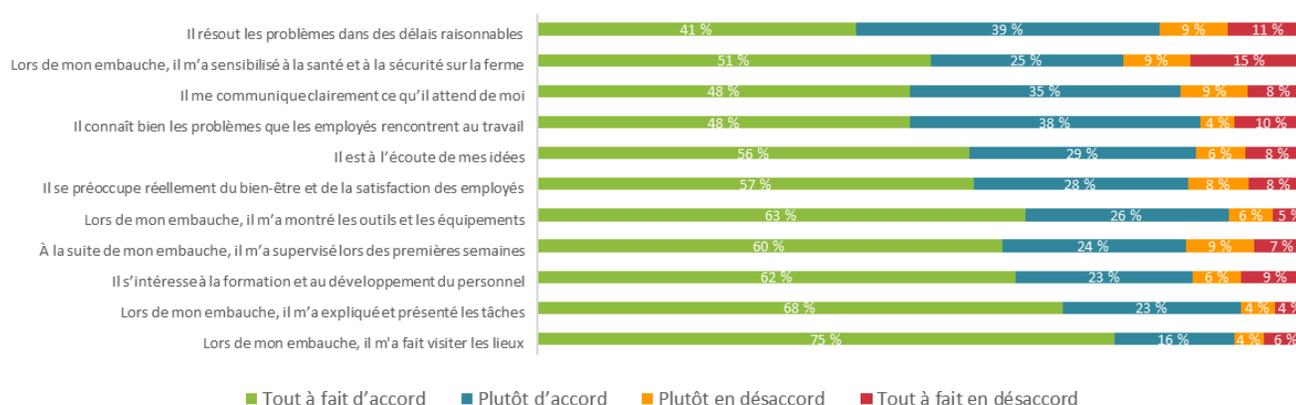
- Près de la moitié des répondants se disent même très satisfaits de leurs conditions de travail générales.

SATISFACTION AU SUJET DE L’EMPLOYEUR OU DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Les répondants ont été invités à se prononcer sur certaines qualités ou caractéristiques de leur employeur afin de mesurer leur degré de satisfaction par rapport à celui-ci. De manière générale, une grande satisfaction est exprimée :

- Sur les sujets de l’écoute, de la communication et de la formation, globalement, 85 % des répondants sont d’accord avec le fait que leur employeur ou leur supérieur immédiat agit correctement.
- À l’inverse, environ 10 % des répondants jugent leur employeur ou leur supérieur immédiat totalement inadéquat relativement à ces compétences.

Figure 7.7
Énoncés au sujet de votre employeur ou de votre supérieur immédiat



- Sur des thèmes qui concernent la motivation, la reconnaissance et l’équité, les proportions de répondants qui évaluent positivement leur employeur ou leur supérieur immédiat sont tout aussi fortes (cf. Figure 7.8).

Figure 7.8
Énoncés au sujet de votre employeur ou de votre supérieur immédiat (suite)



- Près de neuf répondants sur dix sont fiers de dire qu’ils travaillent pour leur employeur, et 84 % recommanderaient cette entreprise à un ami.

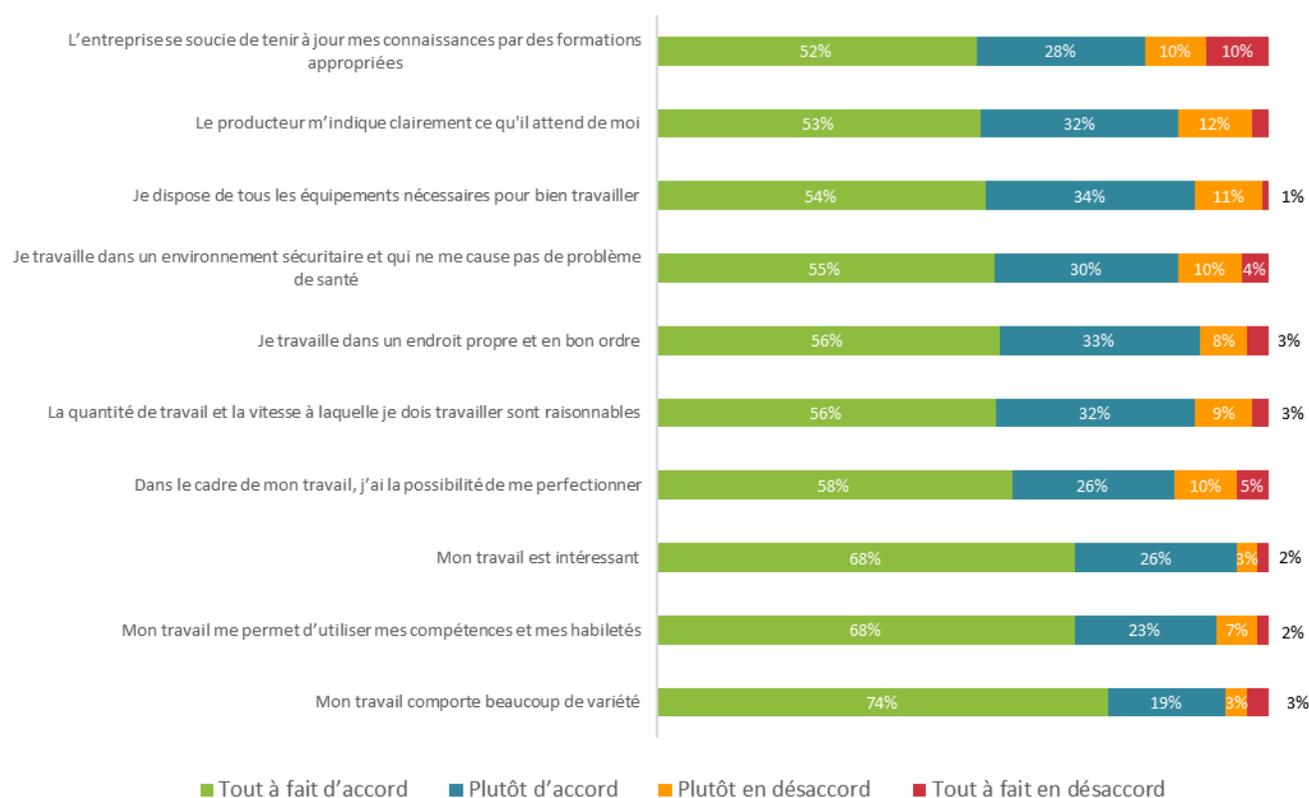
SATISFACTION SUR LE TRAVAIL : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, TÂCHES ET FORMATION

Les employés ont été questionnés sur leur satisfaction à l’égard de leur environnement de travail et des tâches à accomplir. De manière générale, les répondants sont d’accord avec les affirmations positives à cet égard, notamment sur le fait que les équipements et les outils nécessaires sont disponibles pour bien faire le travail, et ce même s’ils n’ont pas toujours reçu les consignes pour les utiliser adéquatement.

- Une large proportion des répondants (90 % et plus) jugent leur travail intéressant, varié et permettant d’utiliser leurs compétences et leurs habiletés.
- La principale insatisfaction est du côté de la formation : 20 % des répondants ne sont pas d’accord avec le fait que l’entreprise se soucie de tenir à jour leurs compétences par des formations appropriées.

Figure 7.9

Énoncés au sujet de votre travail : environnement de travail, tâches et formation



- Une forte proportion des répondants (73 %) souhaiteraient pourtant recevoir de la formation en lien avec leur travail, avant ou après la saison de travail (pour les saisonniers), ou en dehors des heures de travail (pour ceux qui sont à l’année).

- Plus de la moitié des répondants de 45 ans et plus ne seraient par contre pas intéressés à recevoir de la formation. Il est possible de penser que les jeunes sont plus avides de se former.
- Environ le tiers des travailleurs sondés ne connaissent pas les PAMT. Seulement 16 % d’entre eux ont suivi ou sont en cours de compléter un PAMT.

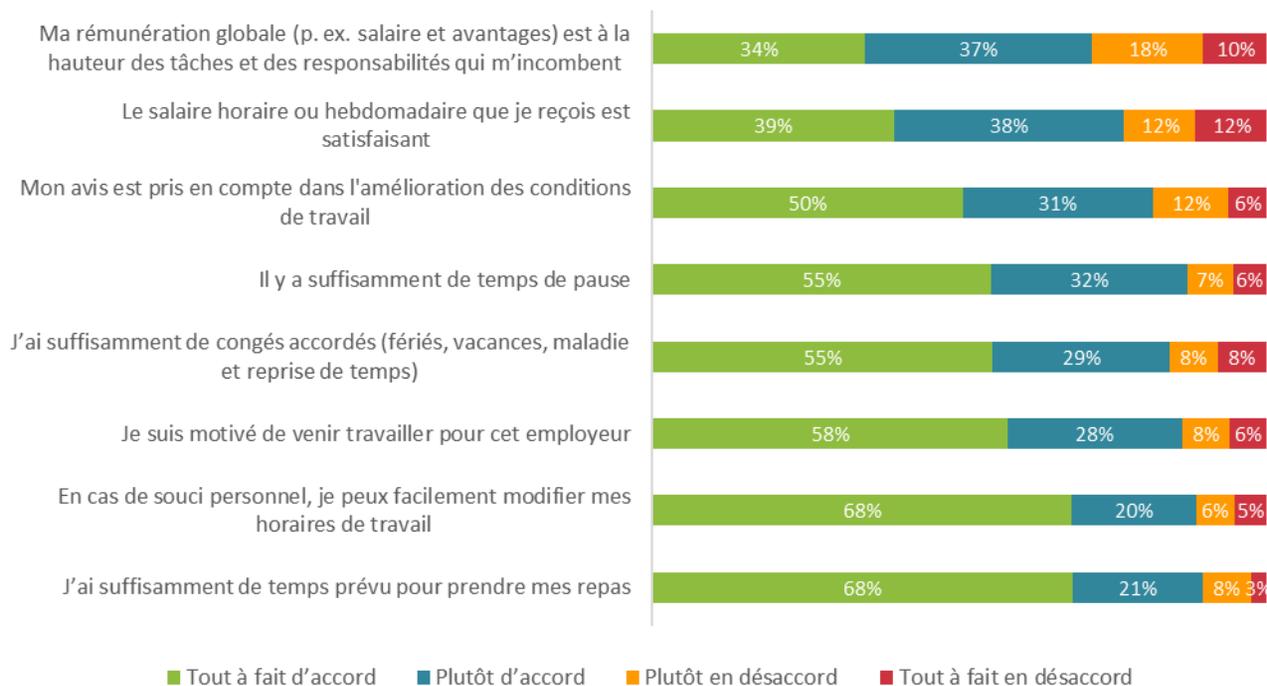
SATISFACTION SUR LE TRAVAIL : SALAIRES, HORAIRES ET AVANTAGES MARGINAUX

Les conditions de travail relatives aux salaires, aux horaires et aux avantages marginaux sont les éléments sondés qui présentent le plus d’insatisfaction. Bien que la plupart des affirmations montrent un bon niveau d’accord des travailleurs avec l’adoption de bonnes pratiques par leur employeur, d’autres présentent des taux relativement importants de répondants en désaccord :

- Le salaire, les avantages sociaux et les congés sont les principales sources d’insatisfaction.

