

Comment les problèmes de main-d'œuvre façonneront l'avenir de l'industrie des fruits de verger et de vigne :

Prévisions agricoles jusqu'en 2029



Le secteur agricole du Canada sera confronté à des défis uniques relativement au marché du travail au cours des années à venir, et il en va de même de l'industrie des fruits de verger et de la vigne. Quelques-unes des tendances et réalités caractérisant le lieu de travail qui façonneront l'industrie d'ici à 2029 sont examinées dans ce rapport.



Aperçu de l'industrie

L'industrie des fruits de verger et de la vigne* est un employeur important qui dépend beaucoup des travailleurs étrangers et qui risque de se retrouver face à une pénurie croissante de main-d'œuvre qui la rendra plus vulnérable aux changements de politiques si elle ne parvient pas à recruter plus efficacement des travailleurs canadiens et à les maintenir en poste. L'industrie des fruits de verger et de la vigne comprend les exploitations agricoles qui produisent tous les types de fruits de verger (p. ex. pommes et pêches), de noix (p. ex. noix de Grenoble et noisettes) et de baies (p. ex. fraises, bleuets et framboises) ainsi que les vignobles.

L'industrie est un employeur agricole important qui emploie 23 900 personnes, ce qui représente 7 % de la main-d'œuvre agricole totale du Canada. Plus d'un travailleur sur deux (soit 51 % de la main-d'œuvre) est étranger, ce qui en fait l'industrie agricole qui dépend le plus des travailleurs étrangers.

L'industrie des fruits de verger et de la vigne est un secteur exigeant en main-d'œuvre, qui nécessite un travail manuel intensif de cueillette et d'emballage. L'industrie est également celle qui affiche les plus fortes fluctuations saisonnières de tout le secteur agricole. Elle compte donc davantage sur les travailleurs étrangers pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre.

Le travail est très saisonnier : durant la haute saison, la proportion de main-d'œuvre canadienne est presque cinq fois plus élevée que la proportion employée durant les périodes creuses.

Les activités de cette industrie sont essentiellement concentrées en Colombie-Britannique et en Ontario. De fait, plus des deux cinquièmes de sa main-d'œuvre (42 %) sont en Colombie-Britannique, 32 % est en Ontario et 12 %, au Québec.

*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) porc; 11) fruits de verger et de vigne.

Coup d'œil sur l'industrie des fruits de verger et de la vigne

En 2017 :

- Emploie 23 900 personnes
- 51 % de main-d'œuvre étrangère
- 900 emplois non pourvus
- 94 millions de dollars de pertes de ventes attribuables aux pénuries de main-d'œuvre

En 2029 :

- 1 100 travailleurs canadiens disponibles en moins
- 35 % de la main-d'œuvre partie à la retraite
- 15 400 emplois de plus que le nombre de travailleurs canadiens disponibles

L'industrie devrait connaître une augmentation de la production par travailleur, ce qui limitera la demande de main-d'œuvre. Toutefois, l'industrie continuera de faire face à une pénurie croissante de main-d'œuvre, car on s'attend à ce que la main-d'œuvre canadienne disponible diminue de 1 100 travailleurs au cours de la période de prévision en raison des départs à la retraite.



Tendances de la production

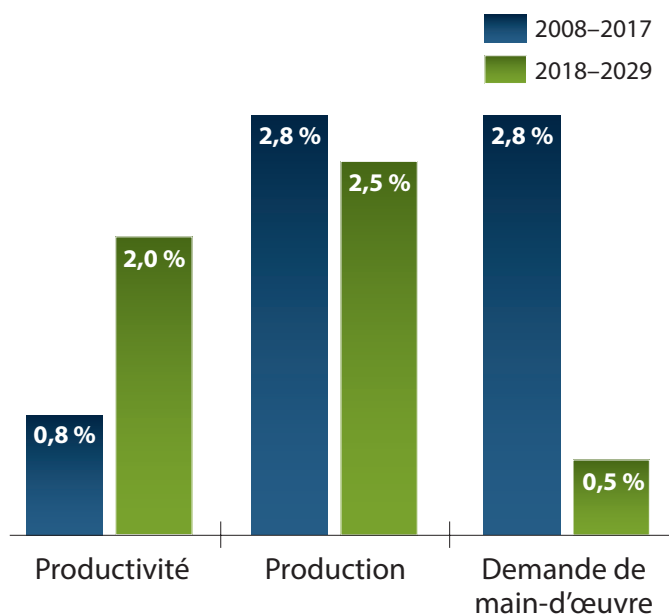
Une forte croissance de la productivité, associée à un ralentissement modéré de la croissance de la production, limitera l'accroissement des besoins en main-d'œuvre de l'industrie.

