



Répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur l'avenir de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture :

Prévisions agricoles jusqu'en 2029



Le secteur agricole du Canada fera face à des défis uniques relativement au marché du travail au cours des années à venir, et il en va de même de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture. Quelques-unes des tendances et réalités caractérisant le lieu de travail qui se répercuteront sur l'industrie d'ici à 2029 sont examinées dans le présent rapport.



Aperçu de l'industrie

L'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture* est le plus gros employeur agricole et celui qui dépend le plus des travailleurs étrangers. Au cours de la prochaine décennie, l'industrie fera face à une diminution du bassin de main-d'œuvre canadienne, à un besoin croissant en main-d'œuvre ainsi qu'à de plus lourdes pertes financières dues aux pénuries de main-d'œuvre.

L'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture comprend les exploitations agricoles qui produisent des cultures, des arbres, des fleurs et des plantes d'ornement en pépinière ou des cultures de toutes sortes sous abri (y compris les champignons). L'industrie peut être subdivisée en deux segments, soit le sous-secteur de la floriculture et de l'horticulture ornementale, et celui des cultures vivrières.

En 2017, l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture employait 52 000 personnes, soit environ 15 % de la main-d'œuvre agricole totale, ce qui en fait le plus gros employeur du secteur agricole. Le travail au sein de cette industrie est généralement exigeant en main-d'œuvre et très saisonnier, de nombreux produits devant être cueillis et emballés à la main. De toutes les industries agricoles, cette industrie est donc l'une de celles qui dépendent le plus des travailleurs étrangers, ces derniers représentant 40 % de sa main-d'œuvre. Cependant, même avec un fort pourcentage de travailleurs étrangers, 2 800 postes n'ont pu être pourvus dans cette industrie en 2017.

La main-d'œuvre de l'industrie est concentrée géographiquement, 48 % de la main-d'œuvre totale étant située en Ontario, 22 %, en Colombie-Britannique et 12 %, au Québec.

La forte croissance des marchés étrangers pour les produits de serre, de pépinière et de floriculture favorisera un accroissement marqué de la

*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) bœuf; 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 œufs; 9) mouton et chèvre; 10) porcs; 11) fruits de verger et vigne.

Coup d'œil sur l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture

En 2017 :

- Emploie 52 000 personnes
- 40 % de main-d'œuvre étrangère
- 2 800 emplois non pourvus
- 103 millions de dollars de pertes de ventes attribuables aux pénuries de main-d'œuvre

En 2029 :

- 3 500 travailleurs canadiens disponibles en moins
- 36 % de la main-d'œuvre partie à la retraite
- 29 900 emplois de plus que le nombre de travailleurs canadiens disponibles

production au cours de la prochaine décennie. Même si l'on s'attend à une hausse soutenue de la productivité durant cette période, l'industrie aura besoin de plus d'effectifs pour atteindre ses objectifs de production et éviter les pertes de ventes. Cependant, l'offre de travailleurs canadiens devrait diminuer au cours de la prochaine décennie, ce qui accentuera la pénurie de main-d'œuvre et menacera la croissance de l'industrie.



Tendances de la production

Même si l'on prévoit une hausse des niveaux de productivité, la progression du marché mondial pour les produits de serre, de pépinière et de floriculture canadiens forcera l'industrie à accroître ses effectifs pour augmenter sa production et suivre le rythme de la demande. Après une décennie (de 2007 à 2017) marquée par une productivité stable, les niveaux de productivité de l'industrie, c'est-à-dire la production par travailleur, devraient augmenter de 1,6 % par année entre 2018 et 2029.

Toutefois, ces gains de productivité ne suffiront pas à eux seuls à répondre à la forte demande mondiale pour les produits de l'industrie. Alors que le niveau de production de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture a diminué en moyenne de 1 % par année entre 2007 et 2017, la forte demande mondiale pour les produits de cette industrie renversera cette tendance au cours de la prochaine décennie. Entre 2018 et 2029, les niveaux de production devraient augmenter de 2,3 % par année, ce qui signifie que l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture connaîtra une croissance supérieure à la moyenne du secteur agricole dans son ensemble.