Figure 7.10

Énoncés au sujet de votre travail : salaire, avantages marginaux et horaires



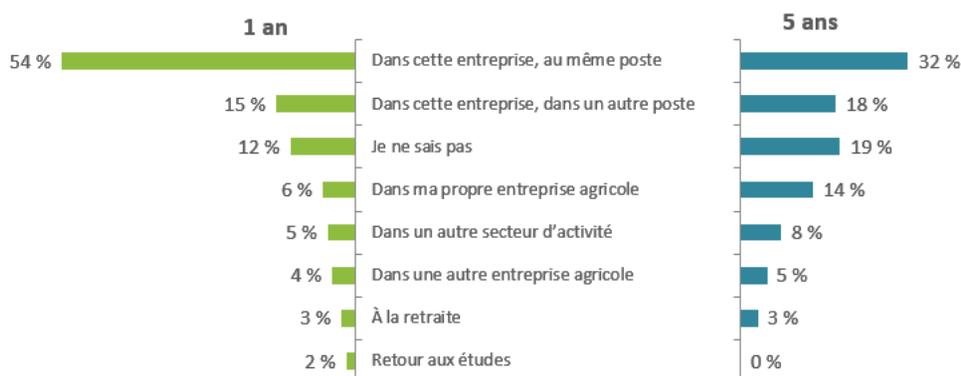
- Près d’un tiers des répondants considèrent que leur rémunération globale n’est pas à la hauteur des tâches et des responsabilités qui leur incombent. Près d’un quart des répondants considèrent que le salaire horaire ou hebdomadaire qu’ils reçoivent est insatisfaisant.
- Pour faire écho à ces insatisfactions des travailleurs, l’étude sur les conditions de travail du Groupe AGÉCO réalisée en 2017 auprès des employeurs révélait que peu de travailleurs reçoivent une rémunération additionnelle pour le travail de fin de semaine et que les heures de travail supplémentaires ne sont généralement pas reconnues.

- Cependant, dans la production porcine, selon cette même étude sur les conditions de travail, il est courant d’offrir une prime de rendement aux employés. De la même façon, le versement d’une prime de fin d’année reste la pratique la plus adoptée par les producteurs agricoles selon cette étude.

VISION D’AVENIR DES EMPLOYÉS

Les employés interrogés sont globalement satisfaits de leur emploi et des conditions de travail. Conséquemment, 54 % des répondants se voient rester dans la même entreprise, au même poste, pour la prochaine année. La proportion grimpe à 69 % si on inclut ceux qui se voient dans la même entreprise, mais occupant un autre poste.

Figure 7.11
Vision de l’avenir des travailleurs : perspective un et cinq ans



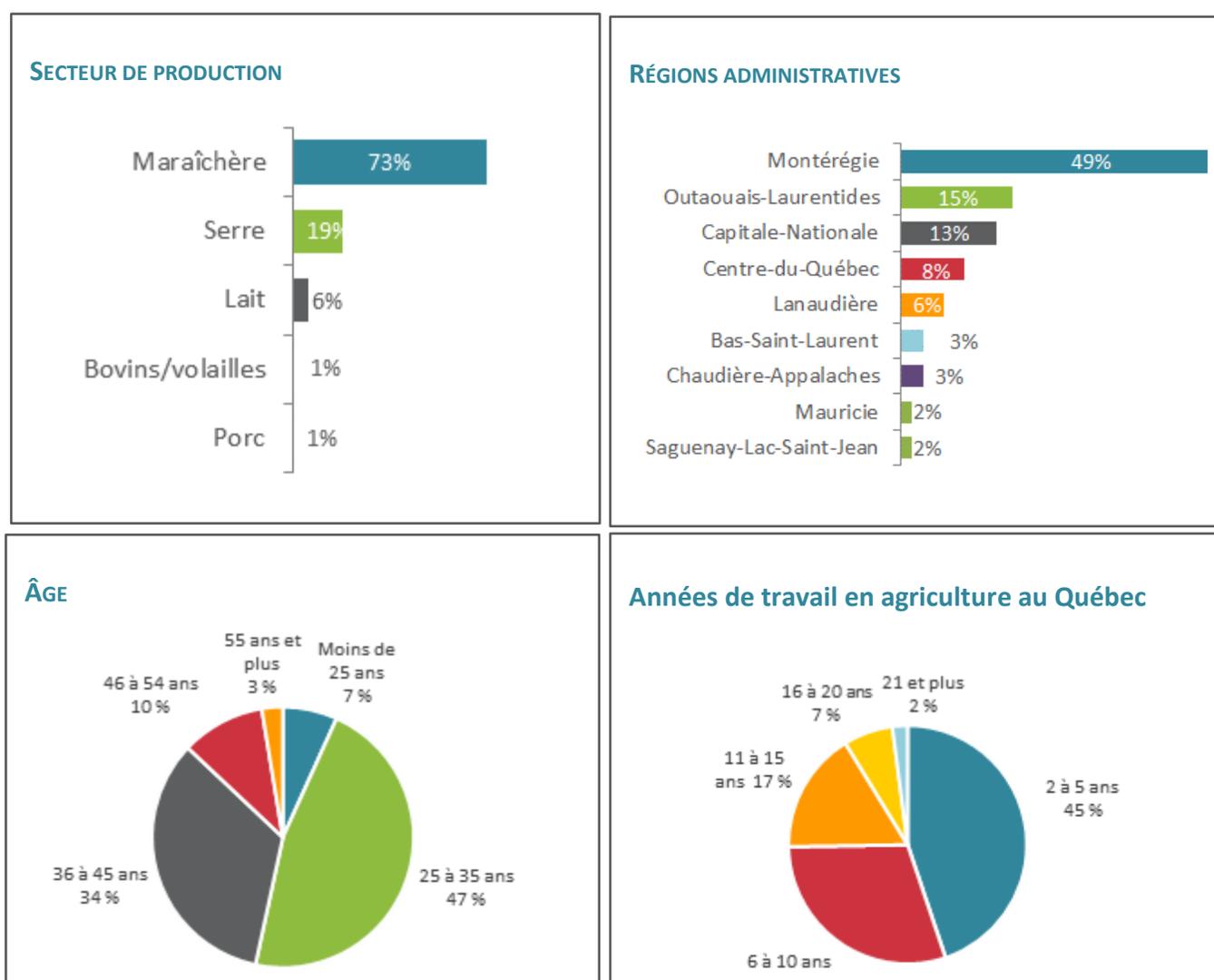
- D’ici cinq ans, 8 % des répondants se voient dans un autre secteur d’activité, et 3 % à la retraite. C’est donc 11 % d’entre eux qui pourraient quitter le domaine agricole.
- Par ailleurs, près de 20 % des répondants ne savent pas où ils se voient dans cinq ans. Les employeurs auraient intérêt à sonder leurs travailleurs à ce sujet afin d’éviter d’éventuels départs et aussi d’augmenter leur taux de rétention.
- Somme toute, 50 % des répondants se voient rester dans la même entreprise (au même poste ou dans un autre poste) dans un horizon de cinq ans. Cela témoigne de leur perception de pouvoir progresser dans l’entreprise.

7.3 POINT DE VUE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Les travailleurs étrangers temporaires (TÉT) font face à des défis et à des besoins distincts de ceux des travailleurs locaux. Compte tenu de leur nombre croissant, il a été jugé opportun de documenter aussi leur point de vue. La présente section rapporte la satisfaction des travailleurs étrangers temporaires interrogés au moyen d'un sondage. Au total, 194 questionnaires ont été remplis⁷⁶.

Les graphiques suivants montrent d'abord le profil général et les caractéristiques sociodémographiques des TÉT ayant répondu à l'enquête.

Figure 7.12
Profil des répondants (TÉT)



⁷⁶ Pour un rappel sur la méthodologie et la prudence d'interprétation des données – voir section 2.3.

- Parmi les répondants, le secteur maraîcher (76 %) est le principal employeur de TÉT, suivi du secteur de la production en serre (19 %). Par ailleurs, le nombre de TÉT varie selon la période de l’année.
- Près de la moitié des travailleurs interrogés (49 %) travaillent dans la région de la Montérégie.
- Un peu moins de la moitié des répondants sont âgés de 25 à 35 ans. Près de 90 % ont moins de 45 ans; cette proportion est de 70 % pour les travailleurs locaux.
- Plus d’un travailleur sur cinq travaille au Québec depuis plus de 10 ans.

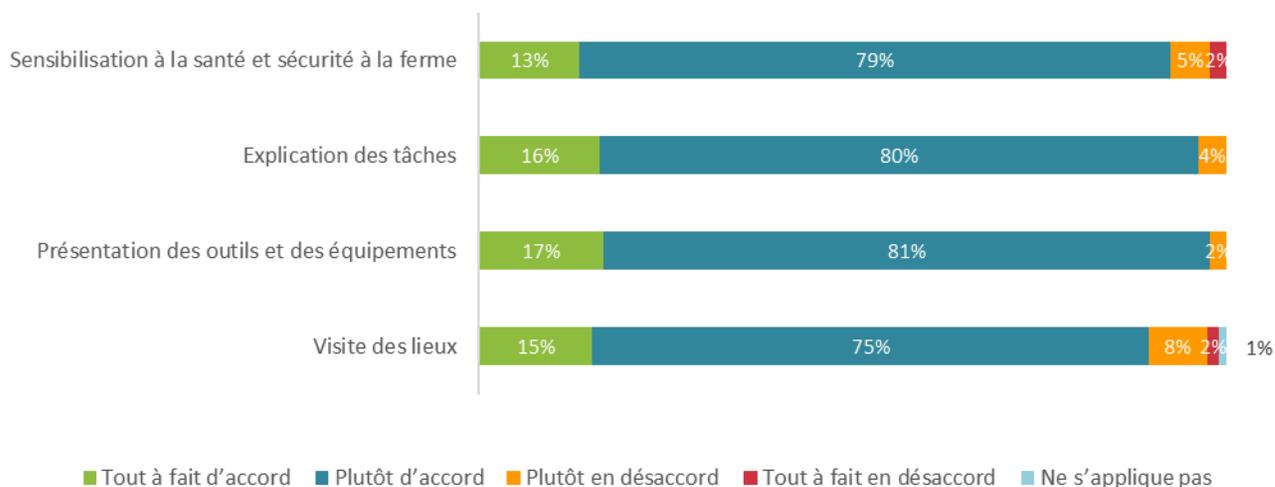
PÉRIODE D’ACCUEIL

L’accueil implique la présentation d’un certain nombre d’éléments (tâches et responsabilités, fonctionnement de l’entreprise, santé et sécurité, etc.) et l’encadrement initial des travailleurs pour les former à leurs tâches. Cette étape est cruciale pour l’intégration des TÉT qui sont plus vulnérables aux accidents de travail et vivent souvent de l’isolement.

- Dans l’ensemble, les répondants reconnaissent que les étapes clés de l’accueil ont été bien suivies. Pour l’ensemble des étapes de l’accueil, la part de répondants satisfaits est de 90 % et plus.
- C’est un degré de satisfaction encore plus élevé que celui exprimé par les travailleurs locaux sondés.

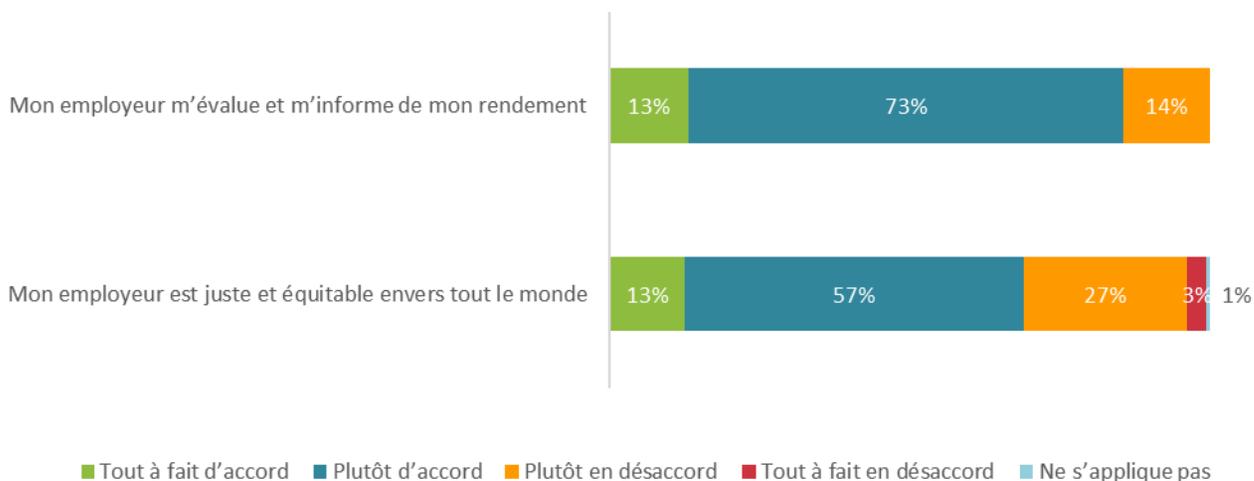
Figure 7.13

Énoncés au sujet de votre employeur ou de votre supérieur immédiat : accueil (TÉT)



Sur le thème de l’encadrement en particulier, bien que la majorité des répondants expriment une opinion positive, le tiers d’entre eux jugent que leur employeur n’est pas juste et équitable envers l’ensemble des travailleurs (cf. Figure 7.14).