L'industrie des fruits de verger et de la vigne a affiché un rendement modeste sur le plan de la productivité au cours de la dernière décennie, sa productivité (c.-à-d. la production par travailleur) ayant augmenté de 0,8 % par année. Au cours des dix prochaines années, la croissance de la productivité devrait s'accélérer, la productivité atteignant en moyenne 2 % par an d'ici 2029. Ces perspectives de productivité sont parmi les plus prometteuses de tout le secteur agricole.

Dans un même temps, les niveaux de production, qui ont augmenté de 2,8 % par année entre 2007 et 2017, continueront de progresser, mais à un rythme

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

(variation annuelle moyenne en pourcentage)



POINTS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

- En 2018, **45 %** des producteurs de fruits de verger et de vigne n'ont pas été en mesure de trouver tous les travailleurs dont ils avaient besoin, comparativement à 47 % pour l'ensemble du secteur agricole.
- **44 %** des producteurs de fruits de verger et de vigne s'attendent à ce que l'emploi dans leur exploitation augmente au cours des cinq prochaines années, tandis que seuls 23 % prévoient une baisse.

plus lent, soit de 2,5 % par année au cours des dix prochaines années.

La production augmentant plus lentement, alors que la productivité demeurera forte, les besoins en main-d'œuvre de l'industrie n'augmenteront que de façon modeste d'ici 2029.



Prévisions du marché du travail

Même si la forte productivité de l'industrie freinera l'augmentation des besoins en main-d'œuvre de l'industrie des fruits de verger et de la vigne, les pénuries de main-d'œuvre devraient s'accroître dans l'industrie au cours des dix prochaines années en raison de la diminution du nombre de travailleurs canadiens.

La demande de travailleurs dans cette industrie devrait augmenter légèrement, pour passer de 24 800 travailleurs en 2017 à 26 500 travailleurs d'ici 2029. En même temps, le bassin de main-d'œuvre canadienne devrait diminuer de 1 100 personnes d'ici la fin de la période de prévision, sous l'effet principalement des départs à la retraite.