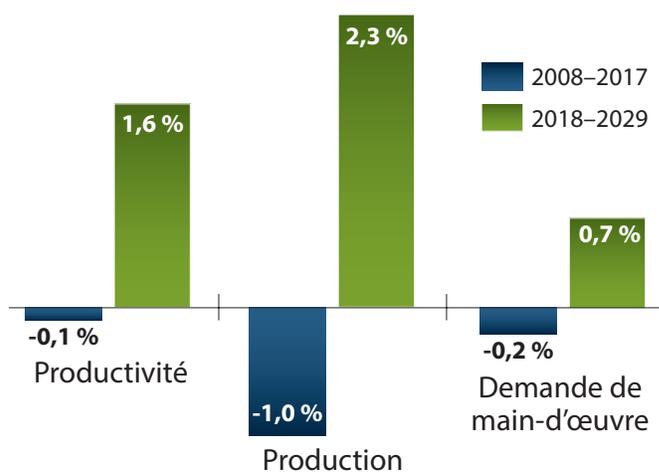
POINTS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

- En 2018, **53 %** des producteurs de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture n'ont pas été en mesure de trouver tous les travailleurs dont ils avaient besoin, comparativement à 47 % pour l'ensemble du secteur agricole.
- **58 %** des producteurs de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture s'attendent à ce que l'emploi dans leur exploitation augmente au cours des cinq prochaines années, tandis que seuls 24 % prévoient une baisse.

Pour atteindre le niveau de production nécessaire pour répondre à la demande du marché, l'industrie devra augmenter ses effectifs à 59 500 travailleurs, ce qui signifie qu'elle devra pourvoir 4 700 postes supplémentaires d'ici 2029. Cela correspond à un taux de croissance de 0,7 % par année durant la période de prévision.

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

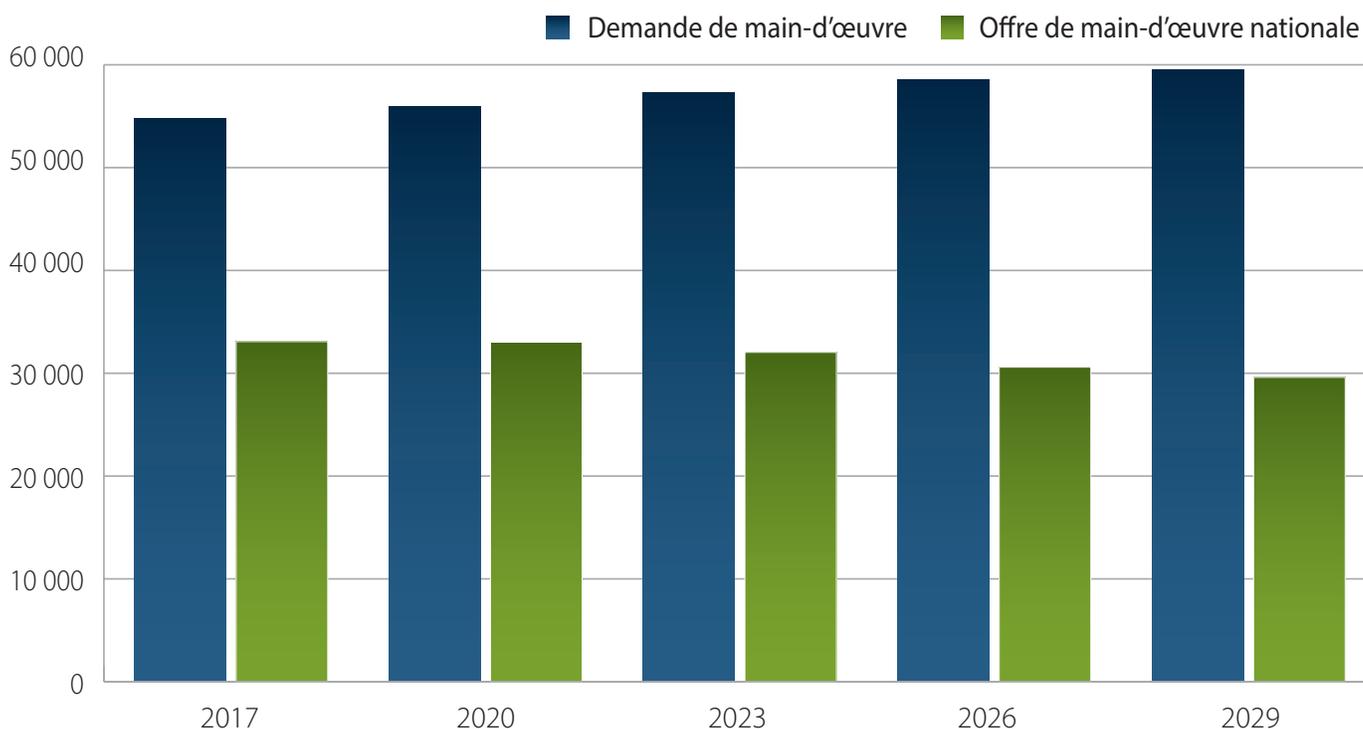
Alors que la demande de produits sur le marché et la demande de main-d'œuvre de l'industrie augmenteront de façon soutenue, on s'attend à une diminution de la main-d'œuvre, ce qui aura pour effet d'accentuer la pénurie de main-d'œuvre et d'accroître le risque que l'industrie n'atteigne pas ses objectifs de productivité et perde des ventes. Après une période de déclin durant la première décennie des années 2000, on note un redressement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture. Comptant 52 000 travailleurs (y compris les travailleurs indépendants, la main-d'œuvre rémunérée et les travailleurs étrangers), cette industrie était le plus gros employeur du secteur agricole en 2017.

