



# Répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur l'avenir de l'agriculture en Nouveau-Brunswick

*Prévisions agricoles jusqu'en 2029*





Le secteur agricole du Canada affrontera des défis uniques relativement au marché du travail pour les années à venir. Le présent rapport examine l'incidence de ces difficultés sur le Nouveau-Brunswick entre aujourd'hui et 2029.

## Coup d'œil sur l'industrie agricole du Nouveau-Brunswick

### En 2017:

- Emploie 5 195 personnes
- 4 % de main-d'œuvre étrangère
- 268 emplois non pourvus
- 30 millions de dollars de pertes de ventes attribuables aux pénuries de main-d'œuvre

### En 2029:

- 5 200 travailleurs requis
- 40 % de la main-d'œuvre partie à la retraite
- 400 emplois potentiellement non pourvus

## Aperçu à l'échelle provinciale

Après une décennie de diminution de la demande de main-d'œuvre et d'excédents de main-d'œuvre, l'industrie agricole du Nouveau-Brunswick doit composer avec un recul du nombre de travailleurs et une pénurie de main-d'œuvre croissante.

En 2017, le Nouveau-Brunswick détenait le troisième plus petit bassin de travailleurs au Canada, avec 5 200 travailleurs employés dans le secteur, ou seulement 1,5 % de la main-d'œuvre agricole canadienne. L'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador étaient les seules provinces à avoir encore moins de travailleurs agricoles.

L'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture\* y emploie le plus de travailleurs agricoles, soit près d'un sur cinq (18 %) en 2017. Les deux autres industries qui emploient le plus de travailleurs agricoles sont celles des fruits de champs et légumes (11 %) et des produits laitiers (10 %).

L'industrie agricole de la province présente une très faible dépendance à l'égard des travailleurs étrangers : seul 4 % de la main-d'œuvre de la province est constituée de travailleurs étrangers, comparativement à la moyenne sectorielle de 17 % à l'échelle du Canada. En comparaison, la province voisine de la Nouvelle-Écosse, dont la gamme de produits est très similaire, présente une bien plus grande dépendance à l'égard des travailleurs étrangers puisque ceux-ci représentent 29 % de la main-d'œuvre.

À l'heure actuelle, la main-d'œuvre agricole de la province est plus jeune que la moyenne, mais deux travailleurs canadiens sur cinq (40 %) prendront tout de même leur retraite entre aujourd'hui et 2029.

Le Nouveau-Brunswick est l'une des rares provinces dont le marché du travail agricole est relativement équilibré. Bien que l'offre de main-d'œuvre agricole ait légèrement dépassé la demande en 2017, la province n'a pas été en mesure de pourvoir 268 postes, ce qui correspond à 5,1 % de la main-d'œuvre totale requise. L'incapacité de pourvoir les postes disponibles malgré un excédent de

main-d'œuvre peut s'expliquer par un écart entre les compétences requises et les compétences des travailleurs disponibles, ou par un manque de travailleurs dans des régions de la province où des emplois étaient disponibles.

Les ventes associées à chaque travailleur étant inférieures à celles des autres provinces, chaque emploi vacant cause moins de pertes de ventes à l'échelle de l'industrie. Ces postes non pourvus ont néanmoins coûté à l'industrie 30 millions de dollars en pertes de ventes en 2018.

À l'avenir, l'excédent de main-d'œuvre agricole du Nouveau-Brunswick se transformera en pénurie de main-d'œuvre, car l'offre de main-d'œuvre diminue plus rapidement que la demande dans le secteur. Par conséquent, la province devrait connaître une augmentation de son déficit de travailleurs, ce qui nuira à la rentabilité et à la croissance du secteur.



\*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.