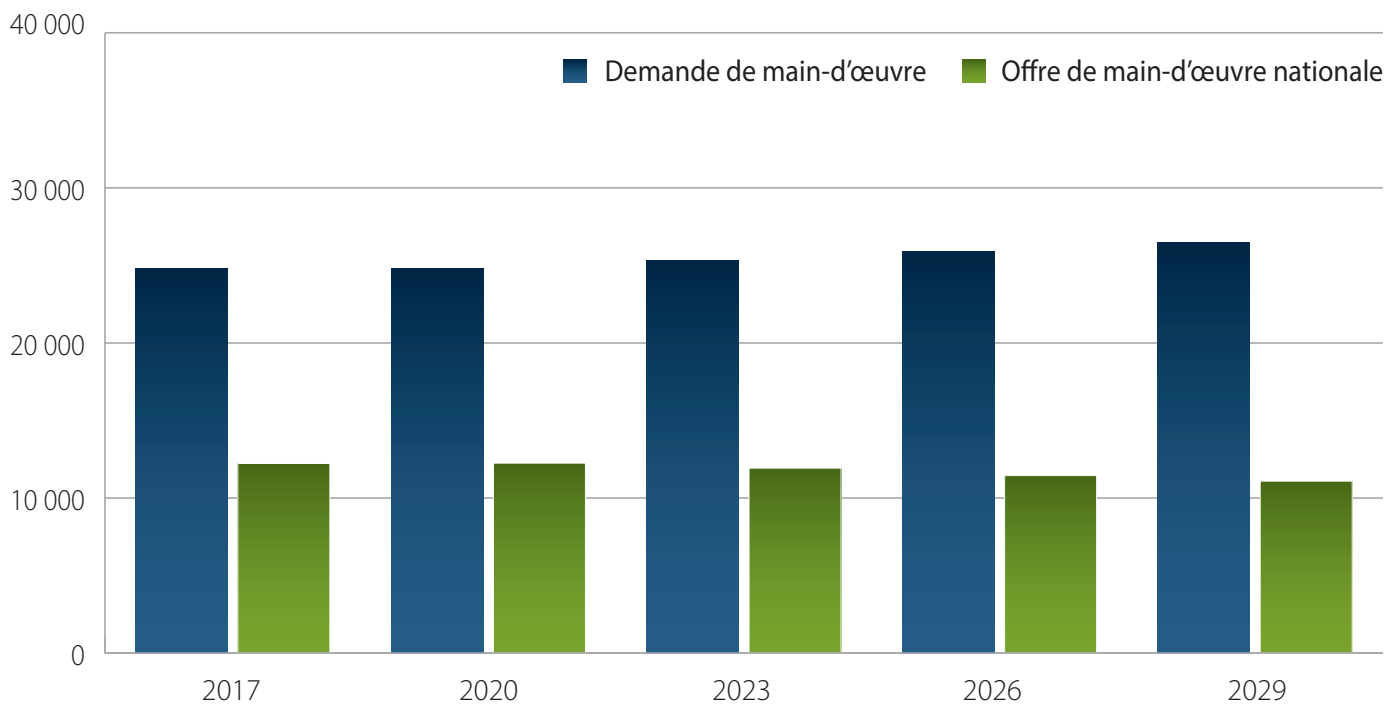
Par conséquent, la pénurie de main-d'œuvre s'accroîtra et le nombre d'emplois ne pouvant être pourvus par le bassin de travailleurs canadiens



disponibles passera de 12 600 à 15 400. Cela signifie que, d'ici 2029, près de trois emplois sur cinq (58 %) devront être pourvus par des travailleurs étrangers ou resteront non pourvus. Il s'agit de l'un des plus gros déficits de travailleurs de tout le secteur agricole.

Bien que l'industrie ait généralement réussi à combler le déficit de travailleurs canadiens par l'embauche de travailleurs étrangers, cette stratégie la rend vulnérable aux changements de politiques qui pourraient réduire, voire éliminer, l'accès à cette source essentielle de travailleurs.

La pénurie de main-d'œuvre s'accroît dans l'industrie des fruits de verger et de la vigne



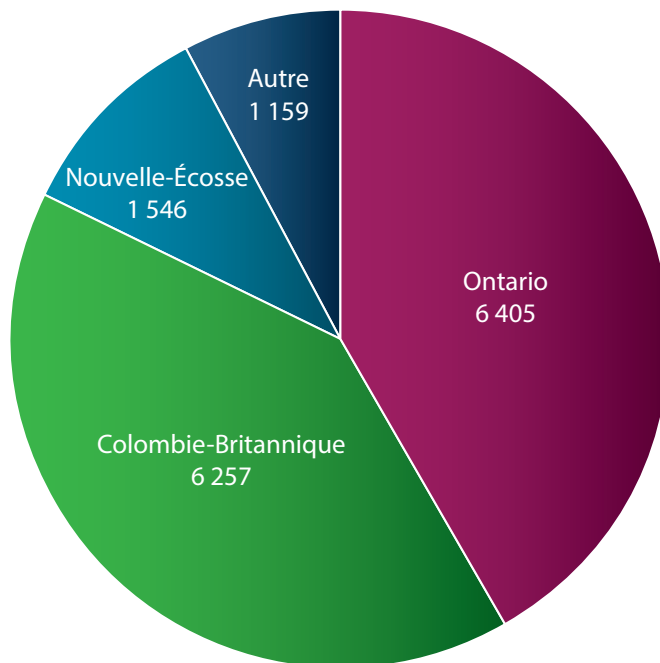
Tendances régionales

On s'attend à ce que les défis en matière de main-d'œuvre touchent particulièrement la Colombie-Britannique et l'Ontario, car l'industrie des fruits de verger et de la vigne est concentrée dans ces deux provinces. De fait, la majorité des travailleurs de l'industrie se trouvent en Colombie-Britannique et en Ontario, chaque province comptant respectivement 42 % et 32 % de la main-d'œuvre. La Colombie-Britannique présente également l'une des plus fortes concentrations d'emplois liés à l'industrie, un peu plus d'un travailleur agricole sur cinq (22 %) de la province étant employé dans cette industrie. D'ici 2029, le nombre de postes que les travailleurs canadiens ne pourront pourvoir augmentera de 6 300 en Colombie-Britannique.