Le nombre d'emplois nécessaires pour permettre à l'industrie d'atteindre ses objectifs de production

devrait augmenter en moyenne de 0,7 % par année entre 2018 et 2029. Alors que l'industrie a eu besoin de 54 800 travailleurs en 2017, ce nombre augmentera à 59 500 d'ici 2029, ce qui représente 4 700 postes de plus à pourvoir.

Durant cette même période, l'offre de travailleurs canadiens devrait diminuer, de sorte que 3 500 résidents canadiens de moins seront disponibles pour travailler dans l'industrie d'ici 2029. Étant donné que les besoins en main-d'œuvre augmenteront et que le bassin de travailleurs canadiens disponibles diminuera, la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie s'accroîtra. En 2017, 21 700 emplois ont été pourvus par des travailleurs étrangers ou ont été laissés non pourvus en raison des pénuries de main-d'œuvre, et ce nombre augmentera à 29 900 en 2029, ce qui représente 50 % de la main-d'œuvre totale requise. L'industrie pourrait donc perdre des ventes et ne pas réaliser son potentiel de production.

La pénurie de main-d'œuvre s'accroît dans l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture



Tendances régionales

Même si des pénuries de main-d'œuvre seront observées dans toutes les régions productrices de cultures en serre et en pépinière et de floriculture, l'Ontario sera la province la plus touchée. C'est en effet en Ontario que l'on observe la plus forte concentration d'ouvriers de serres, de pépinières et de la floriculture, 48 % des travailleurs de cette industrie étant employés dans cette province.

L'Ontario possède également la plus forte concentration de travailleurs de l'industrie, plus du quart (26 %) de la main-d'œuvre agricole étant employée dans cette industrie.

