



CONSEIL CANADIEN POUR LES
RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

CANADIAN AGRICULTURAL
HUMAN RESOURCE COUNCIL

CCRHA-CAHRC

RAPPORT FINAL :
PROJETS PILOTES VISANT À S'ATTAQUER AUX OBSTACLES À L'EMPLOI
EN AGRICULTURE ET À ÉLARGIR LA MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE

Présenté par :
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture





Table des matières

APERÇU	2
RECHERCHE INITIALE	2
CONSULTATION DES BUREAUX DE PLACEMENT TRAVAILLANT AUPRÈS DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS	2
VALIDATION DE L'INDUSTRIE DES SOLUTIONS POSSIBLES AUX OBSTACLES À L'EMPLOI	3
ÉLABORATION D'ÉTUDES DE CAS EXEMPLAIRES	4
FACTEURS DE SUCCÈS COMMUNS PARMIS LES ÉTUDES DE CAS	5
PARAMÈTRES DES PROJETS PILOTES	6
APPEL DE DÉCLARATIONS D'INTÉRÊT ET SÉLECTION DES SITES DES PROJETS PILOTES.....	7
CONDUITE DES PROJETS PILOTES	7
ÉLABORATION D'UN GUIDE D'EMBAUCHE À L'INTENTION DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS	8
ÉVALUATION SOMMATIVE DES PROJETS PILOTES.....	9
LISTE DES RESSOURCES SOUMISES AU PRÉALABLE ET MENTIONNÉES DANS CE RAPPORT	13



Aperçu

Ce rapport final expose un résumé des activités réalisées au cours du projet S'attaquer aux obstacles à l'emploi en agriculture et étudier de nouvelles occasions d'élargir la main-d'œuvre agricole.

Recherche initiale

Au mois d'août 2014, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a entrepris un vaste projet de recherche des possibilités et des obstacles liés à la participation des populations traditionnellement sous-représentées au sein de la main-d'œuvre agricole canadienne. Les objectifs de ce projet de recherche étaient les suivants :

- Rechercher les caractéristiques des groupes sous-représentés dans la main-d'œuvre agricole telles que les définissent les données publiques existantes (c.-à-d. sources Internet), et en dresser un résumé;
- Rechercher les programmes et services existants qui appuient les individus de la population active, et en dresser un résumé;
- Mener des entrevues avec des représentants d'organisations qui s'impliquent directement dans le développement de la main-d'œuvre parmi les groupes sous-représentés (c.-à-d. bureaux de placement);
- Élaborer des critères de sélection pour le choix de trois groupes sous-représentés aux fins d'analyse approfondie;
- Recommander trois groupes sous-représentés afin d'approfondir l'analyse.

Ce projet de recherche initiale visait à trouver trois groupes sous-représentés afin d'approfondir les recherches et l'analyse. Les conclusions de cette phase initiale de recherche ont été résumées dans un rapport intitulé *Rapport des recommandations concernant les groupes sous-représentés*, soumis au CCRHA en novembre 2014. Les trois groupes suivants ont été cernés et recommandés aux fins d'analyse approfondie : les peuples autochtones, les immigrants et les personnes handicapées. Le groupe de travail sur les obstacles à l'emploi et le groupe consultatif sur le projet d'information sur le marché du travail ont approuvé le choix des groupes recommandés.

Consultation des bureaux de placement travaillant auprès des groupes sous-représentés

Après la soumission du *Rapport des recommandations concernant les groupes sous-représentés* (novembre 2014), on a approché des bureaux de placement pour connaître les obstacles que doivent surmonter les trois groupes ciblés pour trouver un emploi au moyen de 16 entrevues individuelles et de trois groupes de discussion menés sur le Web.

Cette phase de la recherche a permis de relever les obstacles à l'emploi pour chacun des trois groupes, les stratégies visant à appuyer la participation à l'emploi de chacun et le soutien apporté par les bureaux de placement.

Les obstacles cernés sont notamment :

- Autochtones : transport, communication, discrimination, pauvreté, lieu des réserves, différences dans le mode de vie;



- Immigrants : attitude défavorable des employeurs, manque de connaissances sur l'industrie agricole, transport, obstacles linguistiques, différences culturelles, manque d'expérience de travail au Canada, isolement et nature saisonnière du travail;
- Personnes handicapées : attitude des employeurs, manque de connaissances sur l'industrie agricole, transport, besoin d'adapter les tâches en fonction des capacités des personnes handicapées, manque d'expérience et manque d'éducation.