C'est toutefois l'Ontario qui sera le plus durement touché par la rareté de main-d'œuvre au cours des dix prochaines années. C'est en effet dans cette province que le déficit de travailleurs sera le plus important, et que le pourcentage d'emplois pourvus par des travailleurs étrangers ou non pourvus en raison du manque de travailleurs canadiens sera le plus élevé. De fait, le nombre total de travailleurs canadiens disponibles dans cette province correspondra à un peu plus d'un quart (27 %) des besoins totaux en main-d'œuvre de l'industrie. Au total, le nombre de postes que les travailleurs canadiens ne pourront pourvoir augmentera de 6 400 en Ontario.



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



La Nouvelle-Écosse fera elle aussi face à une pénurie de main-d'œuvre, avec 1 500 emplois de plus que de travailleurs canadiens disponibles.

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 canadienne pour l'industrie des fruits de verger et de la vigne est passée de 15 000 en 2007 à 12 200 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 4 300 départs à la retraite entre 2018 et 2029, ce qui correspond à 35 % 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 2017 et 2029.



Répercussions financières

En 2018, les répercussions (en pourcentage) des pénuries de main-d'œuvre ont été plus importantes dans l'industrie des fruits de verger et de la vigne que dans toute autre industrie agricole. 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 900 postes, soit 7,2 % des emplois nécessaires pour soutenir l'industrie des fruits de verger et des noix, a coûté à l'industrie 94 millions de dollars en pertes de ventes, soit 9 % du total des ventes. Aucun autre secteur de l'agriculture n'a connu une plus grande part de ventes perdues en raison de pénuries de main-d'œuvre.

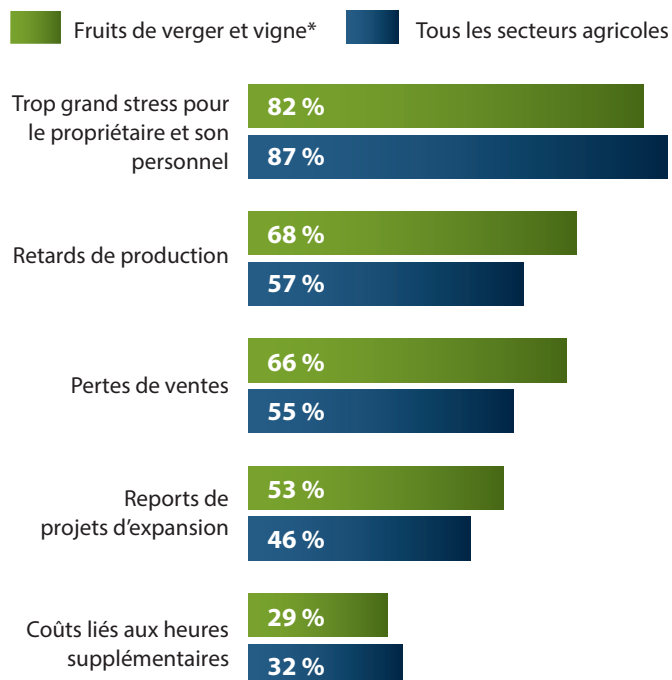
Cependant, les ventes perdues n'ont pas constitué les seules répercussions financières de la pénurie de main-d'œuvre. Parmi les producteurs de fruits de verger et de la vigne qui ont signalé des pénuries de main-d'œuvre, 82 % des répondants ont déclaré que les pénuries de main-d'œuvre causaient un stress excessif aux propriétaires et aux autres employés, 68 % ont déclaré qu'elles causaient des retards de production et 66 % ont déclaré qu'elles causaient des pertes de production.

