



# Répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur l'avenir de l'industrie bovine :

*Prévisions agricoles jusqu'en 2029*



Le secteur agricole du Canada fera face à des défis uniques relativement au marché du travail pour les années à venir, et il en va de même de l'industrie bovine. Quelques-unes des tendances et réalités caractérisant le lieu de travail qui modèleront l'industrie d'ici à 2029 sont examinées dans ce rapport.



## Aperçu de l'industrie

L'industrie bovine\*, qui représente l'un des plus importants employeurs agricoles du Canada, a connu une baisse considérable ces dernières années. La tendance s'inversera cependant au cours de la prochaine décennie, et si les perspectives prometteuses se concrétisent, un nombre élevé de travailleurs sera nécessaire pour soutenir la croissance. L'industrie bovine (qui comprend les exploitations dont les activités principales consistent à élever et à engraisser des bovins, y compris les parcs d'engraissement) emploie 44 350 personnes, ce qui correspond à 13 % de la main-d'œuvre agricole.

L'industrie bovine est moins marquée par la saisonnalité et la variabilité des heures que d'autres secteurs. Elle dépend principalement de la main-d'œuvre nationale, puisque les travailleurs étrangers ne représentent que 0,7 % de la main-d'œuvre, ce qui est bien inférieur à la moyenne de 17 % pour l'ensemble du secteur agricole.

Les Prairies comptent un peu moins des deux tiers de la main-d'œuvre de l'industrie, l'Alberta employant à elle seule 34 % des travailleurs de l'industrie bovine. L'Ontario est un autre employeur important de l'industrie bovine, et compte 19 % des travailleurs de l'industrie.

L'âge de la main-d'œuvre a tendance à être supérieur à la moyenne. Cela est attribuable au fait que l'industrie bovine compte une proportion beaucoup plus élevée de gestionnaires en agriculture dans sa main-d'œuvre, qui comprend à la fois des propriétaires-exploitants et des gestionnaires agricoles employés. En effet, cette profession représente 58 % de la main-d'œuvre du secteur bovin, comparativement à 35 % pour l'ensemble de l'industrie agricole. Près du quart de tous les gestionnaires en agriculture ont déjà 65 ans ou plus,

\*Dans les données tirées de l'information sur le marché du travail, le secteur agricole canadien est divisé en 11 domaines de production : 1) apiculture; 2) aquaculture; 3) boeuf; 4) produits laitiers; 5) fruits de champs et légumes; 6) céréales et oléagineux; 7) culture en serre et en pépinière et floriculture; 8) volaille et oeufs; 9) mouton et chèvre; 10) porc; 11) fruits de verger et de vigne.

### Coup d'œil sur l'industrie bovine

#### En 2017 :

- Emploie 44 350 personnes
- 1 600 emplois non pourvus
- 334 millions de dollars de pertes de ventes attribuables aux pénuries de main-d'œuvre

#### En 2029 :

- 7 400 travailleurs canadiens disponibles en moins
- 40 % de la main-d'œuvre partie à la retraite
- 14 000 emplois de plus que le nombre de travailleurs canadiens disponibles

contre 16 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre agricole. En raison de sa composition professionnelle unique, près de deux travailleurs canadiens sur cinq de l'industrie bovine (40 %) devraient prendre leur retraite au cours de la période de prévision. Cette proportion est la plus élevée de l'industrie.

Bien que la production bovine au Canada ait diminué au cours de la dernière décennie, les dix prochaines années laissent entrevoir une forte croissance. Cependant, l'industrie éprouve des difficultés importantes à trouver suffisamment de travailleurs pour profiter de ce potentiel de croissance. En 2017, il y avait 1 700 emplois de plus que de travailleurs; d'ici 2029, le déficit devrait atteindre 14 000.



## Tendances de la production

L'industrie bovine peut s'attendre à une période de forte croissance, attribuable à l'augmentation de la demande de bœuf canadien sur les marchés mondiaux.