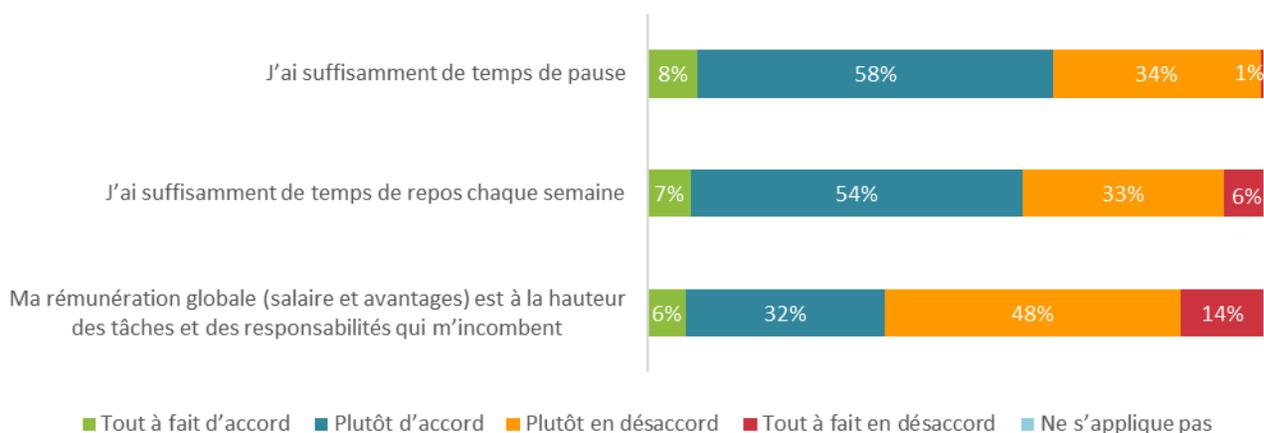
Figure 7.14
Satisfaction au sujet de l’encadrement (TÉT)



SATISFACTION À L'ÉGARD DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Des questions pointant plus directement vers diverses facettes des conditions de travail permettent de cerner des zones de satisfaction ou d'insatisfaction plus importantes. C'est le cas de la rémunération globale (cf. Figure 7.15).

Figure 7.15
Satisfaction à l'égard des horaires et de la rémunération (TÉT)

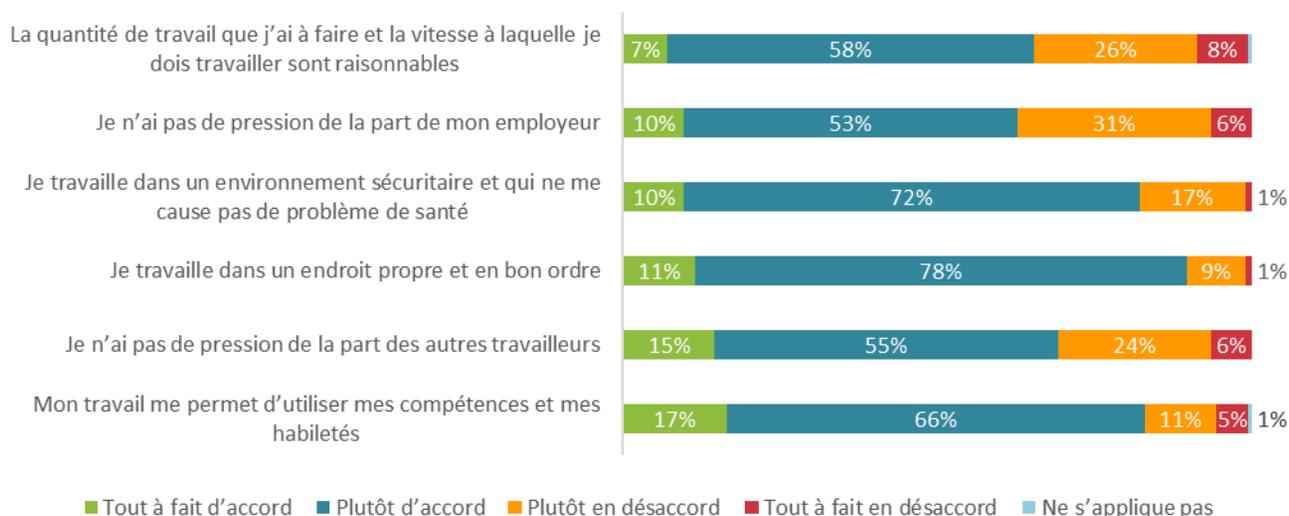


- La majorité des TÉT (62 %) considèrent que leur rémunération globale n'est pas à la hauteur des tâches et des responsabilités qui leur incombent. C'est une proportion largement supérieure à celle exprimée par les travailleurs locaux (28 %).
- Plus du tiers des répondants considèrent aussi qu'ils n'ont pas suffisamment de temps de pause et de temps de repos chaque semaine.

Concernant plus précisément leur environnement de travail et les tâches à accomplir, les TÉT expriment globalement une satisfaction élevée (cf. Figure 7.16).

- En général le degré de satisfaction est inférieur à celui des travailleurs locaux. Cela est plus manifeste pour certains éléments : plus du tiers des répondants ne sont pas en accord avec des énoncés qui décrivent positivement la quantité de travail à accomplir et la relation avec l’employeur et les autres travailleurs. De la pression est ressentie.

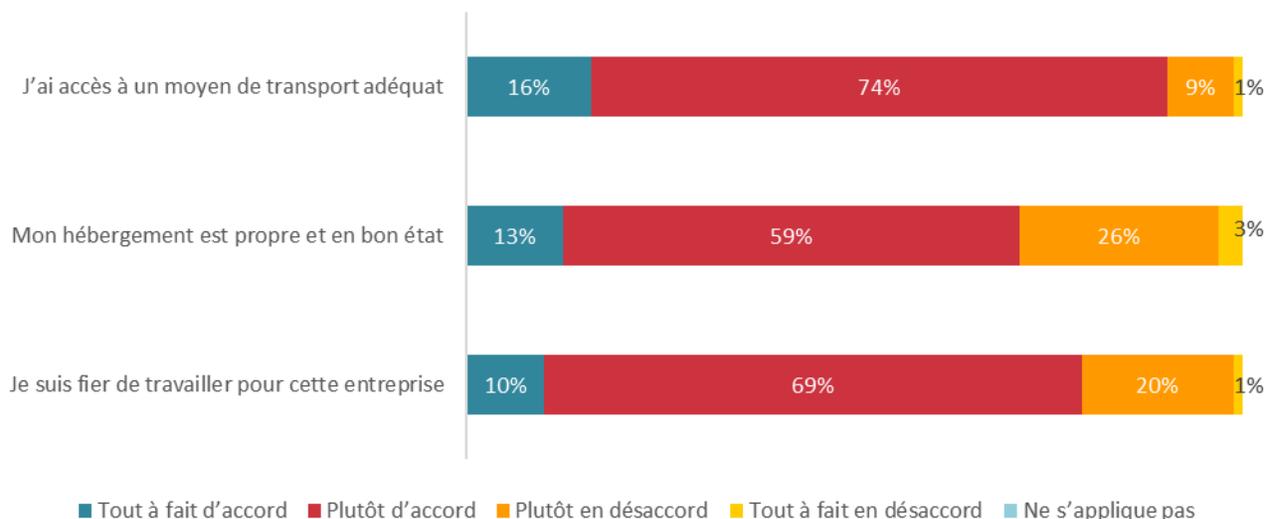
Figure 7.16
Satisfaction à l’égard de l’environnement de travail et des tâches (TÉT)



Comme le milieu de vie des TÉT est étroitement lié à leur milieu de travail, cette dimension a été également évaluée (cf. Figure 7.17). Rappelons que les employeurs ont certaines obligations lors de l’embauche des TÉT; ils doivent, entre autres, fournir un logement et un moyen de transport pour se rendre sur le lieu de travail.

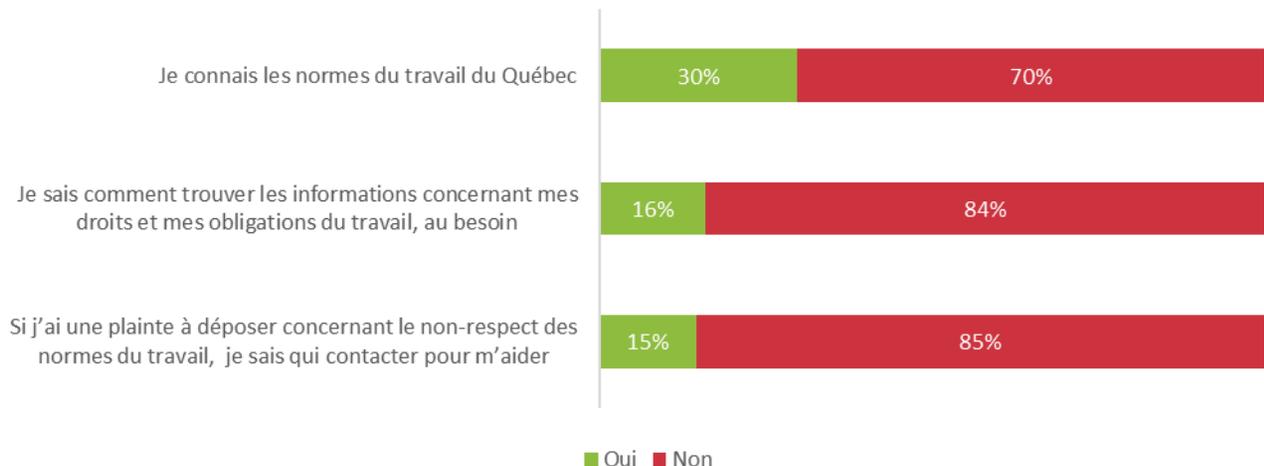
- À ce titre, 90 % des TÉT considèrent qu’ils ont accès à un moyen de transport adéquat.
- Cependant, plus du quart des TÉT ne sont pas d’accord avec le fait que leur hébergement est propre et en bon état.
- Malgré tout, près de 70 % des répondants se disent fiers de travailler pour leur entreprise.

Figure 7.17
Satisfaction à l’égard du milieu de vie (TÉT)



L'accès à l'information et à la connaissance de leurs droits et des obligations de leur employeur à leur égard est un autre élément crucial pour les TÉT, compte tenu de leur isolement potentiel. C'est aussi une dimension souvent décriée par les organisations qui se préoccupent des conditions de travail des TÉT. Chez les travailleurs interrogés dans le cadre de la présente étude, on note globalement (70 % et plus) une méconnaissance des droits et des obligations (*cf.* Figure 7.18). En particulier, moins du tiers des répondants affirment connaître les normes du travail du Québec. Et moins d'un sur cinq d'entre eux sauraient quelle démarche entreprendre pour effectuer une plainte si le besoin se présentait.