Les stratégies cernées afin d'appuyer la participation à l'emploi sont notamment :

- Stratégies de sensibilisation et d'information;
- Stratégies de communication;
- Stratégies visant à surmonter les problèmes de transport;
- Stratégies visant à surmonter les difficultés de communication;
- Stratégies visant à corriger l'attitude défavorable des employeurs;
- Stratégies visant à corriger le manque d'information sur l'agriculture;
- Stratégies visant à combler le manque d'information sur l'industrie agricole;
- Stratégies visant à surmonter les obstacles linguistiques.

Les services de soutien offerts par les bureaux de placement se déclinent comme suit :

- Conseils individuels sur l'emploi;
- Formation visant à améliorer l'employabilité;
- Appuis financiers afin d'aider les clients dans leur recherche d'emploi et leur entrée en fonctions et à assumer les coûts des programmes de formation;
- Élaboration de lettres de présentation;
- Aide à la recherche d'emploi;
- Pratique d'entrevue d'emploi;
- Information sur le marché du travail et les affichages de poste;
- Élaboration du curriculum vitae;
- Accès à des ordinateurs, à des imprimantes et à des télécopieurs.

Cette recherche a été compilée dans un rapport intitulé *Summary Report for Consultations with Representatives of Employment Agencies Working with Underrepresented Groups: Interview and Web Focus Group Findings* (Rapport sommaire pour les consultations avec les représentants des bureaux de placement qui travaillent avec les groupes sous-représentés) (en anglais seulement) soumis en janvier 2015.

Après la phase de détermination des obstacles et des soutiens offerts, on est passé à la suivante, consistant à valider l'information recueillie auprès des gens de l'industrie agricole.

Validation de l'industrie des solutions possibles aux obstacles à l'emploi

Pour obtenir la rétroaction des gens de l'industrie, on a organisé six groupes de discussion en personne à divers endroits du Canada, dont :

- Charlottetown, île-du-Prince-Édouard (18 février 2015)
- Edmonton, Alberta (18 février 2015)
- Guelph, Ontario (3 mars 2015)



- Kentville, Nouvelle-Écosse (4 mars 2015)
- Regina, Saskatchewan (13 mars 2015)
- Ottawa, Ontario (24 mars 2015)

En plus des discussions sur les obstacles à l'emploi et les mesures suggérées afin de les surmonter, les participants aux groupes de discussion ont également parlé des capacités des employeurs à trouver des employés et à les conserver. Les employeurs qui ont participé aux groupes de discussion en personne se sont dits très préoccupés des difficultés qu'ils éprouvent à trouver des employés pour travailler à leur exploitation. Nombre d'entre eux comptent sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) pour trouver des employés.

Quant aux obstacles à l'emploi cernés précédemment et aux suggestions visant à améliorer la participation de chaque groupe sous-représenté, les participants aux groupes de discussion ont validé les conclusions de la recherche en convenant que les obstacles cernés étaient de véritables obstacles à l'emploi et que les suggestions avancées pour surmonter ces obstacles pourraient contribuer à accroître la participation de ces groupes au marché du travail.

L'information obtenue durant les activités de validation a été résumée dans un rapport intitulé *Rapport final - Options et possibilités pour attirer des travailleurs non traditionnels dans l'industrie agricole*, soumis en mars 2015.

À la fin de la recherche, une recommandation a été formulée à l'effet d'aller de l'avant et de mettre en place des projets pilotes afin d'employer les personnes provenant des populations sous-représentées.

À la suite de cette recommandation, l'équipe de conseillers a mis au point une méthodologie comprenant plusieurs phases d'activités, notamment :

- Cerner des approches innovatrices destinées à accroître l'emploi en agriculture (par l'élaboration de 15 études de cas exemplaires);
- Cerner les critères de réussite communs aux 15 études de cas;
- Établir les paramètres de trois projets pilotes;
- Recruter et choisir les sites des projets pilotes;
- Mener les projets pilotes;
- Élaborer un guide d'embauche à l'intention des groupes sous-représentés;
- Évaluer les projets pilotes.