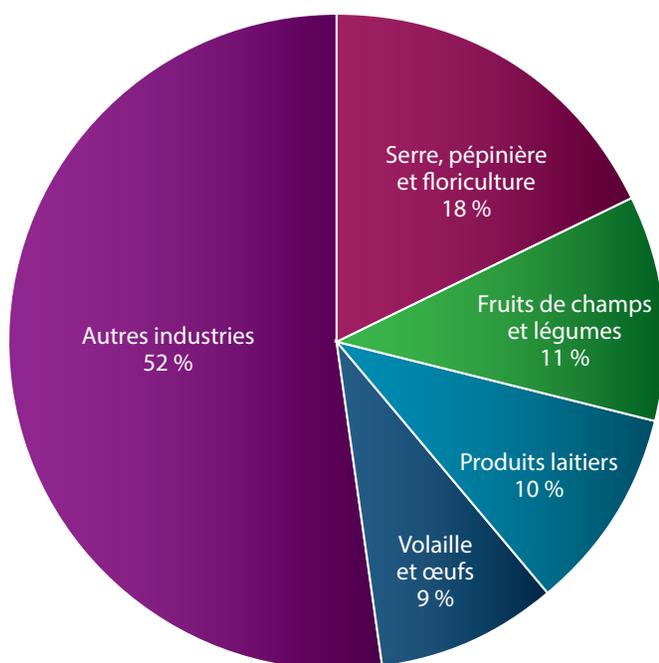
## Principales industries agricoles

Le secteur agricole du Nouveau-Brunswick est relativement équilibré en ce qui concerne différentes industries.

Le secteur agricole de la province n'est dominé par aucune industrie en particulier. L'industrie de la culture de serre et en pépinière et de la floriculture est le principal employeur, soit 18 % de la main-d'œuvre agricole de la province. Les autres employeurs importants sont l'industrie des fruits de champs et légumes, l'industrie des produits laitiers et l'industrie de la volaille et des œufs (11 %, 10 % et 9 % du total des travailleurs agricoles, respectivement).

Bien que la part de la main-d'œuvre agricole du Nouveau-Brunswick soit faible, la province compte un nombre démesuré de travailleurs aquacoles canadiens et de travailleurs de l'industrie ovine et caprine.

### Profil de l'emploi agricole au Nouveau-Brunswick



## Tendances de la production

Plusieurs des principales industries agricoles du Nouveau-Brunswick connaîtront une production stable ou une croissance de la productivité.

Au cours de la dernière décennie, le nombre de fermes dans la province a diminué, un phénomène qui s'inscrit dans la tendance générale vers le regroupement observée dans le secteur agricole canadien, où un grand nombre de petites exploitations agricoles fusionnent en entités plus grandes. Puisque le regroupement tend à réduire le nombre de travailleurs requis, la demande de main-d'œuvre dans la province a diminué. Entre 2007 et 2017, la demande de travailleurs agricoles au Nouveau-Brunswick a chuté en moyenne de 0,9 % par année, un peu plus rapidement que la baisse moyenne de 0,7 % par année enregistrée pour l'ensemble du secteur agricole canadien.

En plus des regroupements, la prévision d'une production stable pour l'industrie laitière, le troisième employeur agricole en importance du Nouveau-Brunswick, qui représentait 10 % de la main-d'œuvre du secteur en 2017, devrait limiter encore la croissance de la demande de main-d'œuvre. La productivité de l'industrie ne devrait progresser que de 0,8 % par année entre 2018 et 2029, mais une fois prise en compte la croissance future de la productivité, la demande de main-d'œuvre de l'industrie passera de 550 travailleurs en 2017 à 450 seulement en 2029.

Pour d'autres employeurs agricoles importants de la province, les perspectives de production sont meilleures. Par exemple, l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture, le deuxième employeur agricole le plus important de la province, connaîtra une hausse de la production moyenne de 2,3 % par an entre 2018 et 2029. Toutefois, même pour ces industries, l'augmentation simultanée de la productivité, qui fait en sorte que chaque travailleur peut générer un niveau de production supérieur, modérera le besoin de main-d'œuvre supplémentaire.