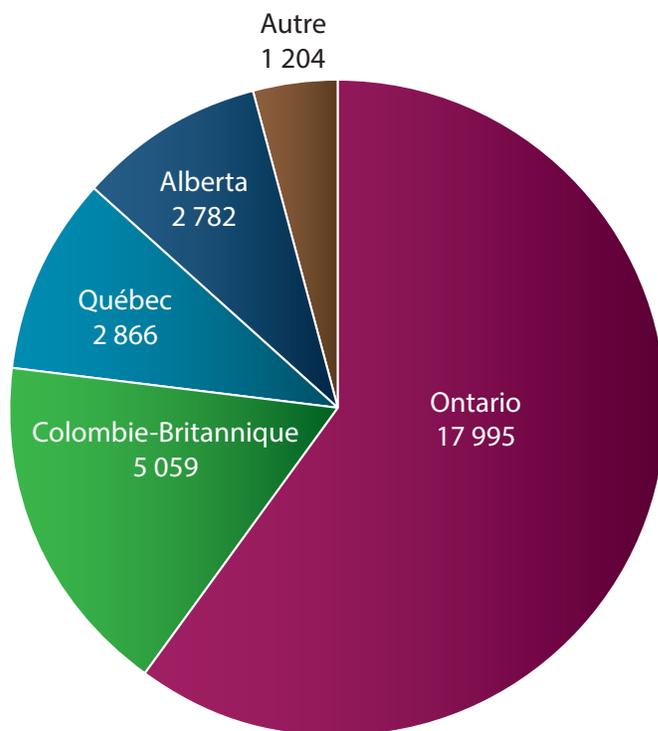
L'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture de la province sera donc la plus durement touchée par les pénuries croissantes de main-d'œuvre, à mesure que se creusera l'écart entre le nombre de postes à pourvoir et le nombre de travailleurs canadiens disponibles pour les occuper.

Entre 2017 et 2029, on prévoit qu'environ 4 300 nouveaux emplois ne pourront être pourvus par le bassin de main-d'œuvre canadienne disponible en Ontario. Cela signifie que plus des trois cinquièmes des emplois de l'industrie dans cette province (62 %) devront être occupés par des travailleurs étrangers ou resteront non pourvus, ce qui est nettement supérieur au taux national de 50 %.

Les serristes, pépiniéristes et floriculteurs de l'Ontario dépendent déjà fortement des travailleurs étrangers pour rester productifs. En 2017, ces exploitants ont embauché 13 500 travailleurs étrangers, ce qui représentait un peu moins des deux tiers de tous les travailleurs étrangers employés au sein de cette industrie. Afin de combler la pénurie croissante de main-d'œuvre, l'Ontario dépendra encore plus des travailleurs étrangers au cours des dix prochaines années.



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



Tendances démographiques

Le nombre élevé de départs à la retraite limitera l'offre de main-d'œuvre disponible entre 2018 et 2029.

L'offre de main-d'œuvre intérieure de l'industrie est passée de 40 900 travailleurs en 2007 à 33 100 travailleurs en 2017. Au cours des dix prochaines années, ce déclin de la main-d'œuvre se poursuivra dans toutes les provinces, en raison principalement des départs à la retraite.

De fait, l'industrie devrait connaître 11 900 départs à la retraite entre 2018 et 2029, ce qui correspond à 36 % de la main-d'œuvre actuelle. Ce chiffre demeure toutefois inférieur à la moyenne de l'ensemble du secteur agricole, dont 37 % de la main-d'œuvre actuelle devrait partir à la retraite entre 2018 et 2029.



Répercussions financières

En 2017, les répercussions (en pourcentage) des pénuries de main-d'œuvre ont été plus importantes dans l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture que dans la plupart des autres industries agricoles. Puisque l'offre de main-d'œuvre diminuera au cours de la prochaine décennie, les coûts seront encore plus importants.