Élaboration d'études de cas exemplaires

Durant les phases précédentes de la recherche, les collaborateurs du projet (c.-à-d. participants aux entrevues, participants aux groupes de discussion, membres du groupe de travail sur les obstacles à l'emploi, membres du groupe consultatif sur le projet) ont fait état d'histoires de réussite. On a aussi demandé aux collaborateurs de formuler des recommandations au cours d'une réunion en personne tenue à Ottawa en mars 2015. On a adressé des invitations par courriel et des appels téléphoniques de suivi aux personnes recommandées afin de fixer des entrevues et de dresser des études de cas. Voici la liste des participants aux entrevues qui ont donné lieu à la création d'études de cas :



Autochtones

- Jennifer Kewageshig, Saugeen First Nation Amphitheatre
- Sally Harvey, Landscape Ontario
- Terry Brodziak, Saskatchewan Indian Equity Foundation Inc.
- Trevor Kempthorne, First Nations Agriculture Lending Association
- Jeremy Janzen, HyLife

Immigrants

- Allen Tyrchniewicz, Programme de diplôme postbaccalauréat des agronomes formés à l'étranger de l'Université du Manitoba
- Chuck Stallard, Champignons Highline
- Jennifer Jeffrey, Association pour nouveaux arrivants au Canada de l'Île-du-Prince-Édouard
- Robert Ouellet, Centre d'emploi agricole de l'Union des Producteurs Agricoles
- Jeff Clark et Desiree Robertson, Kitchen Partners
- Severin Habetler, Les Aliments Maple Leaf (porc)
- Jolayne Farn, Van Raay Paskal Farms

Personnes handicapées

- Bob Santos, LinkUp Employment Services
- Cory Quigley, Partners in Employment du Saskatchewan Abilities Council
- Jeff Withers, Leads Employment Services

Facteurs de succès communs parmi les études de cas

Les facteurs de succès les plus répandus qui ont contribué à la réussite des démarches d'emploi des groupes sous-représentés ont été relevés parmi les études de cas, à savoir :

- Excellents partenariats entre les bureaux de placement et les employeurs;
- Présence d'un défenseur;
- Engagement à effectuer un suivi et à trouver des solutions aux problèmes de placement;
- Résultats bénéfiques pour l'employeur et le client;
- Mesures visant à aborder les aspects uniques des groupes sous-représentés;
- Plan visant à régler les problèmes de transport.

Excellents partenariats entre les bureaux de placement et les employeurs

Les études de cas ont mis en évidence et illustré des exemples de bureaux de placement qui ont établi des liens positifs durables avec les employeurs. Les représentants de ces bureaux ont cherché activement des employeurs afin de trouver des emplois à leurs clients. Ils ont pris le soin de mieux comprendre les exigences des emplois en visitant les sites d'emploi afin d'observer les tâches liées au travail à accomplir. Ils étaient déterminés à maintenir des liens empreints d'ouverture et de confiance qui seraient entretenus à long terme. Les études de cas ont aussi révélé des exemples d'employeurs qui considèrent bénéfique le développement de relations positives à long terme avec les bureaux de placement. Dans les deux cas, les liens de travail étaient vus comme des partenariats avantageux, tant pour les clients que pour les employeurs.



Présence d'un défenseur

Les études de cas ont révélé la présence de nombreux « défenseurs », que ce soit dans les bureaux de placement ou dans les exploitations agricoles, qui étaient profondément engagés à l'égard de la cause consistant à trouver des emplois aux candidats. Ces défenseurs faisaient preuve d'excellentes compétences en leadership, d'enthousiasme, d'engagement à cultiver des relations de travail positives, de confiance en les compétences et les habiletés des employés et d'excellentes compétences en coordination et en gestion de projet.

Engagement à effectuer un suivi et à trouver des solutions aux problèmes de placement

Parmi les aspects cruciaux liés au succès de l'embauche des membres de groupes sous-représentés figurent le suivi et l'appui offerts aux clients en cours d'emploi et les solutions appliquées aux problèmes qui entravent leur réussite. Les études de cas ont montré qu'il peut surgir des problèmes liés au placement professionnel, mais par un suivi et un soutien apportés à intervalles réguliers, il sera possible de trouver des solutions qui donneront des résultats positifs.