L'industrie s'est considérablement réduite au cours de la dernière décennie, de nombreux éleveurs ayant délaissé cette production pour se spécialiser dans la culture des céréales et des oléagineux. Entre 2006 et 2016, le nombre de fermes bovines au Canada a diminué de plus des deux cinquièmes, passant de 60 900 à 36 000. La production de l'industrie a également diminué de 2,0 % par an au cours de cette période.

Étant donné la baisse du nombre d'exploitations et la diminution de la production, le nombre de travailleurs requis pour soutenir l'industrie a également diminué. Entre 2007 et 2017, la demande de main-d'œuvre a diminué en moyenne de 2,3 % par année. Cette baisse a été considérablement plus marquée que la diminution annuelle moyenne de 0,7 % enregistrée par l'ensemble du secteur agricole.

Cependant, les perspectives s'annoncent réjouissantes pour l'industrie bovine d'ici 2029, grâce à la demande croissante de protéines animales sur les marchés émergents. Par conséquent, la production de l'industrie bovine devrait augmenter en moyenne de 2,1 % par an durant cette période. Même si la productivité (c'est-à-dire ce que peut produire chaque travailleur) augmentera également de 1,2 % par an, l'industrie devra augmenter son effectif de 0,8 % par an pour répondre à la demande du marché.

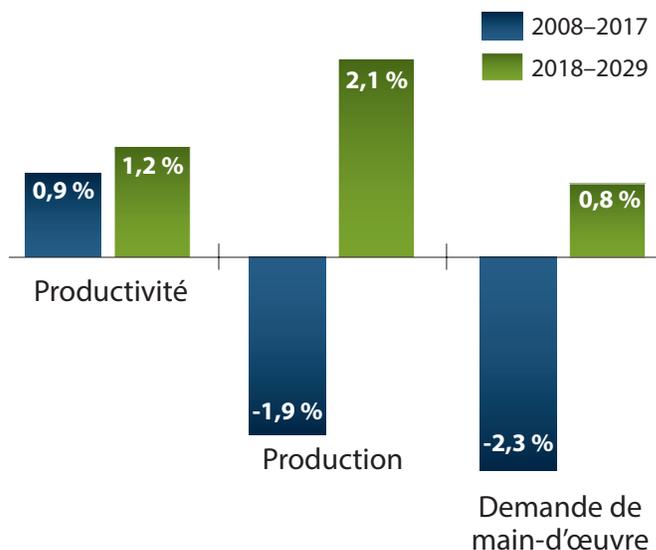


### POINTS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

- En 2018, **49 %** des éleveurs de bovins n'ont pas été en mesure de trouver tous les travailleurs dont ils avaient besoin, comparativement à 47 % pour l'ensemble du secteur agricole.
- **35 %** des éleveurs de bovins s'attendent à ce que l'emploi dans leur exploitation augmente au cours des cinq prochaines années, tandis que seuls 17 % prévoient une baisse.

### Tendances relatives à la productivité, à la production et à la demande de main-d'œuvre

(variation annuelle moyenne en pourcentage)



## Prévisions du marché du travail

Si d'une part, l'industrie bovine se redresse, d'autre part, le bassin de travailleurs canadiens disponibles pour répondre à ses besoins croissants en main-d'œuvre se rétrécit. Par conséquent, la pénurie de main-d'œuvre augmentera, passant de 1 700 à 14 000 travailleurs d'ici 2029.