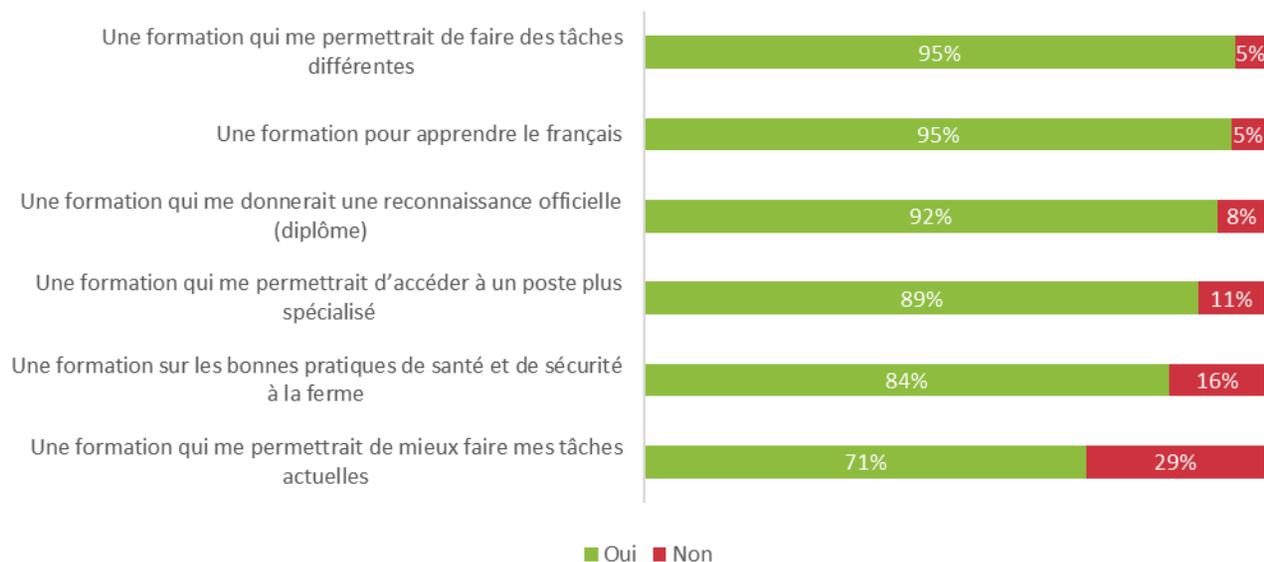
Figure 7.18
Connaissance des droits et des obligations (TÉT)



FORMATIONS

Les répondants ont été questionnés au sujet de leur intérêt à suivre certaines formations. En très grande majorité, les TÉT souhaiteraient en recevoir, que ce soit pour se perfectionner, se spécialiser, avoir une reconnaissance officielle ou connaître les bonnes pratiques en santé et en sécurité. Les motivations les plus fortes (95 %) sont de pouvoir se diversifier en exécutant des tâches différentes et d’apprendre le français.

Figure 7.19
Intérêt pour les formations (TÉT)

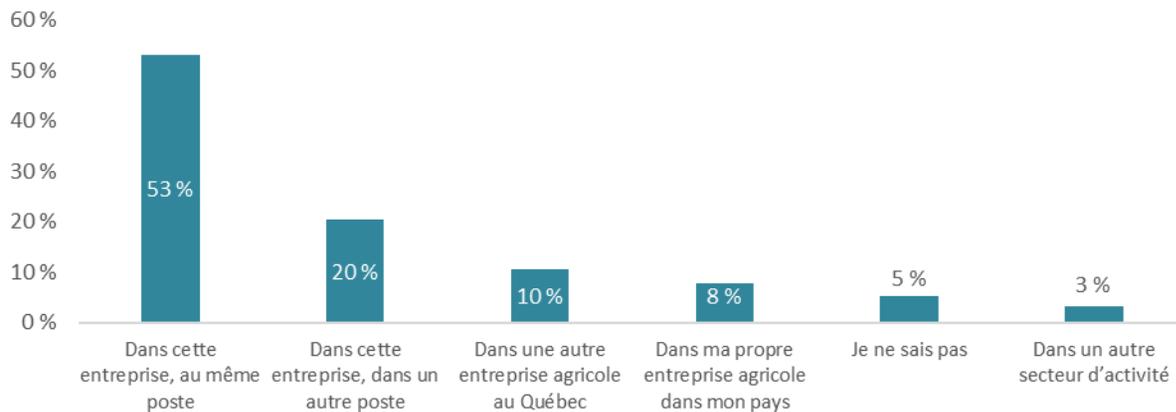


VISION D'AVENIR DES EMPLOYÉS

Globalement les TÉT ayant répondu à l'enquête sont satisfaits de leur emploi et de leurs conditions de travail. Conséquemment, 53 % des répondants se voient rester dans la même entreprise au même poste pour la prochaine année (cf. Figure 7.20).

- La proportion grimpe à 73 % si on inclut ceux qui se voient dans la même entreprise, mais occupant un autre poste.
- Un autre 10 % d'entre eux envisagent le travail agricole au Québec, mais dans une entreprise différente que celle de l'actuel employeur.

Figure 7.20
Vision de l'avenir des TÉT : perspective un an



- Un autre signe de la capacité des TÉT à se projeter dans l'avenir au Québec est la forte proportion d'entre eux se disant intéressés à faire une demande pour un statut d'immigrant permanent au Québec. Les résultats à cette question doivent néanmoins être analysés avec prudence, car dans la plupart des cas, celle-ci a exigé des explications supplémentaires sur ce que représente réellement un statut d'immigrant permanent.

À RETENIR DU CHAPITRE 7

Un défi croissant pour les employeurs

- **Intensification de la rareté de la main-d’œuvre, voire pénurie pour certains secteurs** : Le taux de roulement s’est accéléré. Les travailleurs locaux sont donc de plus en plus difficiles à recruter, et le niveau de compétence n’est pas toujours au rendez-vous.
- **Recours plus important à différents bassins de travailleurs pour combler les besoins** : main-d’œuvre locale, de plus en plus les TÉT, et dans une moindre mesure les immigrants reçus, les personnes handicapées, les retraités et les étudiants.
- **Pénurie de main-d’œuvre généralisée obligeant les employeurs à fidéliser leurs employés** : Pour les employeurs pour qui la hausse du salaire n’est pas envisageable, l’offre de divers avantages (p. ex. horaire flexible, dons d’aliments, conciliation travail-famille) qui améliorent la qualité de vie de leurs employés devient un atout essentiel.
- **Boîte à outils disponible, mais méconnaissance et manque de temps des producteurs pour parfaire leurs connaissances comme employeur** : Tous les services et les documents à la disposition des producteurs pour les appuyer dans ce rôle demeurent trop peu connus et utilisés.
- **Reconnaissance asymétrique de l’importance de la formation** : Faute de temps, la formation du personnel se fait encore souvent de manière informelle, en fonction des disponibilités de l’employeur. Mais du même souffle, la spécialisation et la présence croissante des technologies requièrent des travailleurs plus qualifiés pour occuper certains postes.

Des travailleurs locaux qui aiment généralement leur emploi

- **Des travailleurs agricoles passionnés** : Ils aiment leur métier, apprécient les tâches à réaliser et ont envie de pratiquer ce métier. Une très grande majorité des employés questionnés se disent satisfaits de leurs conditions de travail.
- **Ils souhaitent aussi se perfectionner** : Intérêt pour le développement professionnel et perspective de carrière perçue (changement de poste dans l’entreprise). Toutefois, 20 % d’entre eux considèrent que l’entreprise ne se soucie pas de tenir à jour leurs compétences grâce à des formations appropriées.
- **Ils veulent se sentir impliqués** : Les employés veulent plus d’écoute et une meilleure communication de la part de leur employeur sur les conditions de travail et la réalisation des tâches confiées.

Des travailleurs étrangers temporaires qui veulent rester au Québec

- **Des TÉT agricoles globalement satisfaits** : En général les TÉT sont fiers et globalement satisfaits de leur emploi et de leurs conditions de travail. Une large proportion d’entre eux se voient travailler pour une entreprise agricole au Québec dans un horizon d’un an, et tout autant des TÉT expriment un intérêt à demander un statut d’immigrant permanent au Québec.
- **Ils ont un grand intérêt pour la formation** : Il y a un intérêt marqué pour plusieurs types de formations qui leur permettraient de se surpasser dans leurs tâches, d’assurer une meilleure sécurité et de mieux s’intégrer (formation pour apprendre le français)
- **Certains défis importants persistent** : Les TÉT méconnaissent leurs droits et les obligations des employeurs à leur égard et ne connaissent pas les ressources qui s’offrent à eux. Certains ressentent de la pression de leur employeur ou d’autres travailleurs. Surtout, une proportion importante d’entre eux (plus de 60 %) jugent leur rémunération insuffisante pour les tâches et les responsabilités qui leur sont confiées.

8. LES ENJEUX ET LES RECOMMANDATIONS

Ce dernier chapitre met en lumière une série d'enjeux et de constats qui émergent à la suite de l'analyse des données statistiques et des consultations effectuées auprès des intervenants du milieu, des employeurs agricoles et de leurs travailleurs, qu'ils soient locaux ou étrangers. Il présente aussi les principales recommandations aux différents acteurs du secteur agricole, en continuité avec les points majeurs proposés dans le précédent diagnostic.

En cinq ans, des choses changent plus drastiquement, d'autres évoluent doucement. Aussi, il est apparu que les grands défis et enjeux cernés dans l'étude sectorielle de 2014 prévalent encore aujourd'hui. Ils s'observent parfois avec plus d'intensité. Certains ont positivement évolué avec la mise en place de solutions, mais ils constituent néanmoins toujours des freins au développement du secteur. Aussi, les thèmes de l'attractivité du secteur, du développement des compétences et des pratiques de GRH demeurent dominants.

Rappelons que le secteur agricole, tout comme l'ensemble des secteurs de l'économie québécoise, fait face à un enjeu de pénurie de main-d'œuvre. Il s'agit d'une situation qui risque de se poursuivre encore pour plusieurs années. Cette pénurie se traduit, d'une part, par une rareté généralisée des candidats prêts et disponibles à travailler et, d'autre part, par une problématique de compétence de la main-d'œuvre. En effet, l'écart se creuse entre les exigences des employeurs pour pourvoir des postes spécialisés et les compétences des travailleurs disponibles. Par conséquent, le développement de programmes de formation en milieu de travail et l'offre de formation continue doivent se poursuivre afin qu'ils puissent occuper une place prépondérante dans les stratégies de ressources humaines des employeurs.

Par rapport à d'autres secteurs économiques, le secteur agricole est désavantagé à certains égards, compte tenu des perceptions négatives sur ses conditions de travail et des difficultés de recrutement plus aiguës. Ces obstacles sont intimement liés à la nature même du travail, soit le lieu de travail éloigné des grands centres, les salaires peu élevés et les longues heures de travail, souvent physique, concentrées sur des périodes de l'année, compte tenu de la saisonnalité. Le secteur a besoin de main-d'œuvre saisonnière, non spécialisée, mais aussi de travailleurs et de superviseurs à temps plein, qualifiés et formés. Ces deux types de main-d'œuvre présentent des défis distincts en matière de recrutement, de fidélisation, de formation et de conditions de travail.

Par ailleurs, avec la spécialisation et la consolidation des entreprises, les équipes de travail sont amenées à se diversifier. L'arrivée des TÉT dans les fermes en est un bon exemple. Venus d'abord prêter main-forte au secteur maraîcher, les TÉT sont maintenant recherchés dans tous les types de production. Cette réalité s'accroît et pousse les dirigeants des entreprises à améliorer leurs compétences en gestion, tant technico-économique et financière qu'humaine. Dans certains cas, ils doivent même apprendre une nouvelle langue et s'adapter à d'autres cultures. Il ressort aussi du diagnostic sectoriel que les capacités de maintenir une équipe de travail en place et de mobiliser les employés sont devenues plus que jamais des critères de compétitivité des entreprises agricoles. Le constat s'énonçait déjà en 2014, mais il se confirme de manière insistante, cinq ans plus tard.