## Prévisions du marché du travail

Bien que la demande de main-d'œuvre diminue au Nouveau-Brunswick, le bassin de main-d'œuvre disponible devrait diminuer encore plus rapidement, ce qui se traduira par une légère pénurie de main-d'œuvre d'ici la fin de la période de prévision.

La combinaison de la croissance stable de la production dans certaines des principales industries agricoles et d'une hausse de la productivité entraînera une réduction de la demande de main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick d'en moyenne 0,4 % par an entre aujourd'hui et 2029. En 2017, 5 500 travailleurs étaient requis dans le secteur; d'ici 2029, ce nombre atteindra 5 200.

Cependant, l'offre de main-d'œuvre canadienne diminuera également en moyenne de 1,4 % par an. D'ici 2029, il y aura 900 travailleurs canadiens de moins dans la province. Comme l'offre de travailleurs disponibles diminue plus vite que la demande de main-d'œuvre du secteur, la province devrait connaître un écart de plus en plus marqué

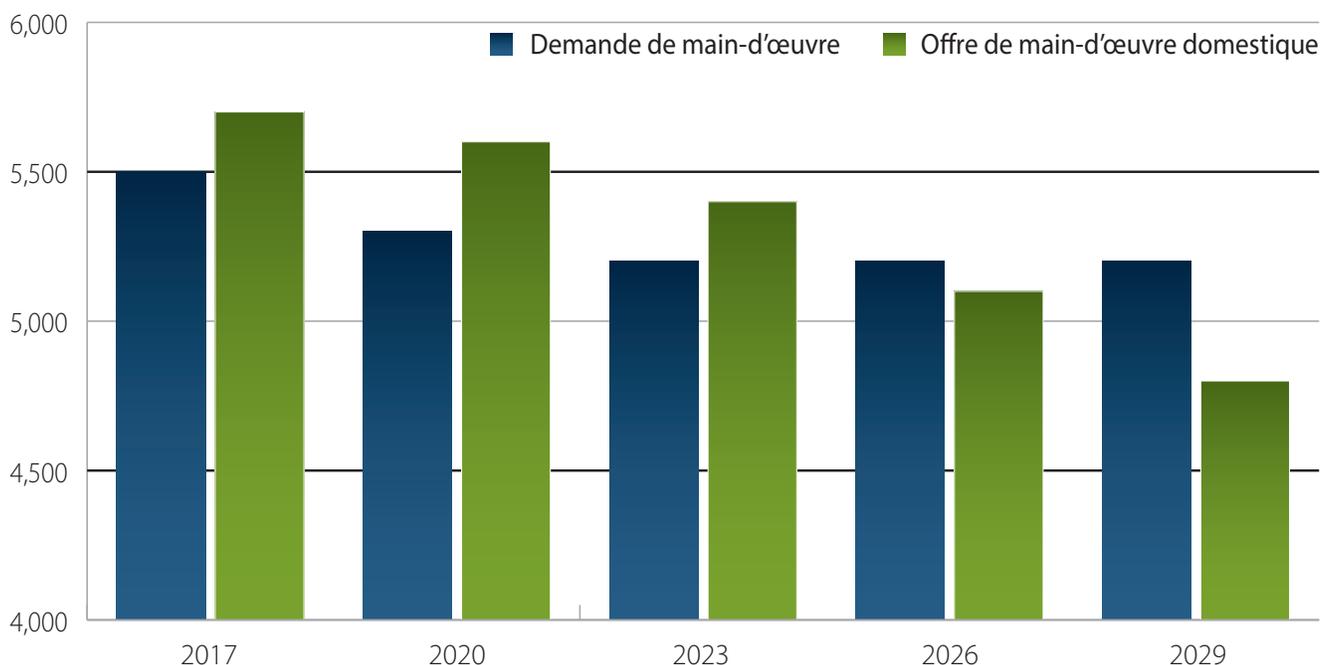
### POINTS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