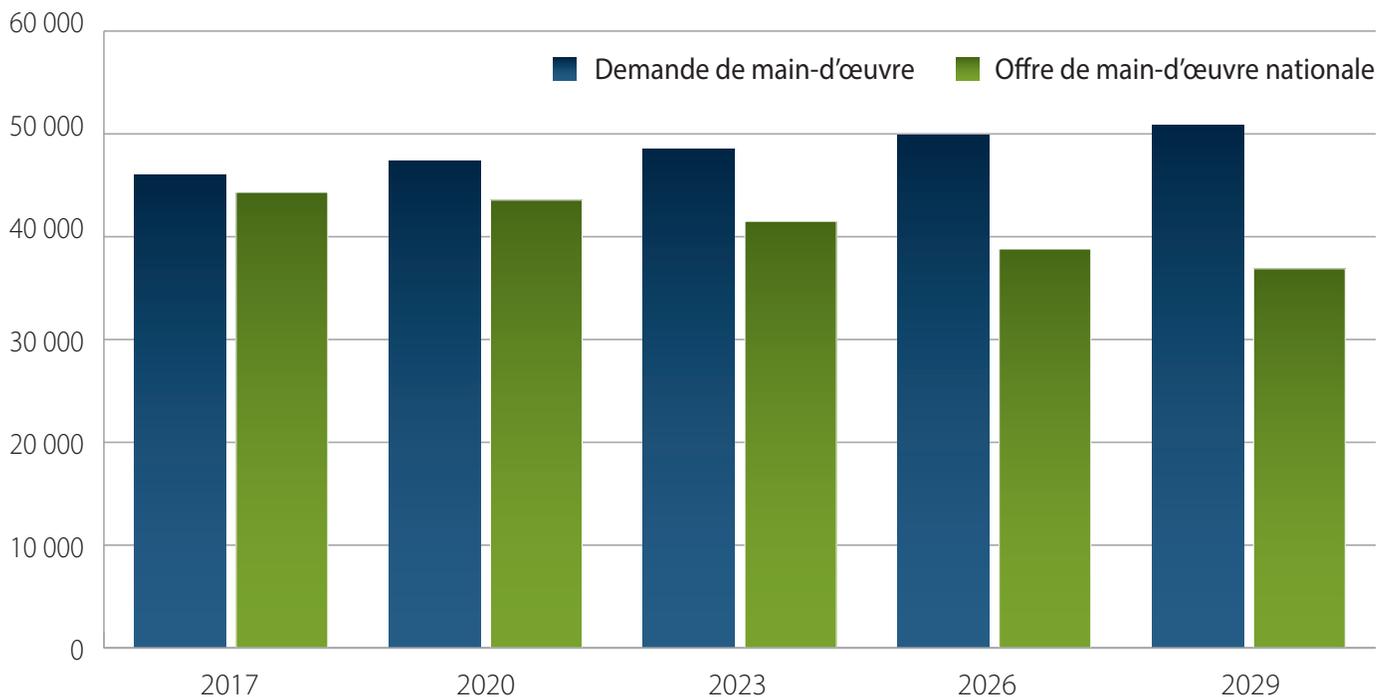
Même si la productivité augmentera de 1,2 % par an au cours de la prochaine décennie, l'industrie devra accroître son effectif pour satisfaire la demande de produits de bœuf dans un marché en plein essor. La demande de travailleurs devrait ainsi augmenter de 0,8 % par an, pour passer de 46 000 travailleurs en 2017 à 50 900 travailleurs en 2029.

L'offre de main-d'œuvre nationale devrait diminuer encore davantage au cours de la période de prévision. Par conséquent, la pénurie de main-d'œuvre s'accroîtra fortement, passant d'un déficit de



1 700 travailleurs à un déficit de 14 000 travailleurs en 2029, ce qui représente 27 % de la demande totale de travailleurs. En d'autres termes, si aucune source supplémentaire de main-d'œuvre n'est trouvée, plus d'un emploi sur quatre dans l'industrie bovine risque de ne pas être pourvu. Cela met l'industrie en danger, du fait qu'elle présente la pénurie de main-d'œuvre la plus élevée de tout le secteur de l'élevage.

### La pénurie de main-d'œuvre s'accroît dans l'industrie bovine



## Tendances régionales

L'industrie bovine est concentrée dans les Prairies, et l'Alberta et la Saskatchewan devraient être les plus touchées par les défis liés à la main-d'œuvre.