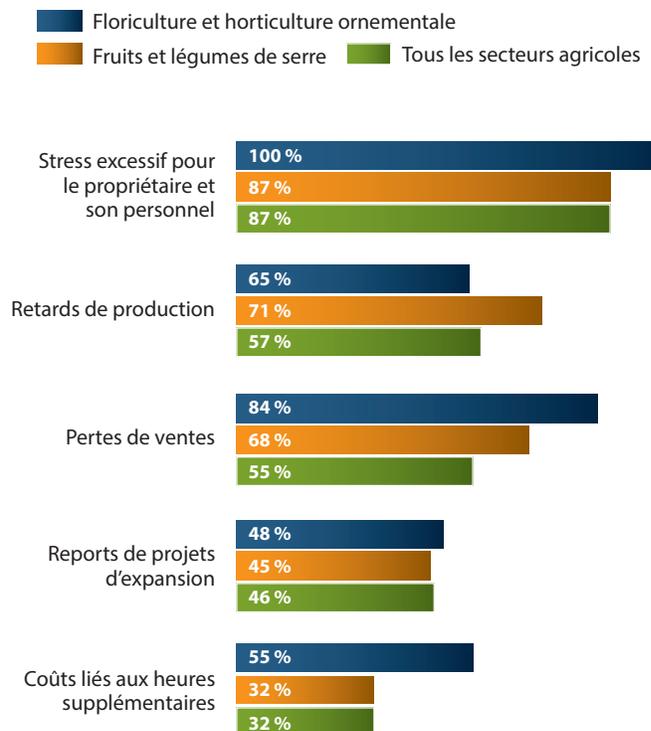
En 2018, l'incapacité à pourvoir 2 800 postes, soit 8,3 % des emplois requis pour soutenir l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture, a coûté à l'industrie 103 millions de dollars en pertes de ventes. Cela représente 5,9 % des ventes totales. En comparaison, la moyenne pour l'ensemble du secteur agricole était de 4,7 %.

Cependant, les ventes perdues n'ont pas constitué les seules répercussions financières de la pénurie de main-d'œuvre. Parmi les producteurs de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture qui ont signalé des pénuries de main-d'œuvre, 92 % des répondants ont déclaré que ces pénuries avaient causé un stress excessif aux propriétaires et aux autres employés, 72 % ont déclaré qu'elles avaient causé des pertes de production et 70 % ont déclaré qu'elles avaient entraîné des retards de production.

Les pénuries de main-d'œuvre ont également engendré des coûts liés aux heures supplémentaires, surtout pour les producteurs en floriculture et horticulture ornementale. Plus de la moitié (55 %) des producteurs en floriculture et en horticulture ornementale ayant signalé des pénuries de main-d'œuvre ont fait état de coûts liés aux heures supplémentaires, alors que cette proportion était de 32 % chez les producteurs de fruits et légumes de serre, et de 32 % dans l'ensemble du secteur agricole.

Les pénuries de main-d'œuvre n'ont pas seulement un effet sur l'industrie à l'heure actuelle : elles limitent aussi sa croissance future en contrecarrant les plans d'expansion ou en les retardant. Un peu moins de la moitié (45 %) des producteurs de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture touchés par des pénuries de main-d'œuvre ont déclaré avoir retardé leur expansion en raison de ces pénuries.

Répercussions des pénuries de main-d'œuvre



*Selon les réponses de 31 producteurs de fruits et légumes de serre et de 31 floriculteurs et horticulteurs qui ont déclaré ne pas avoir accès à tous les travailleurs dont ils ont besoin.



Étant donné l'augmentation de la pénurie de main-d'œuvre, ces répercussions financières pourraient occasionner des coûts (en dollars) beaucoup plus élevés pour l'industrie, et nuire à sa capacité de croître et d'atteindre son plein potentiel.

Défis liés à la main-d'œuvre

L'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture fait face à certaines difficultés en ce qui a trait au recrutement et au maintien en poste d'un nombre suffisant de travailleurs.

Divers facteurs nuisent à la capacité de cette industrie à recruter et à maintenir en poste un nombre suffisant de travailleurs, notamment la perception de faibles salaires, le caractère hautement saisonnier de l'industrie, la variabilité des heures de travail et la nature physique des tâches à effectuer.