- **35 %** des agriculteurs du Nouveau-Brunswick n'ont pas été en mesure de trouver tous les travailleurs dont ils avaient besoin en 2018, comparativement à 47 % pour l'ensemble du Canada.
- **38 %** des agriculteurs du Nouveau-Brunswick s'attendent à ce que l'emploi dans leur exploitation augmente au cours des cinq prochaines années, tandis que seuls 20 % prévoient une baisse.

entre la main-d'œuvre disponible et les besoins en main-d'œuvre. Étant donné que 268 postes étaient déjà vacants en 2017, cette dynamique pourrait se traduire par un nombre beaucoup plus élevé de postes vacants d'ici 2029.

La pénurie de main-d'œuvre frappera plus durement certaines industries. Les besoins de main-d'œuvre de l'industrie de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture de la province sont actuellement parmi les plus importants du secteur, et la pénurie devrait s'intensifier plus rapidement que dans toute autre industrie agricole au cours de la période de prévision. À l'autre extrémité du spectre, l'industrie laitière verra sa pénurie de main-d'œuvre réduite au cours de la même période.

## L'excédent de main-d'œuvre se transformera en déficit dans l'industrie agricole du Nouveau-Brunswick



## Travailleurs étrangers

Avec seulement 3,8 % de la main-d'œuvre totale qui se compose de travailleurs étrangers, le Nouveau-Brunswick présente une dépendance faible à l'égard des travailleurs étrangers. En comparaison, la main-d'œuvre agricole de l'Ontario comprend 30 % de travailleurs étrangers, celle de la Nouvelle-Écosse 29 % et celle de la Colombie-Britannique 23 %.

La plus faible dépendance du Nouveau-Brunswick à l'égard des travailleurs étrangers par rapport à la Nouvelle-Écosse est assez étonnante, car ces deux provinces vendent sensiblement les mêmes produits. Les différents niveaux de dépendance à l'égard des travailleurs étrangers peuvent s'expliquer par le fait que le nombre de postes non pourvus au Nouveau-Brunswick a toujours été plus faible.



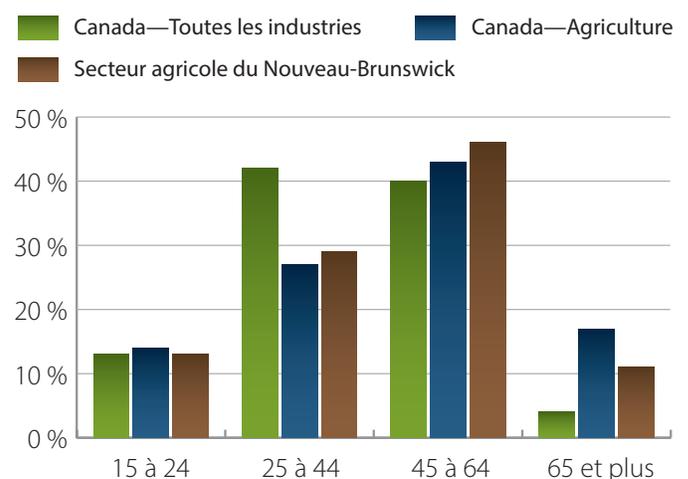
## Tendances démographiques

Les départs à la retraite et la baisse du nombre de jeunes dans la province contribueront de façon importante à la baisse de l'offre de main-d'œuvre agricole.

En 2016, 57 % de la main-d'œuvre agricole du Nouveau-Brunswick était âgée d'au moins 45 ans, comparativement à la moyenne canadienne de 59 % pour le secteur agricole et de seulement 45 % pour l'ensemble des industries canadiennes. Malgré un effectif plus jeune que la moyenne, 40 % de la main-d'œuvre agricole actuelle de la province devrait prendre sa retraite d'ici 2029, comparativement au taux de départs à la retraite de 37 % pour l'ensemble du secteur agricole du Canada.