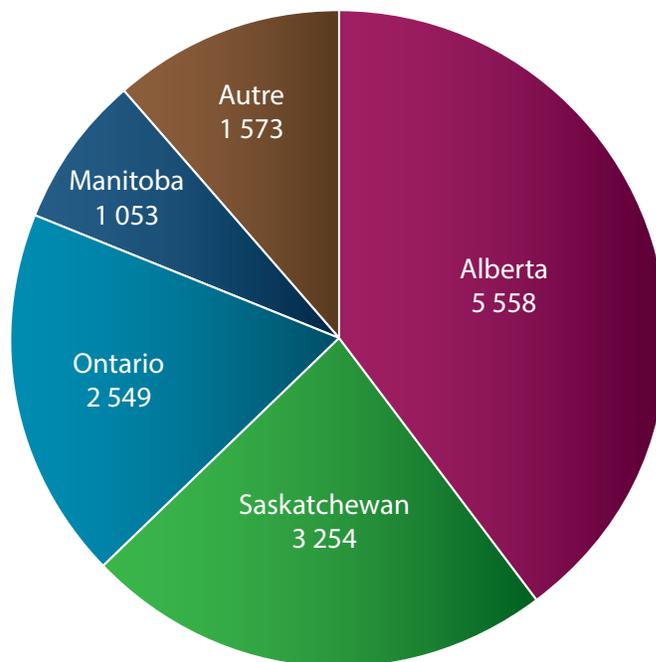
Les Prairies représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre de l'industrie, l'Alberta comptant à elle seule 34 % des travailleurs de l'industrie bovine canadienne, et la Saskatchewan 20 %. L'Alberta présente également la plus forte concentration d'emplois liés à l'industrie bovine; plus d'un travailleur agricole sur quatre (28 %) y est employé dans ce secteur.

La région des Prairies sera la plus durement touchée par la pénurie croissante de main-d'œuvre qui sévira au cours de la prochaine décennie, et plus particulièrement l'Alberta et la Saskatchewan. D'ici 2029, la pénurie de main-d'œuvre dans chacune de ces provinces équivaldra à un peu moins du tiers de la demande totale de main-d'œuvre. Autrement dit, environ un emploi sur trois dans l'industrie bovine pourrait ne pas être pourvu dans ces provinces en raison de la pénurie de main-d'œuvre. L'Alberta devrait connaître un déficit de 5 550 travailleurs comparativement aux postes à pourvoir, tandis que le déficit équivaldra à 3 250 travailleurs en Saskatchewan et à 1 050 au Manitoba.

L'Ontario est un autre employeur important, 19 % des travailleurs de l'industrie bovine étant employés dans cette province. L'Ontario connaîtra néanmoins un déficit de 2 450 travailleurs. Le Québec représente 9 % de la main-d'œuvre et devrait quant à lui se trouver face à un déficit de travailleurs, soit 950 emplois disponibles de plus que le nombre de travailleurs.



## Nombre d'emplois à risque au sein de l'industrie d'ici 2029



## Tendances démographiques

Une main-d'œuvre plus âgée affichant un taux élevé de départs à la retraite contribuera à la réduction de la main-d'œuvre canadienne dans l'industrie bovine.

La main-d'œuvre de l'industrie bovine est plus âgée que la moyenne, ce qui reflète sa composition professionnelle unique. Près de trois travailleurs sur cinq sont des gestionnaires en agriculture (qui comprennent à la fois des propriétaires-exploitants et des gestionnaires agricoles employés), dont près du quart ont déjà 65 ans ou plus.

Par conséquent, près de deux travailleurs canadiens sur cinq (40 %) actuellement employés au sein de l'industrie devraient partir à la retraite d'ici 2029. Il s'agit d'une proportion nettement supérieure à la moyenne des départs à la retraite dans l'ensemble du secteur agricole, qui s'élève à 37 %. Cette réalité contribuera fortement à la perte prévue de 7 400 travailleurs dans l'industrie bovine d'ici 2029.



## Répercussions financières

En 2018, la pénurie substantielle de main-d'œuvre dans l'industrie bovine s'est traduite par des pertes de ventes de 334 millions de dollars et a fortement ralenti les projets d'expansion.

L'industrie bovine a été incapable de doter 1 600 emplois, ce qui représente 3,6 % du nombre total d'emplois nécessaires pour soutenir l'industrie. Ce chiffre était légèrement inférieur à la moyenne de l'ensemble du secteur agricole, mais bien supérieur à la moyenne d'autres secteurs de l'économie canadienne.