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. Plus de la moitié (53 %) des producteurs de fruits de verger et de la vigne touchés par les pénuries de main-d'œuvre ont déclaré avoir retardé leur expansion en raison de ces pénuries, comparativement à 46 % des producteurs dans l'ensemble des secteurs agricoles.

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.



Répercussions des pénuries de main-d'œuvre



*Selon les réponses de 38 producteurs de fruits de verger et de vigne qui ont déclaré ne pas avoir accès à tous les travailleurs dont ils ont besoin.



Défis liés à la main-d'œuvre

Les employeurs de l'industrie des fruits de verger et de la vigne sont confrontés à des difficultés particulières 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 des faibles salaires, le caractère hautement saisonnier, la variabilité des heures de travail et la nature physique des tâches à effectuer.

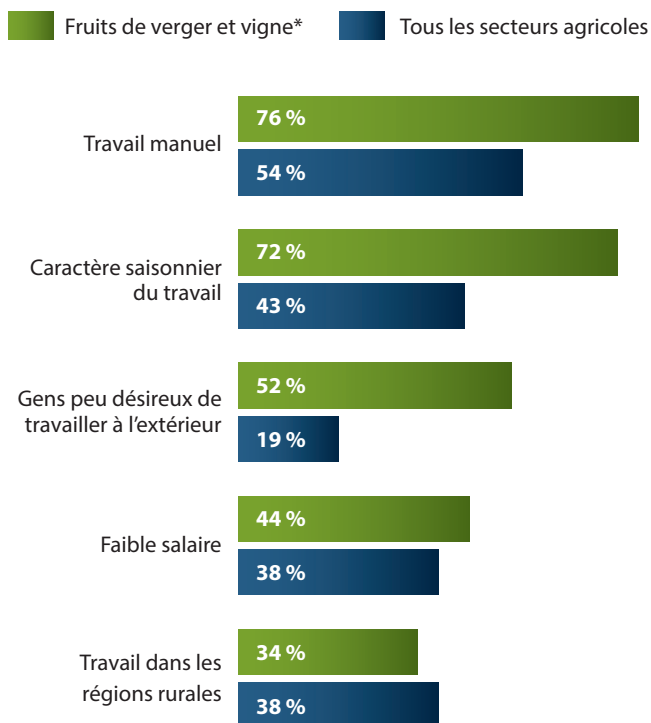
Recrutement de travailleurs

Bon nombre des problèmes de recrutement de l'industrie des fruits de verger et de la vigne se posent aussi à l'ensemble du secteur agricole. Cependant, cette industrie se heurte également à des obstacles qui lui sont propres. D'abord, les employeurs citent beaucoup plus souvent l'intérêt limité des employés potentiels pour le travail en plein air comme obstacle majeur au recrutement : 52 % d'entre eux citent ce critère comme difficulté de recrutement, contre 19 % pour l'ensemble des secteurs agricoles. Cela représente la proportion la plus élevée d'employeurs ayant signalé cet obstacle parmi les secteurs sondés.

De plus, les employeurs de l'industrie des fruits de verger et de la vigne étaient également beaucoup plus nombreux à citer la nature saisonnière du travail comme obstacle au recrutement. En effet, 72 % des répondants ont mentionné qu'il s'agissait d'un problème de recrutement, comparativement à 43 % des producteurs de l'ensemble du Canada. La rémunération était aussi plus souvent citée comme difficulté pour les employeurs de l'industrie des fruits de verger et de la vigne. Plus de deux répondants sur cinq (44 %) ont cité la perception de faibles salaires comme un obstacle au recrutement, comparativement à 38 % des répondants dans l'ensemble des secteurs agricoles.

Du côté positif, les employeurs du secteur étaient moins susceptibles d'être touchés par un manque de travailleurs qualifiés. Parmi les employeurs de

Défis liés au recrutement de la main-d'œuvre



*Selon les réponses de 88 producteurs de fruits de verger et de vigne.

l'industrie sondés, 18 % ont signalé un manque de travailleurs qualifiés dans leur secteur, ce qui est bien inférieur aux 32 % des employeurs agricoles de l'ensemble du Canada.