Enfin, l’étude montre que les employeurs agricoles n’ont pas tous le même niveau de préparation pour faire face aux défis que représente la main-d’œuvre. Des ressources, des services et des formations existent, mais ils restent pour la plupart mal connus des employeurs ou simplement sous-utilisés. Les efforts doivent se poursuivre pour en faire la promotion et la diffusion.

8.1 ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR ET DES EMPLOIS AGRICOLES

Bien que les travailleurs locaux demeurent toujours la principale source de main-d’œuvre dans les fermes, les TÉT sont plus nombreux à chaque année à combler la demande. Ce phénomène s’est d’ailleurs intensifié dans les productions animales au cours des dernières années. À la différence des entreprises maraîchères, le besoin de main-d’œuvre s’y fait sentir toute l’année. Ce recours croissant aux TÉT vient, dans une certaine mesure, contrebalancer la rareté, voire la presque pénurie de main-d’œuvre agricole que connaissent le Québec et le reste du Canada. Comme ils font partie de la solution, il semble crucial d’assurer aux TÉT une intégration harmonieuse dans leur milieu de travail et de vie afin qu’ils puissent contribuer de manière pérenne au développement des entreprises agricoles du Québec.

Avant d’avoir recours à des TÉT, les employeurs agricoles ont encore et toujours l’obligation de démontrer que des efforts ont été faits pour pourvoir leurs postes vacants avec des travailleurs locaux. Les CEA appuient les agriculteurs dans leurs démarches de recrutement, mais eux aussi doivent composer avec la rareté de main-d’œuvre alors que leur nombre de placements ne cesse de diminuer d’une année à l’autre. L’enquête auprès des travailleurs agricoles aura montré que les motivations de faire carrière en agriculture sont intimement liées à la nature même des tâches à réaliser et pour l’amour du métier. Il apparaît donc essentiel de déployer des efforts pour faire connaître le secteur agricole et les aspects attrayants de ses emplois. La promotion et la valorisation des tâches liées au métier peuvent avoir un impact positif sur les choix de carrière de la relève. Autrement dit, un métier connu et valorisé aura tendance à être plus recherché. Pour être attrayant, les employeurs agricoles doivent aussi offrir des conditions de travail qui répondent au système de valeurs de la nouvelle génération, maintenant reposant principalement sur la qualité de vie et la conciliation travail-famille.

8.1.1 PROMOTION ET VALORISATION DES MÉTIERS

Les activités de promotion et de valorisation des métiers font partie du mandat d’AGRIcarrières et devront se poursuivre dans le futur, d’autant plus que la part de la population issue du milieu agricole ne cesse de diminuer. Ces activités figurent également parmi les principales pistes de solution évoquées par les employeurs agricoles pour attirer les travailleurs vers le secteur agricole. Une certaine forme de popularisation de l’agriculture s’est observée dans les médias ces cinq dernières années⁷⁷. Ce ne sont toutefois pas tous les types de production qui en tirent profit et qui ont la cote auprès des jeunes. Il reste encore beaucoup à faire pour démystifier la diversité des métiers de l’agriculture et mieux faire connaître les possibilités de carrières offertes.

⁷⁷ Mentionnons à titre d’exemple l’émission Les Fermiers et Jean-Martin Fortier de la Ferme des Quatre-Temps, ou encore Arrive en campagne.

La rareté de la main-d'œuvre locale qualifiée, issue du système scolaire, intensifie la concurrence entre les postes hautement qualifiés en production agricole (p. ex. chef d'équipe ou de culture) et les services techniques et professionnels qui appuient les producteurs (p. ex. services vétérinaires et agronomiques). Cette concurrence justifie le besoin de faire davantage la promotion de ces métiers et des programmes de formation technique, en particulier au niveau collégial, pour attirer des masses critiques de candidats prêts à répondre à la demande.

8.1.2 CONDITIONS DE TRAVAIL

Avec la pénurie de main-d'œuvre, les travailleurs ont plus que jamais l'embaras du choix. Les entreprises agricoles se retrouvent souvent en concurrence avec d'autres secteurs de l'économie qui offrent la plupart du temps de meilleures conditions. Cette situation s'est accentuée au cours des cinq dernières années. La majorité des employeurs sont conscients de cette réalité qui s'exprime encore plus vivement ces dernières années. Ils sont nombreux à avoir entamé les démarches nécessaires pour aller à la rencontre des attentes de leurs travailleurs. En plus de la révision du salaire, de nombreux avantages non pécuniaires sont proposés aux travailleurs (p. ex. logement, dons en nature, frais de déplacement, horaire flexible) et, dans une moindre mesure, des primes au rendement et des bonus de fin d'année. Malgré ces avancées considérables, le milieu agricole peut encore faire mieux. Les avantages sociaux et les régimes de retraite restent utilisés de manière marginale. Bien qu'ils représentent un fort potentiel de fidélisation du personnel, les coûts associés à la mise en place de tels avantages en découragent plusieurs. Il convient donc de faire reconnaître auprès des producteurs agricoles le coût d'un taux de roulement élevé afin de démontrer l'intérêt d'investir dans la rétention du personnel. Par ailleurs, il faut noter la relative insatisfaction exprimée par les TÉT quant à leur rémunération globale, qu'une bonne proportion d'entre eux (plus de 60 %) jugent inadéquate par rapport aux tâches et aux responsabilités qui leur sont confiées.

8.1.3 INTÉGRATION DES TÉT

La forte augmentation des TÉT dans les fermes rehausse les préoccupations quant à leur intégration dans leur nouveau milieu de travail et dans notre société. Dès l'arrivée du TÉT au Québec, l'employeur devient sa principale référence, tant sur les aspects liés à son travail qu'à ceux de sa vie personnelle. Le producteur agricole doit ainsi adapter ses pratiques de gestionnaire pour veiller au bien-être du TÉT tout au long de son séjour. Pour appuyer les gérants et les propriétaires d'entreprises agricoles, AGRICarières travaille actuellement à développer une nouvelle offre de formations qui toucheront, notamment, aux notions de recrutement, d'accueil et d'intégration des TÉT à la ferme. En plus des formations, les employeurs agricoles peuvent aussi compter sur le soutien des intervenants du secteur agricole pour les aider à adopter de bonnes pratiques et veiller à respecter les droits de ces travailleurs. Comme l'a montré le sondage effectué auprès des TÉT, leurs droits et les obligations des employeurs à leur égard sont encore largement méconnus. La nouvelle Table de concertation sur les TÉT contribuera également à l'amélioration et à la promotion des conditions globales des TÉT et des employeurs agricoles. L'intérêt exprimé par certains TÉT pour cheminer vers un statut d'immigrant reçu doit aussi être entendu; des actions peuvent être posées pour soutenir une telle démarche.

8.1.4 DIVERSIFICATION DES BASSINS DE RECRUTEMENT

Les problématiques d’embauche de la main-d’œuvre locale, le recours croissant aux TÉT et la multiplication des postes demeurant vacants obligent également les dirigeants d’entreprise à diversifier les bassins de recrutement de travailleurs agricoles. Parmi ces nouveaux candidats, notons les travailleurs inexpérimentés, qui sont des personnes intéressées par l’agriculture sans pour autant avoir la formation requise. Ce type de profil nécessite un effort supplémentaire de la part de l’employeur pour former adéquatement les nouvelles recrues.

Les jeunes retraités, issus ou non du monde agricole, offrent aussi un potentiel intéressant pour combler des besoins ponctuels ou des postes à temps partiel. Ils représentent un bassin de travailleurs plus expérimentés et qualifiés qui ne demandent qu’à se rendre utile.

Un bassin avec un potentiel particulièrement intéressant est celui des immigrants reçus et des réfugiés. Des initiatives continuent à se mettre en place pour recruter, accueillir et intégrer des familles d’immigrants en milieu rural. Parmi les expériences réussies, notons le Projet d’accueil et d’intégration solidaire (PAIS) dans la MRC de Bécancour et le Centre de formation professionnelle de Saint-Anselme qui facilitent l’insertion des immigrants sur le marché du travail agricole.

Les personnes ayant des limitations physiques et intellectuelles présentent aussi un potentiel pour pourvoir les postes non spécialisés. Parmi les employeurs rencontrés, certains ont tenté l’expérience et en sont ressortis très satisfaits. Ils apprécient ces travailleurs pour leur fiabilité et leur reconnaissance.

Même si elles demeurent plus rares que les hommes, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail agricole pour pourvoir des postes d’ouvrier ou de manœuvre. L’arrivée des nouvelles technologies facilite la réalisation des tâches physiques et permet d’accomplir des fonctions auparavant réservées aux hommes. Elles sont notamment attirées par le travail avec les animaux et la flexibilité des horaires.

RECOMMANDATION 1 : MAINTENIR LES EFFORTS DE RECRUTEMENT DE LA MO LOCALE

- Poursuivre les activités menées avec les CEA et le service Agrijob pour recruter et améliorer le taux de placement de la main-d’œuvre locale.
- Miser sur l’utilisation des outils Web (p. ex. emploiagricole.com) et des médias sociaux comme dispositifs de recrutement des travailleurs locaux et de valorisation des entreprises agricoles. Alimenter ces outils à leur pleine capacité pour qu’ils soient attrayants, modernes et uniformes à l’échelle du Québec.
- Mettre de l’avant les bassins de recrutement non traditionnels auprès des employeurs agricoles : les personnes inexpérimentées, les jeunes retraités, les personnes handicapées, les immigrants reçus, etc.

RECOMMANDATION 2 : POURSUIVRE LES EFFORTS DE VALORISATION DES MÉTIERS

- Collaborer davantage avec les établissements scolaires pour faire vivre des expériences immersives aux jeunes (p. ex. inclure les entreprises agricoles dans les choix des « journées carrières »).
- Exploiter le potentiel des réseaux sociaux pour promouvoir les métiers agricoles auprès de la jeune génération et attirer le profil « entrepreneurial ». En ce sens, les médias sociaux représentent des outils avec un fort potentiel auprès de la relève et de la jeune génération. Ils permettent de démocratiser et de valoriser le travail à la ferme.
 - Promouvoir les avantages que procurent la modernité des équipements agricoles et les nouvelles technologies sur la qualité de vie des travailleurs.
- Poursuivre la reconnaissance de la formation initiale par les employeurs, notamment par un salaire ajusté.
- Faire la promotion des postes spécialisés et de gestion en agriculture auprès des professionnels et des techniciens agricoles. Démontrer aussi les trajectoires possibles au sein d’une même entreprise agricole (p. ex. passer de manœuvre à ouvrier spécialisé).
- Surveiller les pénuries potentielles dans les postes hautement qualifiés en production agricole (p. ex. chef d’équipe ou de culture) et dans les métiers d’appui au secteur agricole, tels que les vétérinaires, les agronomes et les technologues alimentaires. S’allier à des partenaires pour réaliser des campagnes de valorisation de ces métiers.

RECOMMANDATION 3 : VEILLER AU BIEN-ÊTRE ET À L’INTÉGRATION DES TÉT DANS LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE

- Continuer à améliorer et à faire la promotion des conditions globales des TÉT.
- Faciliter l’intégration des TÉT dans la société québécoise, notamment par :
 - La consolidation des outils pour soutenir et faciliter l’apprentissage du français;
 - La promotion des organismes d’accueil et de placement des immigrants en région (p. ex. Projet PAIS);
 - La proposition d’outils aux employeurs sur le plan de l’intégration et de la GRH particulière aux TÉT (langue, culture, isolement, harcèlement, analphabétisme);
 - Le maintien de l’appui aux représentations dans l’assouplissement des règles d’immigration (p. ex. obtention de la résidence permanente).

8.2 REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS

À mesure que les fermes se spécialisent et se consolident, le métier d’agriculteur évolue et se complexifie. Les agriculteurs répondent aujourd’hui à une panoplie d’exigences allant au-delà de la culture et de l’élevage des animaux. Ils doivent notamment se préoccuper du bien-être animal, de l’acceptabilité sociale, de la traçabilité et des mesures agroenvironnementales de plus en plus exigeantes. Le producteur agricole est plus que jamais connecté avec le reste du monde. Il doit rester à l’affût des enjeux politiques et comprendre la mécanique derrière les accords commerciaux pour gérer efficacement les risques du marché.