En 2018, ces pénuries de main-d'œuvre ont coûté à l'industrie 334 millions de dollars, soit 3,7 % des ventes. Cependant, les pertes de ventes n'ont pas été les seules répercussions négatives sur l'industrie. Parmi les éleveurs de bovins touchés par les pénuries de main-d'œuvre, plus de quatre sur cinq (86 %) ont signalé un stress excessif pour le propriétaire et les autres employés. Environ trois éleveurs de bovins sur cinq (57 %) ont déclaré avoir reporté des projets d'expansion, ce qui dépasse la moyenne sectorielle et est d'autant plus inquiétant compte tenu des possibilités de croissance de l'industrie au cours des dix prochaines années. Enfin, parmi les producteurs, 55 % ont signalé que les retards de production étaient liés à des problèmes de main-d'œuvre.

## Répercussions des pénuries de main-d'œuvre



\*Selon les réponses de 44 éleveurs de bovins qui ont déclaré ne pas avoir accès à tous les travailleurs dont ils ont besoin.



## Défis liés à la main-d'œuvre

Les employeurs de l'industrie bovine ont de la difficulté à trouver suffisamment de travailleurs qualifiés pour répondre à leurs besoins.

La capacité de l'industrie bovine d'attirer et de maintenir en poste suffisamment de travailleurs est entravée par le manque de travailleurs expérimentés, le déclin de la population rurale et l'absence d'une rémunération adéquate. Cependant, l'industrie bénéficie d'une faible saisonnalité, d'une variabilité minimale des heures et de tâches moins exigeantes physiquement que d'autres industries agricoles.

### Recrutement de travailleurs

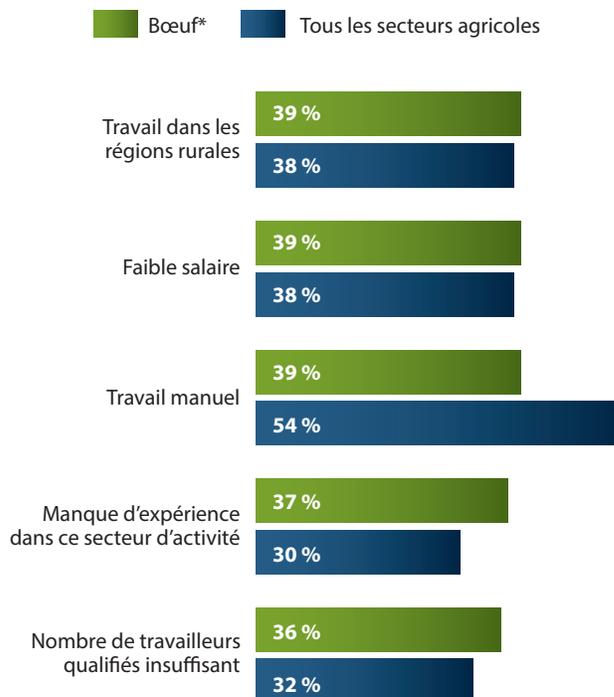
Bon nombre des problèmes de recrutement que connaît l'industrie bovine se posent également au secteur agricole dans son ensemble. Cependant, cette industrie se heurte aussi à des obstacles qui lui sont propres. Les employeurs sont beaucoup plus susceptibles de citer comme obstacle majeur au recrutement l'incapacité à trouver des travailleurs expérimentés; 37 % ont indiqué qu'il s'agissait d'un problème, par rapport à 30 % pour l'ensemble du secteur agricole. Seules les exploitations laitières et porcines ont été plus nombreuses à citer ce facteur comme étant un obstacle au recrutement.

Comme bon nombre des exploitations de l'industrie se situent en milieu rural, plus d'un producteur bovin sur trois (34 %) a cité le déclin de la population rurale comme étant un obstacle au recrutement de nouveaux travailleurs. En revanche, seuls 18 % des éleveurs de bovins ont mentionné que la nature saisonnière du travail constituait un obstacle au recrutement, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de 43 % pour l'ensemble du secteur agricole.