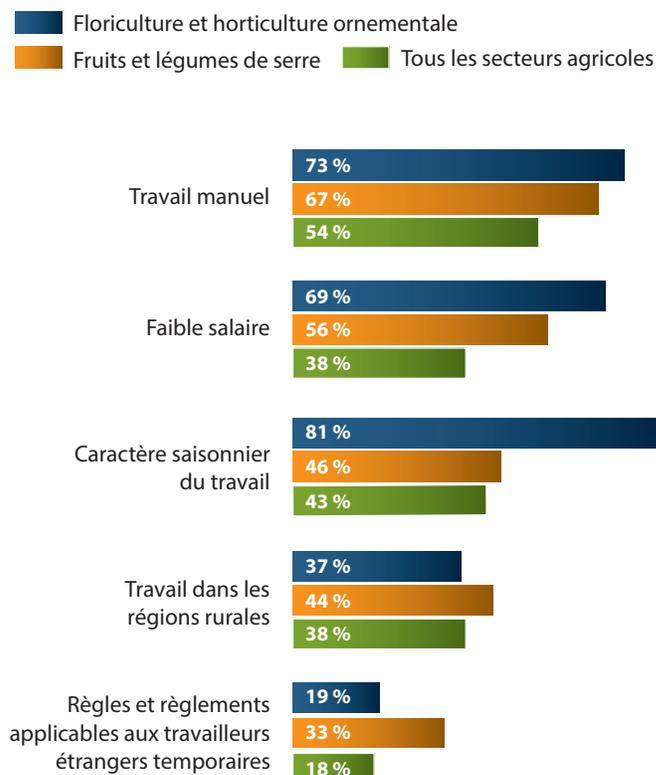
Recrutement de travailleurs

Bon nombre des problèmes de recrutement de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture se posent également à l'ensemble du secteur agricole. Cependant, cette industrie se heurte aussi à des obstacles qui lui sont propres. Les employeurs sont beaucoup plus susceptibles de citer comme obstacle au recrutement la perception de faibles salaires. En effet, 62 % des répondants ont indiqué qu'il s'agissait d'un obstacle au recrutement, comparativement à 38 % des producteurs à l'échelle du Canada. Cela représente la proportion la plus élevée d'employeurs ayant signalé cet obstacle parmi les secteurs sondés.

Parmi les obstacles majeurs au recrutement, citons également le caractère manuel du travail : 70 % des producteurs de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture ont indiqué qu'il s'agissait d'un frein à l'embauche, une proportion bien supérieure à celle de 54 % mesurée auprès des employeurs de l'ensemble du secteur agricole.

Sur une note plus positive, les employeurs de cette industrie ont eu moins de difficulté à recruter des travailleurs possédant les compétences et l'expérience requises. Parmi les employeurs de l'industrie interrogés, 6 % ont indiqué que le manque de compétences essentielles constituait un obstacle au recrutement, tandis que 15 % ont mentionné un manque d'expérience dans le secteur. À titre de comparaison, ces proportions s'élevaient respectivement à 13 % et 30 % pour les employeurs agricoles du Canada.