L’arrivée des nouvelles technologies modifie le contenu et la nature des tâches à réaliser, ce qui entraîne ultimement une répercussion sur l’organisation du travail et les nouvelles compétences à acquérir. Ces outils et équipements demandent d’abord une maîtrise technique, souvent de nature

informatique. Par ailleurs, les compétences en gestion et en analyse de données sont requises pour valoriser l’information générée et appuyer des prises de décision éclairées. Cela amène les dirigeants d’entreprises à pourvoir une partie de leurs postes par de la main-d’œuvre plus qualifiée qu’auparavant ou à investir davantage de ressources financières dans la formation.

L’acquisition des nouvelles connaissances concerne autant le dirigeant de l’entreprise que ses employés locaux et étrangers. La formation continue constitue une avenue de choix pour que l’équipe en place détienne les compétences nécessaires à l’atteinte des objectifs de l’entreprise.

8.2.1 VALORISATION DE LA FORMATION DES TRAVAILLEURS LOCAUX

D’un côté, le métier se complexifie et de l’autre, la main-d’œuvre qualifiée se fait rare. La difficulté à pourvoir les postes oblige les employeurs agricoles à abaisser leurs critères d’embauche. Les candidats retenus ont souvent peu ou pas d’expérience ni de formation. Dans ce contexte, l’employeur doit assurer la formation des nouveaux travailleurs. Outre les PAMT et FermEmploi, les CRFA offrent plusieurs formations en classe ou en ligne destinées aux ouvriers agricoles. Tous ces outils sont disponibles, mais malgré les efforts de diffusion faits par AGRICarières et ses partenaires, plusieurs employeurs les méconnaissent encore. Mentionnons par ailleurs qu’aucun travailleur, employeur ou intervenant interrogé n’a fait référence à la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre (RCMO), qui permet aux personnes qui ont de l’expérience dans un métier et qui jugent en détenir les compétences requises de les faire reconnaître par Emploi-Québec; cela pourrait être le cas pour les ouvriers agricoles par exemple.

Du côté de la formation initiale, l’intérêt de la clientèle étudiante pour les différents programmes d’études est inégal. Par exemple, les formations en production maraîchère et horticole, particulièrement en régie biologique, comptent toujours plus d’étudiants d’une année à l’autre, alors que du côté des productions animales, les inscriptions n’évoluent pas aussi rapidement, voir stagnent. À cela s’ajoutent de nouvelles offres de formation, comme l’agriculture urbaine, qui semble déjà susciter un intérêt particulier avec 19 étudiants inscrits à la première ronde. Toutefois, si cela témoigne d’un intérêt croissant de citoyens ou de représentants municipaux pour la production nourricière en ville, ces personnes formées ne viennent certainement pas appuyer le défi de main-d’œuvre dans les fermes en milieu rural. Des intervenants interrogés ont d’ailleurs soulevé le besoin de former davantage d’ouvriers en production biologique. Ils proposent d’intégrer des notions liées à ce type de régie à même les formations professionnelles existantes. Puis, en ce qui concerne la formation des adultes, il semble nécessaire de mettre en place des projets de stages en entreprise offrant une possibilité de rémunération qui leur permettraient de mieux concilier leurs études avec leurs obligations familiales.

8.2.2 MISE À NIVEAU DES COMPÉTENCES DES TÉT

La mise à niveau des compétences des TÉT et la traduction d’outils et de formations en espagnol sont au cœur des préoccupations des employeurs agricoles et des intervenants de la Table de concertation sur la main-d’œuvre étrangère. Souvent inexpérimentés ou peu habitués au système agricole québécois, les TÉT ont particulièrement besoin de mise à niveau de leurs compétences à leur arrivée. En ce sens, leur accès aux formations des CRFA présente un énorme progrès depuis

2015⁷⁸. Leur admissibilité aux PAMT est maintenant attendue par les employeurs. Tel que l’illustre le sondage effectué auprès de ces travailleurs, ils ont le souhait de se former. De plus, comme il est assez courant que les TÉT reviennent à la même ferme d’une année à l’autre, la formation continue de courte durée s’avère une avenue prometteuse pour améliorer leurs compétences et leur donner accès à des postes plus spécialisés, aux mêmes conditions que les travailleurs résidents.

Pour faciliter leur intégration et l’obtention de la résidence permanente, le cas échéant, il apparaît essentiel que les programmes de formation débouchent sur l’obtention d’une reconnaissance officielle ou d’un diplôme.

RECOMMANDATION 4 : SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AGRICOLES DE LA MAIN-D’ŒUVRE LOCALE ET ÉTRANGÈRE

- Poursuivre la diffusion des PAMT et moderniser les outils associés pour contrecarrer la baisse d’ententes signées.
- Soutenir les démarches de valorisation des PAMT, telles que le concours « Tandem à la ferme ».
- Tendre vers une flexibilité de la formation continue et initiale en matière d’admissibilité et de médiums proposés (p. ex. webinaire, programmes en ligne).
- Participer à améliorer l’offre de formation sur les nouvelles technologies.
- Demeurer attentif aux nouveaux besoins de formation associés au développement de nouvelles productions.
 - En particulier, rester à l’affût de l’essor de la filière du cannabis, tant au point de vue des besoins de formation que des besoins de main-d’œuvre qualifiée recherchée. À terme, explorer l’idée de réaliser une étude sous-sectorielle.
- Participer à améliorer l’offre de projets de stage rémunérés pour la clientèle adulte.
- Continuer à déployer les efforts nécessaires pour mieux faire connaître les occasions de formation et de stages existants auprès des employeurs et des employés.
- Soutenir les TÉT dans le développement de leurs compétences agricoles :
 - Améliorer l’offre de formation destinée aux TÉT qui mène à un certificat de compétence;
 - Traduire les outils et les supports de formation en espagnol, en particulier les PAMT;
 - Faire la promotion des cas à succès.

8.3 FIDÉLISATION PAR LES BONNES PRATIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Comme mentionné, les dirigeants d’entreprises agricoles doivent acquérir et améliorer constamment leurs habiletés en gestion des ressources humaines (GRH). Cela était déjà vrai il y a 10 ans, comme le confirmait l’étude de 2014, et se constate avec encore plus d’urgence à l’aube de 2020 dans le contexte de pénurie de main-d’œuvre. Les efforts déployés par AGRICarières et les CEA semblent avoir porté fruit. En général, la nouvelle génération d’employeurs agricoles est plus

⁷⁸ Actuellement, les principaux cours offerts en espagnol sont : Conduite de chariot élévateur, Secourisme en milieu de travail, Réussir en acériculture, Utilisation des pesticides sous supervision et Agrifrancisation.

sensibilisée à cet enjeu et adopte les mesures nécessaires pour bien gérer leur équipe de travail. Cependant, il reste que la question de la GRH demeure un défi de taille pour plusieurs chefs d’entreprise, de même que l’application des normes de santé et de sécurité à la ferme. En effet, selon les données de la CNESST, les accidents sont en baisse dans tous les secteurs d’activité sauf dans le secteur agricole. Plus particulièrement, les TÉT seraient plus à risque de se blesser, à cause de leur manque de maîtrise de la langue et de leur environnement de travail. La promotion des bonnes pratiques de GRH à la ferme, y compris la gestion des risques liés au travail, doit donc se poursuivre.

Soigner l’intégration et la formation des employés et bâtir un plan de développement des compétences avec eux sont des voies prometteuses pour attirer et stabiliser la main-d’œuvre. En effet, plusieurs études démontrent que la formation mène à l’amélioration de l’engagement organisationnel des employés et à leur mobilisation au sein de l’entreprise⁷⁹. Les CEA sont une référence importante pour les employeurs qui souhaitent être accompagnés en matière de GRH. Le réseau Agri-Conseil offre également, par l’entremise de dispensateurs, des services en RH et en organisation du travail. La promotion de leur service doit se poursuivre et avec elle, celle des organisations et des lieux de référence en formation agricole (p. ex. CRFA par l’entremise du portail U+).

Certains représentants d’établissements d’enseignement ont proposé de revoir et d’ajuster le contenu pédagogique des cours de gestion enseignés dans les programmes de formation initiale pour encore mieux intégrer les notions de GRH. Du côté de la formation continue, il faut maintenir le cap sur le menu des cours en gestion, voire le diversifier. À cet égard, le taux de participation aux formations déjà disponibles sur ce thème progresse d’une année à l’autre. Le besoin s’exprime aussi pour améliorer l’offre de cours à distance ou sous forme de webinaire, une formule appréciée des gestionnaires, souvent très occupés.

RECOMMANDATION 5 : CONTINUER À FAIRE PROGRESSER LES AGRICULTEURS COMME DES EMPLOYEURS ATTRAYANTS ET EXPÉRIMENTÉS EN MATIÈRE DE GRH

- Mieux faire connaître aux employeurs agricoles l’offre de service et les ressources disponibles en GRH.
- Continuer à faire la promotion des bons coups en GRH, notamment auprès de la relève.
- Informer et former davantage les employeurs agricoles sur la gestion des risques liés aux RH, soit les impacts économiques et humains dus à la rareté de main-d’œuvre (perte de productivité, taux de roulement, épuisement physique et mental, etc.).

⁷⁹ Fabi, B., Lacoursière, R., Morin, M. et Raymond, L. Pratiques de gestion des ressources humaines et engagement envers l’organisation. 2009, *Gestion*, vol. 34(4), 21-29, doi:10.3917/riges.344.0021.
Colarelli, S. M. et Monte, M. S. Some contextual influences on training utilization. 1996, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(3), 306-322.

9. CONCLUSION

Depuis la réalisation du dernier diagnostic de la main-d’œuvre agricole, en 2014, les enjeux du secteur se sont intensifiés. Le contexte de rareté, voire de pénurie de main-d’œuvre, qui sévit actuellement au Québec pose de nombreux obstacles aux employeurs agricoles. La concurrence entre les secteurs économiques s’est accrue. La nouvelle génération de travailleurs locaux est plus exigeante sur le plan des conditions de travail que la précédente, ce qui explique, en partie, un taux de roulement plus élevé des employés. À cela s’ajoutent le vieillissement de la population agricole et le manque criant de relève. Parallèlement, le métier ne cesse de se complexifier. De surcroît, le contexte politique et les accords commerciaux influencent de manière incertaine l’environnement d’affaires dans lequel les stratégies de main-d’œuvre évolueront.

Il est maintenant inévitable pour les chefs d’entreprise de se doter de compétences en GRH dans cet écosystème en mouvance. Ces derniers doivent plus que jamais attirer les travailleurs locaux en leur offrant des conditions de travail et des avantages concurrentiels. Une fois les travailleurs trouvés, le réel défi est de maintenir l’équipe de travail en place. La formation des employés est une des conditions à la stabilité de la main-d’œuvre. D’ailleurs, l’étude aura démontré que les travailleurs voulant se former le font pour accéder à des postes plus spécialisés au sein de l’entreprise. Dans un contexte de pénurie, les agriculteurs ont aussi tout intérêt à ce que leurs employés restent en santé et ne se blessent pas au travail. Pour ce faire, ils se doivent d’être plus proactifs sur la question de la santé et de la sécurité à la ferme. Et plus que jamais, les employeurs agricoles sont amenés à innover et à sortir du cadre traditionnel établi pour recruter du personnel local auprès de nouveaux bassins de main-d’œuvre. Les travailleurs inexpérimentés, les immigrants et les personnes handicapées font tous partie de la réponse.