Une autre tendance démographique qui influera sur l'offre de main-d'œuvre entre aujourd'hui et 2029 est la baisse du nombre de jeunes dans la province. Étant donné le plus petit bassin de jeunes dans la province, le nombre de jeunes se joignant à la population active agricole devrait diminuer de 22 % au cours de la prochaine décennie, soit l'une des baisses les plus rapides de toutes les provinces.

### Répartition de la main-d'œuvre selon l'âge en 2016



## Répercussions financières

Le Nouveau-Brunswick connaîtra des pénuries de main-d'œuvre au cours des prochaines années, qui auront des répercussions financières sur la province.

Il est resté 268 emplois non pourvus dans le secteur agricole du Nouveau-Brunswick en 2017, soit l'équivalent de 5,1 % de l'effectif total du secteur. Bien que ce taux soit inférieur à la moyenne nationale de 5,4 % pour le secteur agricole, ces problèmes de main-d'œuvre ont coûté à la province 30 millions de dollars, soit 4,9 % des ventes. Toutefois, puisque les ventes par travailleur sont moins élevées que dans la plupart des autres provinces, chaque poste non pourvu devrait avoir moins d'incidence sur les recettes de l'industrie.

En outre, l'incapacité à trouver suffisamment de travailleurs a eu d'autres répercussions sur les employeurs agricoles du Nouveau-Brunswick. Parmi les producteurs qui ont signalé des pénuries de main-d'œuvre, plus de quatre sur cinq (85 %) ont signalé un stress excessif pour le propriétaire et les autres employés, 54 % ont signalé des retards de production et 31 % ont déclaré que les pénuries de main-d'œuvre entraînaient des coûts en heures supplémentaires.

Au cours de la période de prévision, le Nouveau-Brunswick passera d'un excédent de main-d'œuvre à une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole. Les employeurs agricoles de la province peuvent donc s'attendre à une augmentation des pertes de ventes et d'autres effets négatifs.

## Défis liés à la main-d'œuvre

L'industrie agricole du Nouveau-Brunswick est confrontée à certaines difficultés pour ce qui est d'attirer et de retenir suffisamment de travailleurs.

La capacité du secteur à trouver et à maintenir en poste un nombre suffisant de travailleurs agricoles est entravée par les conditions de travail, la perception de faibles salaires et le fait que les activités se déroulent en milieu rural.

## Recrutement de travailleurs

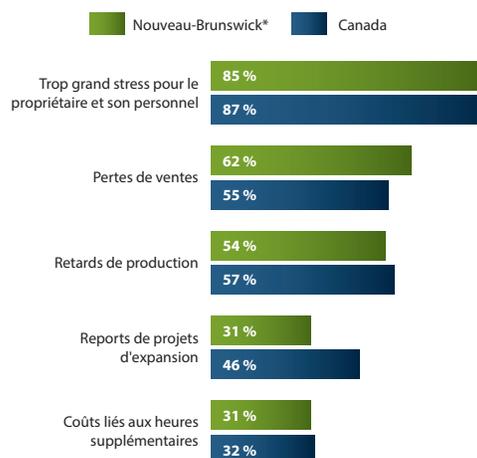
En matière de recrutement de travailleurs agricoles, le Nouveau-Brunswick est confronté aux mêmes défis que le reste du Canada. Le principal défi était la

nature manuelle du travail, environ trois employeurs sur cinq (58 %) le citant comme un problème.

Les exploitations agricoles du Nouveau-Brunswick ont tendance à se trouver dans les régions rurales, ce qui constitue également un obstacle au recrutement. Selon des recherches du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, seulement 20 % des producteurs interrogés ont indiqué qu'ils se trouvaient à proximité d'une agglomération de plus de 10 000 habitants, comparativement à 35 % pour les exploitations agricoles à l'échelle nationale. Les producteurs sont donc plus susceptibles d'éprouver des problèmes liés à l'emplacement rural : 43 % ont signalé ce facteur comme étant un obstacle au recrutement, comparativement à 38 % des producteurs à l'échelle nationale. Plus précisément, le déclin des populations rurales est une préoccupation plus grande pour les producteurs de cette province. En effet, 40 % des personnes interrogées ont signalé que cela constituait un obstacle majeur au recrutement, comparativement à 27 % des producteurs à l'échelle du Canada.