Défis liés au recrutement de la main-d'œuvre



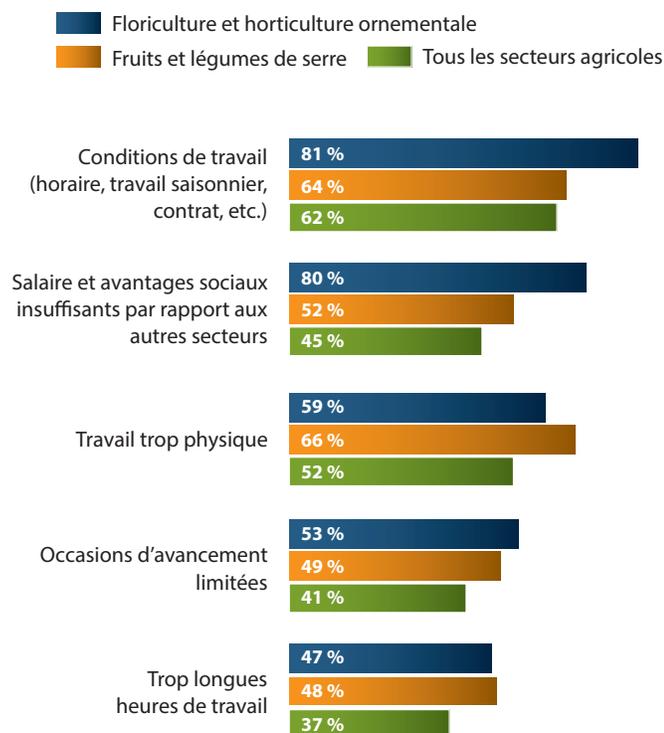
*Selon les réponses de 61 producteurs de fruits et légumes de serre et de 67 floriculteurs et horticulteurs.

Maintien en poste des travailleurs

L'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture a de la difficulté à maintenir les travailleurs en poste. Même si l'industrie a un taux de roulement involontaire similaire à la moyenne nationale du secteur (2,5 %), elle est l'industrie agricole ayant le troisième taux le plus élevé de roulement volontaire (15,8 %, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale de 10,3 % observée pour le secteur). Il est intéressant de souligner que les producteurs de fruits et de légumes de serre affichaient un taux de roulement volontaire de 18,8 %, taux qui est supérieur à celui enregistré par les producteurs en floriculture et en horticulture ornementale (12,2 %).



Défis liés au maintien en poste des travailleurs



*Selon les réponses de 61 producteurs de fruits et légumes de serre et de 64 floriculteurs et horticulteurs.

La variabilité des heures de travail, y compris la saisonnalité et les longues heures durant la haute saison, constitue le principal facteur nuisant au maintien de l'effectif dans l'industrie. De fait, l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture présente l'une des structures saisonnières les plus marquées du secteur agricole. À la haute saison, la proportion de main-d'œuvre nationale est habituellement 1,9 fois plus élevée que la proportion employée durant les périodes creuses, et ce ratio augmente considérablement si l'on comptabilise le grand nombre de travailleurs étrangers saisonniers qu'emploie l'industrie. Étant donné que l'industrie a souvent besoin d'un grand volume de travailleurs, généralement pour une courte période à la haute saison, elle continue d'afficher des taux d'emplois vacants supérieurs à la moyenne, malgré la présence d'un vaste contingent de travailleurs étrangers. L'incapacité à embaucher suffisamment de travailleurs se traduit souvent par un stress excessif

pour les propriétaires et le personnel, ce qui a une incidence négative sur le maintien en poste.

La nature physique du travail est également un plus grand problème dans cette industrie, 65 % des exploitants y voyant un problème, comparativement à 52 % pour l'ensemble du secteur agricole.

Le caractère insuffisant de la rémunération et des avantages sociaux nuit particulièrement aux floriculteurs et horticulteurs, 80 % d'entre eux y voyant un obstacle au maintien en poste, comparativement à 52 % des producteurs de fruits et légumes de serre et à 45 % de l'ensemble des employeurs agricoles.

Postes les plus difficiles à pourvoir

L'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture aura surtout de la difficulté à pourvoir les postes d'ouvrier agricole polyvalent, de pépiniériste et de serriculteur. À l'heure actuelle, ces postes représentent 57 % de la main-d'œuvre de l'industrie et 83 % des besoins en main-d'œuvre.

D'ici 2029, la pénurie s'accroîtra, avec 2 900 postes d'ouvrier de pépinières et de serres et 1 300 postes d'ouvrier agricole polyvalent de plus qui resteront non pourvus ou qui devront être pourvus par des travailleurs étrangers, faute de travailleurs canadiens.

Les postes de gestionnaire en horticulture représenteront 5 % de la pénurie de main-d'œuvre en 2029, et 1 400 emplois pourraient rester non pourvus. En outre, au sein de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture, 570 postes relatifs aux finances, assurances et autres domaines connexes ne pourront être pourvus par des travailleurs canadiens d'ici la fin de la période de prévision.