Les organisations comme AGRICarières, son service Agrijob, les CEA, les CRFA et le réseau Agri-Conseil mettent à disposition une panoplie de services et d’outils visant à accompagner les employeurs agricoles dans ces différents défis de main-d’œuvre et de formation. Elles œuvrent, pour certaines, depuis plus d’une trentaine d’années et ont contribué pour beaucoup au progrès du secteur agricole en matière de gestion des ressources humaines. Toutefois, il semble qu’une partie de leur travail se fasse encore dans l’ombre et mériterait d’être davantage connu des chefs d’entreprise qui ont grandement besoin de leur soutien.

Enfin, il faut souligner l’arrivée toujours plus massive de TÉT. En 2018, plus de 15 000 TÉT ont été accueillis dans les fermes du Québec. Leur présence est vitale pour les entreprises de tous types de production. Les fermes laitières marquent la plus grande progression dans le recrutement de ces travailleurs. Les organismes d’accueil comme FERME, ARIMÉ et les CEA réalisent un travail colossal pour assurer le recrutement, l’intégration et le bien-être de ces travailleurs. Plusieurs travailleurs reviennent au sein de la même ferme pendant plusieurs années, offrant un contexte favorable à la mise à niveau de leurs compétences. Pour qu’ils puissent accéder à des postes clés au sein des entreprises, les TÉT doivent être considérés au même niveau que les travailleurs locaux, notamment en ce qui a trait à la formation continue de courte durée. Leur accès aux formations continues des CRFA est un net progrès. Leur donner accès aux PAMT marquerait un autre pas important en ce sens. À ce titre, pour apporter des réponses aux différents enjeux entourant les TÉT, AGRICarières a pris l’initiative, en 2018, de créer et de coordonner une Table de concertation dédiée aux TÉT.

Dans la foulée des efforts réalisés depuis les dernières décennies sur le thème de la main-d’œuvre, AGRICarières et ses organisations partenaires doivent poursuivre leur travail pour appuyer les entreprises agricoles dans leur rôle d’employeur. Le présent diagnostic sectoriel a permis de constater un éveil croissant des chefs d’entreprise à ce sujet et, surtout, une intégration toujours plus importante des outils et des bonnes pratiques en matière de GRH. La voie est tracée.

BIBLIOGRAPHIE

AGRICARRIÈRES. « Une Table de concertation portant sur les Travailleurs étrangers temporaires agricoles voit le jour », avril 2019, tiré du site <http://www.agricarrieres.qc.ca/publications/actualites/une-table-de-concertation-portant-sur-les-travailleurs-etrangers-temporaires-agricoles-voit-le-jour/>, consulté le 12 avril 2019.

AGRI-IMT, CCRHA. « Prévisions du marché du travail agricole du Québec jusqu'en 2025 », 2014, tiré du site <https://cahrc-ccrha.ca/fr/programmes/agriimt>, consulté le 15 avril 2019.

AGRIJOB. Rapport de reddition 1^{er} janvier au 15 novembre 2014.

CHAMBRE DES COMMUNES. « Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, Programme des travailleurs étrangers temporaires », septembre 2016, tiré du site <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/HUMA/rapport-4/page-tdm>, consulté le 15 mars 2019.

CHANTIER SUR LA SAISONNALITÉ. « Pour un développement durable de l'emploi, Un Québec fort de ses saisons : Les enjeux liés à la saisonnalité dans l'emploi et des pistes de solution à explorer », 21 juin 2017, tiré du site [http://www.saisonnalite.com/library/pdf/2017/Saisonnalite_06-2017\(WEB\).pdf](http://www.saisonnalite.com/library/pdf/2017/Saisonnalite_06-2017(WEB).pdf), consulté le 15 mars 2019.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. « Mutuelles de prévention – Un regroupement d'employeurs pour favoriser la prévention », 2014, tiré du site http://www.csst.qc.ca/prevention/mutuelles_prevention/Pages/regroupement_employeurs_prevention.aspx, consulté le 15 mars 2019.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST). « Le secteur de l'agriculture en bref », tiré du site https://www.csst.qc.ca/prevention/secteur/agriculture/Pages/secteur_agriculture_bref.aspx, consulté le 15 mars 2019.

CPTAQ. « Rapport annuel 2017–2018 », 2018, tiré du site http://www.cptaq.gouv.qc.ca/fileadmin/fr/publications/publications/rannuel/rap_annuel2017-2018/contenu/pdf/rap_annuel2017-2018.pdf, consulté le 4 mars 2018.

CRFA. « Plan de soutien en formation agricole – Bilan des activités 2017–2018 », p. 12, 2018, tiré du site <http://uplus.upa.qc.ca/wp-content/uploads/2019/02/bilan-national-2017-2018.pdf>, consulté le 15 mars 2019.

CRHA. « Guide pratique, Changement à la loi sur les normes du travail, projet de loi N° 176. », tiré du site <https://ordrecrha.org/ressources/outils/guide-pratique-loi-normes-travail>, consulté le 15 mars 2019.

ÉCORESSOURCES. « Mise à jour des retombées économiques de l'agriculture pour le Québec, pour l'UPA », novembre 2016, https://www.upa.qc.ca/wp-content/uploads/filebase/UPA_Mise-a-jour-Retombees-economiques-2016_final-2017-01-26.pdf, consulté le 15 mars 2019.

EMPLOI-QUÉBEC. « Communiqué d'emploi Québec, Hausse du Salaire minimum à 12,50 \$ de l'heure, 31 janvier 2019 », janvier 2019, tiré du site <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2701306784>, consulté le 15 mars 2019.

FERME. Statistique, <http://www.fermequebec.ca/penurie-de-main-doeuvre/>, consulté le 5 mars 2019

GOUVERNEMENT DU CANADA. « Avis : Retard dans le traitement des demandes d'évaluation de l'impact sur le marché du travail », janvier 2019, tiré du site <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/delais-traitement.html>, consulté en mars 2019.

GOUVERNEMENT DU CANADA. « Avantages de l'AECG pour les secteurs clés de l'économie du Canada », janvier 2019, tiré du site http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/assets/pdfs/ceta-aecg/final-sectors-fra_v10.pdf, consulté le 15 mars 2019.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. « Politique bioalimentaire 2018–2025 – Alimenter notre monde, Novembre 2017 », 2018, tiré du site https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/agriculture-pecheries-alimentation/publications-adm/dossier/politique-bioalimentaire/PO_politiquebioalimentaire_MAPAQ.pdf?1549643501, consulté le 15 mars 2019.

GROUPE AGÉCO. « Étude sur les conditions de travail des employés en agriculture en 2017 », 2017

INNOVA MARKET INSIGHTS. 2017, tiré du site <https://www.innovamarketinsights.com/>, consulté en janvier 2019.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Rapport de dépendance démographique et âge médian », 2018, tiré du site <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2018.pdf>, consulté le 15 mars 2019.

LA TERRE DE CHEZ NOUS. « Engager un étudiant, ça peut être payant! », mars 2019, tiré du site <https://www.laterre.ca/actualites/economie/engager-un-etudiant-ca-peut-etre-payant>, consulté en mars 2019.

LA TERRE DE CHEZ NOUS. « Goulot d'étranglement pour les travailleurs étrangers », avril 2019, tiré du site <https://www.laterre.ca/actualites/en-region/goulot-detranglement-pour-les-travailleurs-etrangers>, consulté le 15 mars 2019.

LE COURRIER DU SUD. « Immigration sur la Rive-Sud : La demande est grandissante », 6 mars 2019, tiré du site www.lecourriersud.com/immigration-sur-la-rive-sud-la-demande-est-grandissante/, consulté en mars 2019.

LE DEVOIR. « Les travailleurs temporaires étrangers ont plus d'accidents que les autres », 1^{er} mai 2019, <https://app.refmedia.ca/open/article/id/bjYwNzA4Ng%3D%3D>, consulté le 1^{er} mai 2019.

LE JOURNAL DE JOLIETTE. « La Formation continue du Cégep régional de Lanaudière relance l'AEC en Gestion de l'entreprise agricole », février 2019, tiré du site <https://www.lejournaldejoliette.ca/actualites/societe/356736/la-formation-continue-du-cegep-regional-de-lanaudiere-relance-laec-en-gestion-de-lentreprise-agricole>, consulté le 15 mars 2019.

MAPAQ ET ISQ. « Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, édition 2016 », 2017, tiré du site <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-bioalimentaire2016.pdf>, consulté le 15 mars 2019.

MAPAQ ET ISQ. « Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, édition 2017 », 2018, tiré du site <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-bioalimentaire2017.pdf>, consulté le 15 mars 2019.

MAPAQ ET ISQ. « Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, édition 2018 », 2019, tiré du site <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-bioalimentaire2018.pdf>, consulté le 15 mars 2019.

MAPAQ. « Demandes et attentes des consommateurs québécois, rapport d'analyse d'un sondage Web », 1^{er} septembre 2016, tiré du site http://sometalimqc.gouv.qc.ca/wp-content/themes/somet/documents/SondageLeger_Rapport_MAPAQ.pdf, consulté le 15 mars 2019.

MAPAQ. « Le Bottin, consommation et distribution alimentaires en chiffres, édition 2017 », 2018, tiré du site http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Bottin_consommation_distribution.pdf, consulté le 15 mars 2019.

MAPAQ. « Les travailleurs étrangers temporaires : une présence importante dans le secteur bioalimentaire du Québec, Bioclips – Actualité alimentaire », 19 avril 2016, vol. 24, n° 14, tiré du site https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/Bioclips2016/Volume_24_no14.pdf, consulté le 15 mars 2019.

MAPAQ. « Recensement de la relève agricole 2016 », https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Portrait_releveagricole.pdf.

MÉES. « Enquêtes Relance, au collégial en formation technique – Enquête 2016 », 2017, tiré du site http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Enquetes_Relance/Collegial/Relance_collegial_2016_FR.pdf, consulté le 15 mars 2019.

OBSERVATOIRE DE LA CONSOMMATION RESPONSABLE. « Baromètre de la consommation responsable, Édition 2017 », 2018, tiré du site https://ocresponsable.com/wp-content/uploads/2017/11/BCR_2017_Final_V2.pdf, consulté le 15 mars 2019.

PHILIPPE ROY ET GILLES TREMBLAY. « L'expérience du stress chez les agriculteurs : Une analyse du genre masculin, Normativité, marginalité, sociale et intervention », 2015, tiré du site <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2015-v27-n2-nps02687/>, consulté le 15 mars 2018.

PHILIPPE ROY. « La santé psychologique en agriculture », UPA, 2016, tiré du site <https://www.ordrepsy.qc.ca/la-sante-psychologique-des-agriculteurs-parlons-en->, consulté le 15 mars 2019.

STATISTIQUE CANADA. « Qu'est-ce que la productivité? Comment la mesure-t-on? Quelle a été la productivité du Canada pour la période de 1961 à 2012? », 2012, tiré du site <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/15-206-x/15-206-x2014038-fra.htm>, consulté en avril 2019.

Sites Internet

AGRIcarrières : <http://www.agricarrieres@qc.ca>

CCRHA : <http://www.cahrc-ccrha.ca>

Chantier sur la saisonnalité : <http://saisonnalite.com>

Collectifs régionaux en formation agricole : <http://www.formationagricole.com>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/accueil.aspx>

CPMT et Directions régionales d'Emploi-Québec : <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/reseau-des-partenaires/conseils-regionaux.asp>

Emploi-Québec, IMT en ligne : http://imt.emploi Quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp

Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT) : <https://www.inforoutefpt.org/>

MAPAQ, « Bottin statistique de l'alimentation, édition 2017 » : https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Bottin_consommation_distribution.pdf

UPA, Employeurs agricoles Services offerts par les Centres d'emploi agricole (CEA) aux employeurs agricoles : <http://www.emploiagricole.com/employeurs-agricoles/>

ANNEXE 1

GUIDE POUR LA RÉALISATION DES ENTREVUES INDIVIDUELLES

1. BREF PORTRAIT DE L'INTERVENANT OU DE L'ORGANISATION INTERROGÉ

- Quels sont les objectifs et la mission de votre organisation, et en particulier votre lien avec la question de la main-d'œuvre?
- Dans quels secteurs de production intervenez-vous?
- Quel est votre poste au sein de l'organisation, et depuis quand?