Résultats bénéfiques pour l'employeur et le client

Un aspect revenait constamment dans les réponses des personnes interrogées lors des études de cas : la conviction que tant les personnes embauchées que les employeurs doivent profiter du placement dans un emploi. Les représentants des bureaux de placement étaient engagés à trouver à leurs clients des emplois qui amélioreraient la rentabilité de l'exploitation agricole tout en fournissant à la personne embauchée un travail valorisant.

Mesures visant à aborder les aspects uniques des groupes sous-représentés

Les études de cas ont mis en évidence l'engagement des bureaux de placement et des employeurs à reconnaître et à aborder les aspects uniques de chaque groupe de sorte à entraîner des placements en emploi efficaces. Les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants ont tous des aspects uniques qui les caractérisent et qui doivent être considérés pour assurer la réussite de l'embauche.

Plan visant à régler les problèmes de transport

Le transport revenait constamment comme représentant un important obstacle à l'emploi chez les groupes sous-représentés. On a relevé des exemples d'entreprises qui ont trouvé des méthodes pour surmonter les problèmes de transport et certaines suggestions de correctifs. Sans un véritable engagement à trouver des solutions aux problèmes de transport, il semble peu probable que les membres des groupes sous-représentés réussissent à trouver un emploi en agriculture en dehors des zones urbaines.

Toutes les études de cas ont été compilées dans un rapport intitulé *Nouvelles occasions d'élargissement de la population active agricole - Projets pilotes auprès de groupes sous-représentés*, soumis en avril 2016.

Paramètres des projets pilotes

Avant d'inviter les groupes sous-représentés et les employeurs à participer aux projets pilotes, les gestionnaires du projet et les membres des comités consultatifs ont défini plusieurs paramètres ou objectifs que l'on a utilisés pour évaluer ceux qui avaient exprimé un intérêt à y prendre part. Les objectifs visés par chaque projet pilote étaient les suivants :

1. Chaque bureau de placement devra placer 20 clients dans des emplois agricoles pouvant mener à un emploi à long terme.



2. On s'efforcera de trouver des emplois à ces clients dans des fermes ou entreprises déjà établies plutôt que de promouvoir la mise sur pied de nouvelles exploitations agricoles.
3. Les personnes devront être employées pour un minimum de quatre mois.
4. Les placements se dérouleront entre septembre 2015 et septembre 2016.
5. Deux coordonnateurs de services d'emploi seront engagés pour travailler avec les bureaux de placement afin de procurer des emplois aux clients dans des exploitations agricoles.

Après l'établissement des paramètres des projets pilotes, on a élaboré des invitations à participer à ces projets afin de solliciter l'intérêt des bureaux de placement et des employeurs agricoles.

Appel de déclarations d'intérêt et sélection des sites des projets pilotes

On a recruté les organisations participantes aux projets pilotes en lançant d'abord un appel de déclarations d'intérêt qui a été distribué en août 2015 à plus de 150 employeurs agricoles et de 35 bureaux de placement et à des dizaines d'associations agricoles. Parmi les organisations jointes, 11 employeurs et huit bureaux de placement ont exprimé un intérêt à participer aux projets pilotes.

On a demandé à chaque employeur ayant exprimé son intérêt de s'évaluer par rapport aux paramètres définis pour les projets pilotes. On a d'abord repéré les employeurs qui répondaient à la plupart des paramètres (sinon tous), puis on a confronté la liste d'employeurs à la liste de bureaux de placement qui avaient exprimé leur intérêt afin de déterminer s'il était possible de les jumeler sur le plan géographique. C'est ainsi qu'on a choisi et apparié deux bureaux de placement et des employeurs agricoles, soit :

1. Calgary Catholic Immigration Society (CCIS), jumelée à Sunterra et All Seasons Mushrooms (pour la population immigrante);
2. Saskatchewan Abilities Council (SAC), jumelé à Olymel (personnes handicapées).