Conclusion

En raison de sa forte dépendance envers les travailleurs étrangers, de l'offre réduite de travailleurs canadiens et de la demande croissante du marché, l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture fait face à d'importants défis en matière de main-d'œuvre.

Malgré la baisse de la production et la réduction de la main-d'œuvre au cours de la dernière décennie, l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture demeure le plus gros employeur agricole du Canada. C'est également l'une des industries qui compte le plus sur les travailleurs étrangers pour atteindre ses objectifs de production.

Bien que la demande sur les marchés intérieurs et mondiaux laisse entrevoir des perspectives intéressantes pour cette industrie, les difficultés liées à la main-d'œuvre menacent sa rentabilité et son potentiel de croissance.

D'ici 2029, le bassin de travailleurs canadiens continuera de diminuer, et l'écart entre la main-d'œuvre disponible et les besoins en main-d'œuvre de l'industrie se creusera. L'industrie dépendra donc encore plus des travailleurs étrangers et davantage de postes resteront vacants en raison de la pénurie de main-d'œuvre, ce qui aura une incidence négative sur les ventes, les objectifs de productivité et la capacité de croissance de l'industrie.

Même si l'industrie a réussi à combler la plupart de ses besoins en main-d'œuvre grâce aux travailleurs étrangers, cette dépendance la rend vulnérable aux changements apportés aux politiques. Alors que bon nombre des changements qui ont été apportés aux règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ne s'appliquent pas au Programme des travailleurs agricoles saisonniers, ils s'appliquent au Volet agricole du PTET. Les règles et les processus qui régissent le PTET font l'objet d'un examen par les différents ministères. Il n'est pas certain que le secteur continue d'avoir accès aux travailleurs étrangers à l'avenir. Cette incertitude pourrait réduire encore plus le bassin de travailleurs disponibles et empêcher l'industrie de réaliser son potentiel de croissance.

Bien que l'industrie affiche un taux de départs à la retraite inférieur à la moyenne et que ses activités

aient tendance à se dérouler plus près de villes plus grandes offrant des bassins de main-d'œuvre plus vastes, elle fait néanmoins face à d'importants défis liés à la main-d'œuvre :

- Les employeurs de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture— et surtout ceux du sous-secteur de la floriculture et de l'horticulture ornementale— étaient beaucoup plus susceptibles de citer la perception de faibles salaires comme étant un obstacle au recrutement.
- Les fluctuations saisonnières de la demande de main-d'œuvre et le caractère hautement physique du travail font qu'il est difficile de recruter des travailleurs et de les maintenir en poste.
- L'industrie affiche des taux de roulement volontaire élevés, qui induisent un coût et une contrainte considérables pour les employeurs.
- Les pénuries de main-d'œuvre toucheront durement certaines provinces, notamment l'Ontario.

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

- Elle pourrait offrir aux travailleurs des outils et une formation pour les aider à accomplir les tâches physiquement exigeantes.
- Elle pourrait aussi chercher des moyens d'atténuer les fluctuations saisonnières, par exemple, par la mise en banque des heures ou le partenariat avec des employeurs dont les pics d'activité surviennent à une autre période de l'année.
- Le recours à des bassins de travailleurs souhaitant travailler seulement une partie de l'année (p. ex. les personnes à la retraite) peut aider à répondre au besoin de ce secteur qui nécessite un grand nombre de travailleurs durant des périodes données.

La recherche de solutions pour aider à surmonter ces défis considérables assurera l'essor de l'industrie au cours des années 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.

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.





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

Il est possible de télécharger le présent document sur www.cahrc-ccrha.ca
Tous droits réservés. © CCRHA, 2019

Références photographiques : Bylands Nurseries, Flowers Canada Growers, Rainbow Greenhouses, Mike Medeiros, Sheridan Nurseries.