### Maintien en poste des travailleurs

L'industrie bovine réussit raisonnablement bien à maintenir les travailleurs en poste. Le taux de roulement involontaire est de 3,1 %, ce qui est supérieur à la moyenne de 2,5 % du secteur. Par ailleurs, le taux de roulement volontaire dans

## Défis liés au recrutement de la main-d'œuvre



\*Selon les réponses de 119 éleveurs de bovins.

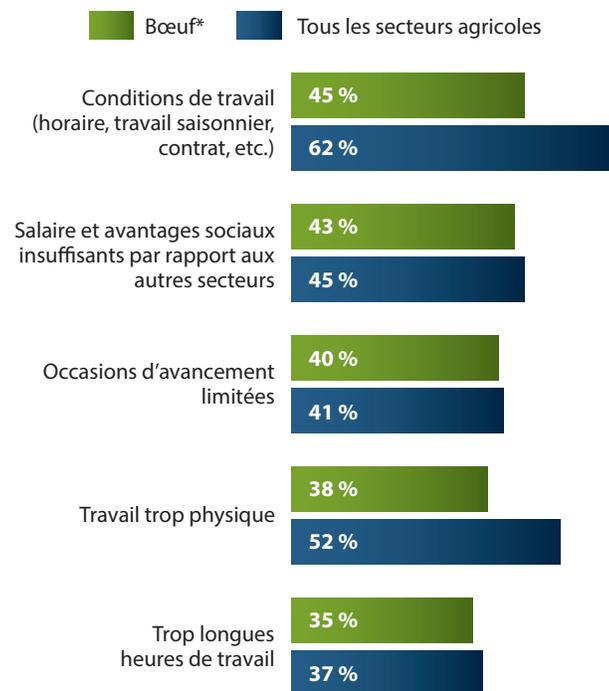
l'industrie bovine est de 9 %, ce qui est inférieur à la moyenne du secteur qui est de 10 %. Cela donne à penser que les employeurs de l'industrie bovine sont plus efficaces pour ce qui est de maintenir leur personnel en poste.

L'industrie bovine profite d'un environnement de travail présentant une faible saisonnalité, des heures peu variables et des tâches physiquement moins éprouvantes.

L'industrie est néanmoins aux prises avec deux défis particuliers quant au maintien en poste des travailleurs. Près d'un employeur sur trois (29 %) a signalé l'éloignement des exploitations agricoles comme étant un problème de maintien en poste, contre 24 % des employeurs dans l'ensemble du secteur. Les éleveurs de bovins étaient aussi plus susceptibles de mentionner les revenus incertains comme faisant obstacle au maintien des effectifs.



## Défis liés au maintien en poste des travailleurs



\*Selon les réponses de 117 éleveurs de bovins.



## Postes les plus difficiles à pourvoir

L'industrie bovine aura davantage de difficultés à pourvoir les postes d'ouvrier agricole polyvalent. À l'heure actuelle, les ouvriers agricoles représentent 24 % de l'emploi total de l'industrie, mais seulement 10 % des emplois qui ne peuvent pas être comblés par des travailleurs canadiens. Toutefois, d'ici 2029, cette profession représentera 44 % de tous les emplois non comblés dans l'industrie. Cela signifie que 6 200 emplois de ce type pourraient ne pas être pourvus.

Les postes de gestionnaire en agriculture, qui regroupent à la fois les propriétaires exploitants et les gestionnaires d'exploitation agricole salariés, seront le deuxième type de postes les plus difficiles à pourvoir. Environ un emploi sur quatre (24 %) ne pouvant être pourvu par la main-d'œuvre canadienne s'inscrira dans la catégorie des gestionnaires en agriculture.



## Conclusion

Avec une main-d'œuvre qui s'est fortement étiolée au fil des ans et de solides perspectives de croissance au cours de la prochaine décennie, l'industrie bovine fait face à une pénurie croissante de main-d'œuvre qui pourrait gravement compromettre sa capacité de réaliser son potentiel de croissance.