Sur une note positive, les employeurs agricoles du Nouveau-Brunswick étaient moins susceptibles de citer les compétences et l'expérience inadéquates comme un obstacle au recrutement de travailleurs. Comparativement à 30 % des employeurs agricoles à

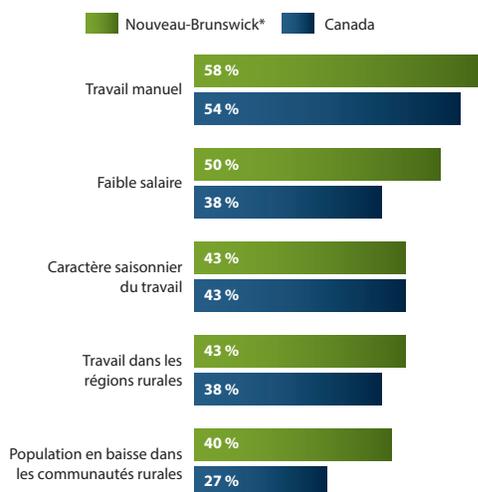
## Répercussions des pénuries de main-d'œuvre



\*Selon les réponses de 13 producteurs du Nouveau-Brunswick qui ont déclaré ne pas avoir accès à tous les travailleurs dont ils ont besoin.

l'échelle du Canada, seulement 20 % des producteurs du Nouveau-Brunswick ont déclaré que le manque d'expérience dans ce secteur les empêchait de trouver des travailleurs.

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



\*Selon les réponses de 40 producteurs du Nouveau-Brunswick.

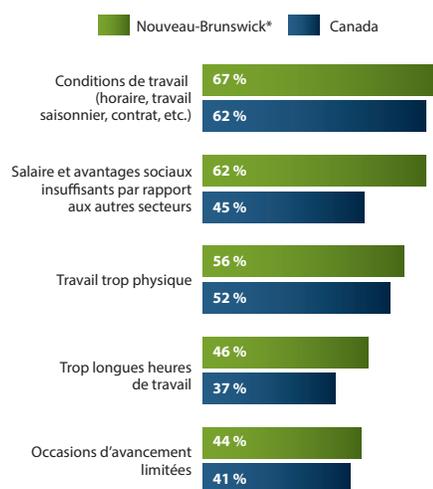
## Maintien en poste des travailleurs

Bien que le Nouveau-Brunswick bénéficie de taux de roulement volontaire inférieurs à la moyenne (6 % comparativement à la moyenne agricole de 10 %), le taux de roulement involontaire de 8 % est le deuxième plus élevé parmi les provinces, et bien au-dessus de la moyenne agricole de 3 %.

Les employeurs agricoles du Nouveau-Brunswick éprouvent certaines difficultés à attirer et à maintenir en poste les travailleurs. Les conditions de travail, y compris la saisonnalité et les longues heures de travail durant la haute saison, constituent un défi pour plus de deux tiers des employeurs agricoles (67 %) de la province, ce qui est similaire à la moyenne nationale de 62 % du secteur agricole. Par ailleurs, la nature physique du travail est problématique pour 62 % des employeurs de la province, comparativement à 45 % des employeurs agricoles du Canada.

Sur une note positive, la faible sécurité d'emploi a moins constitué un problème pour les employeurs agricoles de cette province : seuls 5 % considèrent qu'elle pose des difficultés, comparativement à la moyenne de 8 % pour l'ensemble du Canada.

## Défis liés au maintien en poste des travailleurs



\*Based on responses of 39 producers in New Brunswick.