Conduite des projets pilotes

Les jumelages effectués pour deux projets pilotes ont ensuite donné lieu à l'élaboration d'une demande de propositions (décembre 2015) afin d'embaucher deux coordonnateurs de services d'emploi, soit un pour chaque emplacement géographique. Leur rôle serait le suivant :

- Coordonner le placement de la clientèle dans des exploitations agricoles;
- Travailler étroitement avec les chercheurs d'emploi afin de comprendre leurs besoins particuliers;
- Repérer les employeurs agricoles ayant des postes à offrir et susceptibles d'employer des nouveaux arrivants au Canada et des personnes handicapées;
- Mettre en branle des activités de sensibilisation afin de trouver des employeurs éventuels et de visiter des lieux de travail pour connaître les emplois offerts de manière à favoriser les placements appropriés;
- Informer les employeurs éventuels des services offerts par l'entremise des bureaux de placement;
- Travailler avec l'employeur et le bureau de placement tout au long du processus afin de s'assurer que les deux parties sont satisfaits du placement et de régler les problèmes, le cas échéant;
- Travailler avec les employeurs afin de passer en revue et/ou de créer des définitions de tâches et des descriptions de travail;
- Organiser un ou des salons de l'emploi aux bureaux de placement avec certains employeurs agricoles;
- Organiser des activités qui favorisent la communication et la compréhension des possibilités d'emploi en agriculture comme des visites à des exploitations agricoles à l'intention des autres membres du



- personnel des services d'emploi; et tenir des séances d'information à l'intention des employeurs agricoles;
- Fournir ou organiser une formation sur la sensibilisation aux différences culturelles, au besoin;
 - Fournir des conseils visant l'élaboration ou l'adaptation d'un programme d'orientation comprenant notamment une formation en sécurité, au besoin;
 - Fournir des renseignements sur les organisations locales ou régionales (c.-à-d. ethnoculturelles), au besoin;
 - Aider au suivi des progrès des clients;
 - Mener une évaluation provisoire avec tous les collaborateurs et se tenir prêt à apporter des modifications au placement si nécessaire;
 - Recueillir des données sur les activités mises sur pied dans le cadre du projet, les résultats obtenus, les leçons retenues, et les suggestions d'amélioration;
 - Soumettre des rapports sur le jumelage à intervalles réguliers.

Deux coordonnateurs de services d'emploi ont été engagés parmi les candidats ayant fait parvenir une demande. On a ensuite élaboré une trousse d'orientation propre à chaque bureau de placement comprenant :

- Des renseignements sur le projet lié aux obstacles à l'emploi en agriculture et les activités accomplies jusqu'à l'embauche des coordonnateurs;
- Des renseignements sur les bureaux de placement (c.-à-d. mission, vision, mandat, personne-ressource, entente de confidentialité);
- Des renseignements sur le Competency Group (c.-à-d. activités de l'entreprise, rôle au regard des projets pilotes, personne-ressource);
- Des renseignements sur le CCRHA (c.-à-d. activités de l'organisation, rôle au regard des projets pilotes, personne-ressource);
- Un aide-mémoire;
- Un modèle de rapport sur le jumelage mensuel à être rempli par chaque coordonnateur des services d'emploi.

Chaque coordonnateur des services d'emploi a ensuite élaboré un plan de travail relatif au projet à être respecté durant toute sa durée, chacun devant livrer un rapport d'étape sur les progrès accomplis par rapport au plan dans le rapport sur le jumelage mensuel.

Élaboration d'un guide d'embauche à l'intention des groupes sous-représentés

À l'aide des renseignements recueillis jusque-là, les consultants ont élaboré un guide sur l'art de trouver et de conserver les employés axé sur les groupes sous-représentés à l'intention des employeurs agricoles. Le guide présente de l'information et des conseils sur les aspects suivants :

- Détermination des populations d'intérêt;
- Localisation et mobilisation des bureaux de placement;
- Recrutement (c.-à-d. élaboration des descriptions de travail, création d'offres d'emploi, prise de contact avec les bureaux de placement);
- Sélection et embauche (c.-à-d. planification du processus de sélection, examen des demandes d'emploi, préparation et conduite des entrevues avec les candidats, vérification des références, offre de l'emploi au candidat);
- Valorisation de la diversité dans le milieu de travail;



- Points à considérer au moment de la planification à l'intention des populations sous-représentées;
- Rétention des travailleurs (c.-à-d. création de possibilités de communication, offre de promotions, offre d'avantages sociaux, traitement des griefs et des insatisfactions liées à l'emploi).