Malgré le déclin de l'industrie bovine canadienne au cours de la dernière décennie, les dix prochaines années laissent entrevoir une forte croissance, favorisée par la demande croissante de protéines animales sur les marchés mondiaux émergents. L'industrie bovine aura besoin d'une main-d'œuvre considérable pour réaliser ce potentiel de croissance et atteindre ses objectifs de production. Cependant, il est déjà difficile pour l'industrie de trouver suffisamment de travailleurs canadiens. En 2018, 1 600 postes n'ont pu être pourvus, ce qui a coûté à l'industrie 334 millions de dollars en pertes de ventes. Au cours de la prochaine décennie, le déficit se chiffrera à 14 000 travailleurs, soit 27 % de l'ensemble des besoins de main-d'œuvre de l'industrie. Autrement dit, si cette pénurie de main-d'œuvre n'est pas résolue, plus d'un emploi sur quatre pourrait ne pas être pourvu.

Pour ce faire, l'industrie bovine devra surmonter les défis suivants :

- L'industrie bovine est concentrée dans les Prairies, où les secteurs des ressources naturelles (pétrolier, gazier et minier) se livrent à une vive concurrence pour recruter des travailleurs.
- La main-d'œuvre de l'industrie est plus âgée que la moyenne, ce qui signifie qu'un plus grand nombre de ses travailleurs partiront à la retraite.
- Plus du tiers des éleveurs de bovins interrogés ont indiqué que le recrutement de travailleurs possédant les compétences et l'expérience requises constituait une difficulté.



- Les pénuries de main-d'œuvre dans cette industrie sont plus susceptibles de nuire aux projets d'expansion; il s'agit d'un problème réellement préoccupant pour une industrie prévoyant une forte croissance.

Pour relever ces défis, l'industrie présente plusieurs points forts dont elle pourrait tirer parti :

- Une saisonnalité et une variabilité des heures inférieures à la moyenne, ce qui offre un cadre de travail plus stable et plus intéressant.
- Dans l'ensemble, le travail est physiquement moins exigeant que dans le reste du secteur agricole.
- La formation du personnel pourrait aider l'industrie à améliorer les compétences des travailleurs.

Le fait de remédier aux problèmes de main-d'œuvre et d'augmenter la taille du bassin de travailleurs canadiens disponibles permettra à cette industrie agricole vitale de mieux se préparer à tirer parti de la décennie de croissance à venir.



## À propos de ce rapport

Le présent rapport constitue une mise à jour de l'étude relative à l'information sur le marché du travail (IMT) que le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a menée entre 2014 et 2016. La recherche vise à réévaluer le marché du travail actuel, à réaliser des projections de l'offre et de la demande de travailleurs agricoles entre 2018 et 2029, et à recommander des solutions potentielles aux problèmes de main-d'œuvre.

Le Conference Board du Canada, mandaté par le CCRHA, a élaboré un modèle économique qui prévoit l'offre et la demande de travail agricole dans chaque province, pour 11 groupes de production différents et pour 25 groupes professionnels.

Le modèle économique a été validé grâce à plusieurs activités de consultation de l'industrie menées dans tout le Canada, notamment :

- **Une enquête de grande** envergure menée auprès de 1 316 employeurs, 278 travailleurs et 110 intervenants du secteur agricole.
- **Huit webinaires** centrés sur des groupes de production particuliers, ayant rassemblé un total de 160 participants.
- Une présentation du groupe consultatif.

Ces données ont été utilisées pour produire les rapports suivants :

### Rapports et fiches d'information portant sur des produits précis

Apiculture ■ Aquaculture ■ Bœuf ■ Produits laitiers ■ Fruits de champs et légumes ■ Céréales et oléagineux ■ Culture en serre et en pépinière et floriculture ■ Volaille et œufs ■ Mouton et chèvre ■ Porc ■ Fruits de verger et de vigne

### Rapports et fiches d'information régionaux

National ■ Colombie-Britannique ■ Alberta ■ Saskatchewan ■ Manitoba ■ Ontario ■ Québec ■ Nouveau-Brunswick ■ Île-du-Prince-Édouard ■ Nouvelle-Écosse ■ Terre-Neuve-et-Labrador

Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la recherche ou pour accéder à des rapports supplémentaires portant sur des produits précis, des rapports nationaux ou des rapports provinciaux, veuillez consulter le site Web du CCRHA à l'adresse suivante : [www.AgrilMT.ca](http://www.AgrilMT.ca).