2. REGARD GÉNÉRAL SUR LE SECTEUR AGRICOLE ET SA MAIN-D'ŒUVRE

- De manière générale, si je vous demande de me parler du secteur agricole comme employeur, à quoi pensez-vous? Qu'avez-vous à dire?

3. CHANGEMENTS SURVENUS DEPUIS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

- D'après vos observations, au cours des cinq dernières années quels changements ont marqué les questions relatives à la main-d'œuvre en agriculture?

SELON L'ORGANISATION, PRÉCISER POUR PRODUCTION ANIMALE OU VÉGÉTALE, OU POUR UN SECTEUR PARTICULIER

4. RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS

La présence de travailleurs salariés en agriculture est croissante, par opposition à la source conventionnelle de main-d'œuvre familiale.

- Que pensez-vous des différents bassins de travailleurs potentiels pour le secteur agricole?
- Différents moyens ont été mis en place pour soutenir les producteurs agricoles dans le recrutement de leurs travailleurs. Qu'en connaissez-vous et quelle utilité ou quel succès leur voyez-vous?
- Que pensez-vous du recours important aux travailleurs étrangers temporaires dans le secteur maraîcher et maintenant dans les autres secteurs de production, comme les secteurs laitier et porcin, ou dans tout autre secteur?
- D'autres moyens se sont développés au cours des dernières années pour appuyer les producteurs agricoles dans l'embauche de main-d'œuvre, comme les outils collectifs de type CUMO et les services de remplacement. Que pouvez-vous dire de leur utilité, de leurs limites et du succès de ces approches?
- Des projets-pilotes ont eu lieu pour favoriser la mobilité des travailleurs grâce au transport en commun. Que connaissez-vous de ces expériences et surtout, de leur pérennité?

5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ATTRAIT DU SECTEUR

- Selon vous, le secteur agricole peut-il être concurrentiel sur le plan des salaires?
- Au-delà des salaires comme tels, les avantages marginaux offerts par un employeur peuvent faire la différence dans la capacité de recruter des travailleurs. Comment le secteur agricole peut-il être attrayant sur le plan des avantages marginaux?
- Selon vous, de manière générale, que devrait faire le secteur pour être plus attrayant pour des employés de types ouvriers? Sur quels messages devraient-ils miser?

- Que pensez-vous des efforts de santé et de sécurité au travail qui sont déployés dans les entreprises? Et ceux concernant la santé mentale des travailleurs et des employeurs?

6. FORMATION

- Que pensez-vous de la formation initiale (scolaire) des ouvriers?
 - DEP, DEC
- Qu'en est-il de la formation continue des ouvriers? Est-elle suffisante selon vous? Sinon, comment l'améliorer?
 - PAMT : usage, satisfaction et insatisfaction
 - Enjeux de la formation des travailleurs étrangers temporaires
- Du côté de la **formation initiale** des chefs d'entreprises, de quoi auraient-ils davantage besoin? Quelles sont les nouvelles compétences requises? (Sonder : gestion, incluant RH.)
- Sur le plan de la **formation continue** des chefs d'entreprises, que connaissez-vous des différents outils (p. ex. Collectifs régionaux en formation agricole?)
- Que pensez-vous des outils développés par AGRICarières et les autres organisations pour soutenir les employeurs dans la gestion de RH ou encore pour valoriser cette dimension du métier?
- Connaissez-vous d'autres formules novatrices en gestion des ressources humaines?

7. PERSPECTIVES D'AVENIR

- Quels sont, selon vous, les grands défis en matière de main-d'œuvre en agriculture?
- Quels changements dans l'avenir pourraient venir accentuer ces défis ou en créer de nouveau dans la gestion et l'organisation des ressources humaines dans le secteur agricole?
- Compte tenu des besoins actuels et des changements à prévoir, quelles compétences devraient acquérir les employés d'ici cinq ans?
- Et les employeurs?
- De votre côté, comment voyez-vous votre rôle dans les prochaines années? Comment votre façon de travailler devra-t-elle évoluer pour répondre aux enjeux futurs du monde agricole? Quelles nouvelles compétences devrez-vous développer?

ANNEXE 2

LISTE DES INTERVENANTS INTERROGÉS

Entrevues individuelles

Organisation	Personnes interviewées
Tous les centres d'emploi agricole régionaux (un groupe)	Catherine Turcotte Julie Pelletier Frank St-Pierre Richard Brousseau Maxime Sauvageau Johanne Gagnon Karine Phaneuf Valérie Giguère Cindy Gagné Stéphanie Dionne Stéphanie Vaugeois Julie Tremblay Édith Fortier Émilie Caron Nicolas Maltais Gilles Lajoie
Collectifs régionaux en formation agricole	
Montérégie-Est	Mélanie Hamel
Centre-du-Québec	Guylaine Martin
Bas-Saint-Laurent	Nathalie Bélanger
Estrie	Stéphanie Forcier
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Cindy Gagné
Saguenay-Lac-Saint-Jean	Nicolas Maltais
Abitibi-Témiscamingue	Catherine Robert-Guertin
Chaudière-Appalaches	Sandy Roy
Lanaudière	Dominique Ste-Marie
Lanaudière	Annabel Coutu
Réseau Agri-Conseil	Louis Dionne
FERME	Nathalie Pouliot
Fédérations ou syndicats spécialisés	
Fédération des producteurs de porc	Vincent Cloutier
Production biologique	Jérôme Antoine Brunelle
Syndicat des producteurs en serres	Membres du CA
Service de comptabilité et fiscalité de l'UPA	Marc St-Roch
Table de concertation sur la main-d'œuvre étrangère	
Service Canada	Cheick Berthé
TUAC	Julio Lara
CRIC	Denis Roy
Équipe santé-sécurité de l'UPA	Marie Ménard
Établissements scolaires et centres de formation agricole	
Cégep de Victoriaville	Pierre-Antoine Gilbert
Cégep de Victoriaville	Nancy Ouellette
ITA de La Pocatière	Monique Lambert
Centre de formation professionnelle de Mirabel	Christine Ferland
Projet d'Accueil et d'Intégration Solidaire (PAIS)	Céline Auger
Programme d'apprentissage en milieu de travail	Marc Reid
Fédération de la relève agricole du Québec	Stéphane Deslauriers
Coopérative d'utilisation de main-d'œuvre et de remplacement	Chantal St-Laurent

Groupes de discussion

Nombre de participants	Thématique du groupe de discussion
8	Production laitière
6	Production porcine
6	Employeurs TÉT
6	Serre

ANNEXE 3
GUIDE POUR LES GROUPES DE DISCUSSION AUPRÈS
DES EMPLOYEURS AGRICOLES

1. PRÉSENTATION DES PARTICIPANTS ET REGARD GÉNÉRAL SUR LE SECTEUR AGRICOLE ET SA M-O, TOUR DE TABLE (20 MIN)

- De manière générale, si je vous demande de me parler du secteur agricole comme employeur, à quoi pensez-vous?
- Type d'entreprise : activités, taille, localisation, nombre d'années en production.
- Nombre et type d'employés : temps plein, temps partiel, saisonnier, familial, non familial, immigrants reçus, étrangers temporaires.
- Rôle dans l'entreprise, et en particulier le lien dans la gestion de la main-d'œuvre.

2. CHANGEMENTS SURVENUS DEPUIS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES (10 MIN)

- D'après vos observations et votre expérience, est-ce que le profil type des travailleurs que vous embauchez a évolué depuis les cinq dernières années? Si oui, comment et dans quelle mesure?
 - Quelles sont les conditions de travail recherchées par les travailleurs?

3. RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS (20 MIN)

- La présence de travailleurs salariés en agriculture est croissante, par opposition à la source conventionnelle de main-d'œuvre familiale.
 - Que pensez-vous des différents bassins de travailleurs potentiels pour le secteur agricole? Si vous aviez à choisir parmi ces bassins, lequel favoriseriez-vous? Pourquoi?
- Différents moyens ont été mis en place pour vous soutenir dans le recrutement de vos travailleurs. L'un de ces moyens est les Centres d'emploi agricole.
 - Que connaissez-vous de ce réseau, et quelle utilité lui donnez-vous?
- Que pensez-vous du recours important aux travailleurs étrangers temporaires dans le secteur maraîcher? Selon vous, comment évoluera la situation dans ce secteur en particulier?
- Que pensez-vous de cette tendance dans les autres secteurs de production comme le lait et le porc?
 - Sonder l'opinion par rapport aux enjeux d'intégration et de communication.
- D'autres moyens se sont développés au cours des dernières années pour vous appuyer dans l'embauche de main-d'œuvre, comme les outils collectifs de type CUMO et les services de remplacement. Que pouvez-vous dire de leur utilité, de leurs limites et du succès de ces approches?
- Des projets-pilotes ont eu lieu pour favoriser la mobilité des travailleurs grâce au transport en commun.
 - Quelle est votre expérience par rapport au transport de vos travailleurs?

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ATTRAIT DU SECTEUR (20 MIN)

- Selon vous, le secteur agricole peut-il être concurrentiel sur le plan des salaires?
- Au-delà des salaires comme tels, les avantages marginaux offerts par un employeur peuvent faire la différence dans la capacité de recruter des travailleurs.

- Quels types d’avantages offrez-vous à vos travailleurs?
- Selon vous, de manière générale, que devrait faire le secteur pour être plus attrayant pour les employés ouvriers?
- Que pensez-vous des efforts de santé et de sécurité au travail qui sont déployés dans les entreprises? Sont-ils suffisants? Qu’est-ce qui devrait davantage être fait?

5. FORMATION (20 MIN)

- Faites-vous une distinction entre des employés manœuvres et des ouvriers? Si oui, laquelle?
- Pour ceux qui embauchent des ouvriers agricoles, qu’exigez-vous comme formation initiale (scolaire)?
- Pour ceux qui ont des employés ayant un DEP ou un DEC, que pensez-vous de la formation?
- Qu’en est-il de la formation continue des ouvriers? Est-ce que vous en offrez, et si oui, de quelle façon?
- Que connaissez-vous des Programmes d’apprentissage en milieu de travail (PAMT)?
- Maintenant, si on parle de votre formation à vous...
 - Quelle est votre opinion sur la formation que vous avez?
 - De quoi les chefs d’entreprises comme vous auraient-ils davantage besoin dans leur formation? Quelles sont les nouvelles compétences requises?
- Des subventions de la FADQ sont offertes en ce moment aux jeunes qui s’établissent, selon la formation des candidats. Que pensez-vous de cet incitatif?
- Par rapport à votre formation continue...
 - Que connaissez-vous des collectifs régionaux en formation agricole?
 - Selon vous, est-ce qu’ils répondent à vos besoins?
 - Qu’est-ce qui devrait être amélioré?

6. GESTION DES RH ET CHANGEMENTS SURVENUS (20 MIN)

- Que connaissez-vous des outils développés par AGRICarières et d’autres organisations pour vous soutenir dans la gestion de RH, ou encore pour valoriser cette dimension de votre métier?
- D’après vos observations au cours des 10 dernières années, quels sont les changements qui sont survenus, dans votre entreprise ou dans votre secteur en général, et qui ont changé votre façon de gérer votre main-d’œuvre?

7. PERSPECTIVES D’AVENIR (15 MIN)

- Selon vous, quels seront les grands défis en matière de main-d’œuvre en agriculture?
- Quels changements dans l’avenir pourraient venir accentuer ces défis ou en créer de nouveaux dans la gestion et l’organisation des ressources humaines dans le secteur agricole?

- Compte tenu des besoins actuels et des changements à prévoir, quelles compétences devraient acquérir les travailleurs d'ici cinq ans? Et les employeurs? Comment votre façon de travailler devra-t-elle évoluer pour répondre aux enjeux futurs du monde agricole?