Le *Guide d'embauche - Savoir trouver et conserver ses employés* a été soumis en septembre 2016.

Évaluation sommative des projets pilotes

Afin de mener l'évaluation sommative des projets pilotes, on a procédé à l'examen des rapports sur le jumelage mensuels soumis par chaque coordonnateur des services d'emploi et des réponses aux questionnaires remplis par les coordonnateurs et les superviseurs des bureaux de placement.

Chaque coordonnateur des services d'emploi a préparé des rapports sur le jumelage; les rapports liés au projet pilote mené auprès de la CCIS ont débuté en janvier 2016, et ceux relatifs au projet pilote mené avec le SAC en mars 2016. Les rapports sur le jumelage donnaient des détails sur les prises de contact mensuelles avec les employeurs, les ateliers sur l'emploi, les expériences vécues par les candidats et les défis rencontrés. Les questionnaires donnaient des détails sur les forces des projets pilotes, les défis rencontrés, les leçons retenues et les changements recommandés.

Nombre de candidats et d'embauches

Les coordonnateurs de services d'emploi de chaque projet pilote ont pu prendre contact avec plusieurs nouveaux employeurs agricoles chaque mois. Dans l'ensemble, de nombreux employeurs se sont montrés réceptifs à l'idée d'employer des immigrants et des personnes handicapées ou d'en envisager l'embauche. En septembre 2016, les projets pilotes avaient donné lieu à **52 nouvelles embauches**. Le projet de la CCIS a assisté 195 candidats dans leur recherche, dont 43 ont été embauchés par les exploitations agricoles. Pour sa part, le projet du SAC a aidé 25 candidats, dont neuf ont été engagés par des exploitations agricoles.

Perspectives des candidats

Les candidats ont vécu toute une gamme d'expériences comme en témoigne ce qu'ils ont relaté aux coordonnateurs de services d'emploi. Le coordonnateur affecté au projet avec la CCIS a indiqué que les expériences d'emploi des candidats avaient été généralement positives; toutefois, certains facteurs ont entravé le succès du jumelage des immigrants avec les employeurs. Par exemple :

- Pour certains candidats, il était plus important d'avoir accès aux cours de langue que de chercher un emploi;
- D'autres ne souhaitaient pas travailler en milieu rural, car ils ne disposaient pas de moyen de transport;
- Enfin, certains candidats ont réalisé que leurs attentes ne correspondaient pas à celles de l'employeur. L'emploi qu'on leur offrait n'était pas à la hauteur de leur niveau de compétence (titulaires de baccalauréat et/ou de maîtrise).

Les candidats au projet avec le SAC ont aussi vécu des expériences positives. Le coordonnateur des services d'emploi effectuait un suivi avec les clients et les employeurs chaque mois. Tous les clients ont indiqué que le travail se déroulait bien, et les employeurs se sont dits satisfaits du placement. Dans certains cas, la durée d'emploi originale a été prolongée, et un employé a reçu une augmentation de salaire après un mois de travail seulement.



Forces des projets pilotes

Les bureaux de placement ont cerné plusieurs forces résultant de leur participation aux projets pilotes. Ces forces peuvent être résumées sous deux rubriques, à savoir Travailler par l'entremise d'un bureau de placement et Placements et partenariats.

Travailler par l'entremise d'un bureau de placement

Les représentants des deux sites des projets pilotes ont indiqué que le fait de mener leurs activités conjointement avec un bureau de placement s'est révélé une force. Les superviseurs des bureaux de placement ont signalé que le fait d'avoir affecté au projet un membre du personnel possédant des connaissances du milieu agricole et un intérêt à l'égard du secteur pour travailler avec les employeurs agricoles avait été bénéfique.

Les coordonnateurs de services d'emploi ont apprécié le soutien reçu de membres de l'équipe expérimentés au sein des bureaux de placement. Travailler avec un bureau de placement a aussi permis aux coordonnateurs d'avoir accès au soutien et aux services de bureaux satellites ou de bureaux de placement de collectivités autres que les sites pilotes désignés.