## Postes les plus difficiles à pourvoir

Au cours de la période de prévision, l'industrie agricole du Nouveau-Brunswick aura le plus de difficultés à pourvoir les postes d'ouvrier agricole polyvalent et de gestionnaire, qui comprennent les propriétaires exploitants et les gestionnaires embauchés, ainsi que les postes d'ouvrier agricole polyvalent. Ensemble, ces professions représentaient un peu plus de 53 % de la main-d'œuvre agricole de la province en 2017. Au cours de la période de prévision, elles continueront à compter pour la plus grande partie de la pénurie de main-d'œuvre de la province, environ 440 postes d'ouvrier agricole polyvalent et 70 postes de gestionnaire dans le domaine de l'agriculture étant à risque de demeurer non pourvus en raison d'un manque de travailleurs. À l'inverse, le secteur agricole de la province devrait connaître un excédent d'environ 140 travailleurs dans toutes les autres professions.



## Conclusion

Même s'il fait partie des quelques provinces à avoir connu récemment un excédent de main-d'œuvre, le Nouveau-Brunswick connaîtra des problèmes de main-d'œuvre au cours des prochaines années.

Le Nouveau-Brunswick est l'une des trois seules provinces à avoir enregistré un excédent de main-d'œuvre dans le secteur agricole en 2017. Toutefois, étant donné que le bassin de travailleurs diminue plus rapidement que la demande de main-d'œuvre, le secteur agricole de la province peut s'attendre à voir les besoins dépasser l'offre, et une pénurie de main-d'œuvre pourrait bien survenir au cours des prochaines années. D'ici 2029, la pénurie de main-d'œuvre de la province représentera 7 % de la demande de main-d'œuvre totale. Étant donné que malgré un excédent de main-d'œuvre, le secteur a été incapable de pourvoir 268 postes, la diminution rapide de l'offre de travailleurs pourrait bien donner lieu à un plus grand nombre de postes non pourvus à l'avenir.

Pour résoudre ses problèmes de main-d'œuvre, la province devra surmonter un certain nombre de difficultés majeures :

- Le déclin des populations rurales complique la tâche des employeurs en milieu rural qui tentent d'attirer des travailleurs.
- Environ trois employeurs sur cinq (58 %) signalent que la nature manuelle du travail donne lieu à des problèmes de recrutement.
- Un trop grand nombre d'heures de travail nuit au maintien en poste du personnel dans cette province. Près de la moitié des employeurs agricoles (46 %) de cette province a cité cette question comme étant un obstacle au maintien en poste, comparativement à la moyenne nationale de 37 %.
- La rémunération pose davantage un problème de maintien en poste pour les employeurs agricoles de la province.

Toutefois, l'industrie agricole de la province possède aussi des points forts dont elle pourrait tirer parti :

- Le Nouveau-Brunswick enregistre un taux de roulement volontaire (6 %) inférieur à la moyenne (10 %) à l'échelle nationale.
- La province dispose d'une main-d'œuvre agricole plus jeune que la moyenne, ce qui pourrait permettre d'atténuer les effets des départs à la retraite.
- Le secteur a la possibilité de faire appel à des programmes de formation, au mentorat et à l'encadrement pour accroître les compétences de la main-d'œuvre.
- Toute solution permettant d'atténuer la nature physique du travail agricole pourrait rendre les emplois dans ce secteur plus intéressants par rapport à d'autres industries.

Au cours de la période de prévision, le Nouveau-Brunswick devra trouver des moyens de renforcer le bassin de main-d'œuvre canadienne afin de résoudre son déficit de travailleurs, d'éviter des pertes financières et d'atteindre son potentiel de croissance.



## 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.AgriLMI.ca](http://www.AgriLMI.ca).

## À propos de 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 : Stephanie Cruickshanks, Manitoba—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, Alejandro De Maio-Sukic

Il est interdit de reproduire ou de transmettre l'information (ou le contenu de la publication ou du 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

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

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

Références photographiques : Alberta Milk, Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture, Cyr Couturier, Murray Porteous, Mary Robinson, Lydia Schouten.