## À propos du CCRHA

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) est un organisme sans but lucratif national qui se préoccupe de problèmes relatifs aux ressources humaines au sein des entreprises agricoles partout au Canada. Le CCRHA mène des recherches sur l'industrie et élabore des produits et des services conçus dans le but d'aider les employeurs agricoles à attirer, maintenir en poste et perfectionner la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour réussir.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Conseil et ses produits et services destinés au secteur agricole canadien, veuillez vous rendre à l'adresse [www.cahrc-ccrha.ca](http://www.cahrc-ccrha.ca).





## Remerciements

Le Conseil canadien des ressources humaines en agriculture (CCRHA) tient à remercier les bénévoles, le groupe consultatif, le groupe formé de spécialistes provinciaux en matière d'information sur le marché du travail et le Comité directeur stratégique pour leurs conseils et leur appui.

### Groupe consultatif sur le projet d'information sur le marché du travail

Présidence : Alberta Federation of Agriculture, Humphrey Banack  
Aboriginal Aquaculture Association : Marguerite Parker  
AGRicarrières : Robert Ouellet  
Alliance agricole du Nouveau-Brunswick : Marc Ouellet  
Agriculture et Agroalimentaire Canada : Li Xue, Alejandro De Maio-Sukic et Michael Donohue  
Agri-Food Economic Systems : Al Mussel  
Agri-Food Management Excellence : Larry Martin  
Ag Women's Network : Katie Keddy  
Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture : Cyr Couturier  
Canadian Canola Growers Association : Gayle McLaughlin  
Fédération canadienne de l'agriculture : Norm Hall et Chris van den Heuvel  
Conseil canadien de l'horticulture : Beth Connery  
Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes : Leslie Sison  
Conseil canadien du porc : Phyllis MacCallum  
Fédération canadienne du mouton : Harry Elsinga  
Financement agricole Canada : Marty Seymour  
Conseiller agricole autochtone : Trevor Kempthorne  
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : Martha Justus et Jonathan Van Amburg  
Newfoundland and Labrador Federation of Agriculture : Merv Wiseman  
Fédération de l'agriculture de l'Ontario : Peter Sykanda  
Prince Edward Island Agriculture Sector Council : Laurie Loane  
Saskatchewan Women in Agriculture : Stacy Brownridge

### Groupe de spécialistes provinciaux de l'information sur le marché du travail

Présidence : Manitoba: Stephanie Cruickshanks, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et du Développement rural du Manitoba  
Colombie-Britannique : Heather Anderson et Kelly Rainsforth, ministère de l'Agriculture de la C.-B.  
Alberta : Gerard Bos, ministère de l'Agriculture et des Forêts de l'Alberta  
Saskatchewan : Bob Wiens, ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan  
Ontario : Jill Melo-Graydon, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario  
Nouvelle-Écosse : Bettina Brown, ministère de l'Agriculture de la Nouvelle-Écosse  
Québec : Hélène Brassard, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec  
Nouveau-Brunswick : John Calhoun, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick  
Île-du-Prince-Édouard : Darryl O'Brien, ministère de l'Agriculture et des Forêts de l'Île-du-Prince-Édouard  
Terre-Neuve-et-Labrador : Derrick Barrett, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle  
Agriculture et Agroalimentaire Canada : Li Xue et Alejandro De Maio-Sukic

Il est interdit de reproduire ou de transmettre l'information (ou le contenu de la publication ou produit), sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou par photocopie ou enregistrement, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation du CCRHA.

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture  
Publication : septembre 2019

Tél. : 613-745-7457  
Courriel : [info@cahrc-ccrha.ca](mailto:info@cahrc-ccrha.ca)

Il est possible de télécharger le présent document sur [www.cahrc-ccrha.ca](http://www.cahrc-ccrha.ca)  
Tous droits réservés. © CCRHA, 2019

Références photographiques : Krista Connick-Todd, Highland Feeders, Lydia Schouten, Liz Klose, Casey Vander Ploeg.