Placements et partenariats

Grâce aux efforts qu'ils ont investis de façon soutenue dans des activités de sensibilisation auprès d'employeurs faisant déjà partie de leur clientèle et de nouveaux employeurs, la CCIS et le SAC jouissent maintenant d'un réseau élargi d'employeurs agricoles qu'ils peuvent alimenter afin de poursuivre avec eux leur partenariat. Ces activités ont également permis aux employeurs agricoles de mieux connaître les services offerts par la CCIS et le SAC (et d'autres bureaux de placement) et le genre de clientèle disponible à des fins d'embauche.

Défis rencontrés durant les projets pilotes

Les coordonnateurs des services d'emploi ont dû surmonter de nombreux défis dans leurs démarches visant à jumeler les employés et les employeurs éventuels. Ces défis peuvent être résumés sous cinq rubriques, à savoir :

1. Problèmes de logistique pour les employés éventuels;
2. Défis liés à l'éducation et à la certification pour les employeurs et les employés;
3. Manque de connaissances de l'industrie agricole;
4. Caractère rural de l'agriculture;
5. Manque de soutien de l'industrie.

Problèmes de logistique pour les employés éventuels

Les conseillers des services d'emploi ont cerné plusieurs défis de logistique à relever, notamment : pénurie de logements locaux; manque de transports publics; travail à caractère saisonnier; heures de travail longues et irrégulières; manque de flexibilité pour l'obtention d'un travail à plein temps ou à temps partiel selon les besoins particuliers de l'employé. De plus, les agriculteurs recherchent des employés aptes à accomplir toutes sortes de tâches, ce qui rend difficile le jumelage dans la mesure où ce genre d'employés est difficile à trouver.

Défis liés à l'éducation et à la certification pour les employeurs et les employés

On a constaté également des obstacles à l'embauche liés à l'éducation, à la certification et aux qualifications. Certains candidats détenaient des qualifications comme des diplômes universitaires et préféraient ne pas envisager un travail en agriculture. De plus, les membres de groupes minoritaires comme les nouveaux arrivants au Canada peuvent ne pas être considérés comme des candidats convenables à l'agriculture en raison des obstacles linguistiques et parce qu'ils ne possèdent pas un permis de conduire canadien. La nécessité d'être



titulaire d'un permis de conduire approprié aux tâches a aussi été signalée comme étant un obstacle de la part des candidats à l'emploi. Les coordonnateurs de services d'emploi ont pour leur part indiqué que le manque de formation en opération d'équipement lourd et de machinerie agricole avait constitué un obstacle pour les candidats dans la mesure où ils ne répondaient pas aux qualifications requises.

Manque de connaissances de l'industrie agricole

Les coordonnateurs de services d'emploi ont signalé qu'il semble y avoir un manque d'intérêt implicite à l'égard des carrières en agriculture en raison d'un manque de connaissances des possibilités que recèle le secteur et de la perception selon laquelle le travail en agriculture n'est pas considéré comme étant « tendance » ou *cool*. Comblé ce manque d'information pourrait permettre une perspective plus globale et équilibrée de ce que les carrières en agriculture ont à offrir.

Caractère rural de l'agriculture

Le caractère rural de l'agriculture a aussi présenté certains défis. Beaucoup d'offres d'emploi auraient obligé les candidats à se relocaliser dans des zones rurales et, du coup, à trouver de l'hébergement, des établissements confessionnels, de la nourriture ethnique, des emplois pour les épouses, des écoles pour les enfants et des services de soutien communautaire. Pour de nombreuses personnes handicapées, la relocalisation n'était pas du tout possible.

Un autre problème relatif au caractère rural de l'agriculture est que les chercheurs d'emploi ou les employeurs à la recherche de travailleurs ne peuvent pas toujours compter sur des services d'emploi dans leur milieu. Les coordonnateurs de services d'emploi ont travaillé avec les bureaux de placement des zones rurales lorsque cela était possible, mais de nombreuses collectivités ne pouvaient pas jouir de tels services. Par exemple, le coordonnateur des services d'emploi du projet du SAC a reçu un appel d'un agriculteur de Meath Park, mais il n'a pas pu l'aider en raison d'un manque de connaissances sur les candidats éventuels ou les bureaux de placement dans ce secteur.

Manque de soutien de l'industrie

On a aussi relevé des problèmes concernant le manque d'appui de l'industrie agricole et de partenariats officiels avec les employeurs. Le coordonnateur des services d'emploi affecté au SAC s'est aperçu que même si les exploitants agricoles montraient un véritable intérêt à l'égard du projet pilote, certains d'entre eux ne pouvaient pas concevoir les avantages qu'ils retireraient d'embaucher une personne handicapée.

Le coordonnateur des services d'emploi de la CCIS a constaté la frustration des employeurs de l'agriculture primaire qui sont incapables d'obtenir les employés dont ils ont besoin. Cette frustration est exacerbée par les restrictions imposées par le gouvernement fédéral qui obstruent l'accès à la résidence permanente des immigrants possédant de l'expérience en agriculture.

Les coordonnateurs de services d'emploi ont aussi constaté un manque de partenariats en bonne et due forme entre les ministères de l'agriculture, les bureaux de placement et les employeurs agricoles. Même si les projets pilotes ont entraîné de nombreux résultats positifs dans l'établissement de partenariats, beaucoup de travail reste à faire pour faire progresser l'industrie agricole.

Leçons retenues

Les projets pilotes ont favorisé l'établissement de réseaux entre les deux bureaux de placement et les employeurs agricoles, et ces réseaux continueront de se développer. La réalisation des projets pilotes ont jeté



les bases qui permettront à d'autres employés de bureaux de placement d'établir de nouveaux objectifs et stratégies afin d'aller de l'avant. Les obstacles cernés pour les chercheurs d'emploi de chaque groupe ayant fait l'objet d'un projet pilote continueront de se présenter sur leur parcours; toutefois, l'industrie pourrait vivre une augmentation de la participation des personnes traditionnellement sous-représentées en agriculture à mesure que des stratégies seront déployées et mises en commun.

Modifications recommandées

Les coordonnateurs de services d'emploi de même que les superviseurs des bureaux de placement ont fourni des suggestions pour permettre au présent projet d'aller plus loin, notamment :

- Perfectionner les méthodes pour cibler un ou deux secteurs de l'industrie (comme la transformation), et collaborer davantage avec une association agricole ou plus;
- Travailler plus étroitement avec les collectivités rurales afin d'élaborer des profils des collectivités ou des rapports qui appuieront les efforts de relocalisation;
- Établir des partenariats en bonne et due forme avec les employeurs (c.-à-d. des conventions écrites ou des ententes signées);
- Se concentrer sur les collectivités locales agricoles afin d'obtenir un appui au projet;
- Préciser le rôle du gouvernement, en particulier sur le plan du soutien qu'il pourrait fournir et des paramètres entourant ce soutien.

Les activités d'évaluation et les conclusions des projets ont été résumées dans le *Rapport d'évaluation sommative des projets pilotes du projet Cerner les obstacles à l'emploi en agriculture*, soumis en septembre 2016.



Liste des ressources soumises au préalable et mentionnées dans ce rapport

Le présent rapport fait état de ressources soumises au préalable. Pour en obtenir un exemplaire, prière de communiquer avec le CCRHA.

- *Rapport des recommandations concernant les groupes sous-représentés* (novembre 2014)
- *Summary Report for Consultations with Representatives of Employment Agencies Working with Underrepresented Groups: Interview and Web Focus Group Findings* (en anglais seulement) (janvier 2015)
- *Rapport final - Options et possibilités pour attirer des travailleurs non traditionnels dans l'industrie agricole* (mars 2015)
- *Nouvelles occasions d'élargissement de la population active agricole - Projets pilotes auprès de groupes sous-représentés* (avril 2016)
- *Appel de déclarations d'intérêt* (juillet 2016)
- *Request for Proposal: Agriculture Employment Coordinator* (en anglais seulement) (décembre 2015)
- *Matching Report Template* (en anglais seulement) (inclus dans la trousse d'orientation) (décembre 2015)
- *Guide d'embauche - Savoir trouver et conserver ses employés* (septembre 2016)
- *Rapport d'évaluation sommative des projets pilotes du projet Cerner les obstacles à l'emploi en agriculture* (septembre 2016)