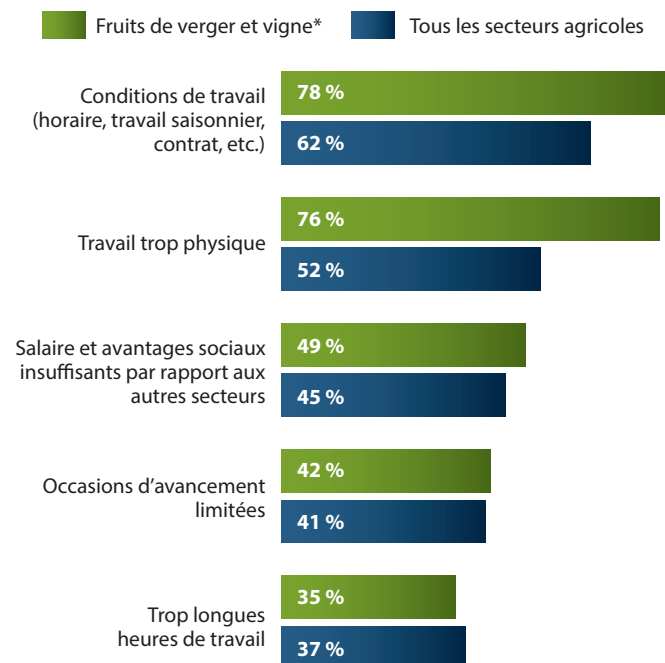
Maintien en poste des travailleurs

L'industrie des fruits de verger et de la vigne a des difficultés à maintenir en poste les travailleurs. Le secteur a non seulement le deuxième taux le plus élevé de roulement involontaire (8,3 % par rapport à la moyenne nationale de 3 %), mais il a aussi le taux le plus élevé de roulement volontaire, à savoir 22,5 % (plus du double de la moyenne nationale du secteur, qui est de 10 %).

La variabilité des heures, y compris la saisonnalité et les longues heures de travail en saison, constitue le principal défi des producteurs de fruits de verger et



Défis liés au maintien en poste des travailleurs



*Selon les réponses de 88 producteurs de fruits de verger et de vigne.



de la vigne, 78 % l'ayant indiqué comme constituant un obstacle au maintien en poste, comparativement à 62 % des producteurs de l'ensemble du Canada. Plus précisément, 76 % des producteurs de l'industrie ont indiqué que la nature physique du travail constituait un défi important en matière de maintien en poste du personnel, tandis que 35 % d'entre eux ont déclaré un trop grand nombre d'heures de travail.

Les producteurs d'arbres fruitiers et de la vigne sont également plus susceptibles de connaître des problèmes liés à l'éloignement de leurs exploitations. Un répondant sur trois (33 %) a déclaré que les difficultés de transport des travailleurs vers les lieux de travail éloignés constituaient un problème de recrutement, comparativement à 19 % parmi les producteurs au Canada.

Postes les plus difficiles à pourvoir

L'industrie des fruits de verger et de la vigne aura le plus de difficultés à pourvoir des postes d'ouvrier agricole polyvalent et de manœuvre à la récolte. Ensemble, ces postes représentent 70 % des emplois actuels de l'industrie. D'ici 2029, ces deux groupes professionnels représenteront 88 % des postes ne pouvant être pourvus par des travailleurs canadiens. Les entrepreneurs de services agricoles et les surveillants d'exploitations agricoles représenteront 6 % des autres emplois qui ne pourront être pourvus par des travailleurs canadiens d'ici 2029.



Conclusion

L'industrie des fruits de verger et de la vigne, qui dépend déjà fortement des travailleurs étrangers, devra composer avec un bassin réduit de travailleurs canadiens et un besoin croissant en main-d'œuvre. À moins qu'elle n'arrive à attirer et à maintenir en poste davantage de travailleurs, qu'ils soient canadiens ou étrangers, son potentiel de croissance est menacé.

Les perspectives de croissance de la productivité de l'industrie des fruits de verger et de la vigne sont parmi les plus prometteuses du secteur agricole. Cependant, cette industrie est également celle connaissant l'écart le plus grand entre les besoins en main-d'œuvre et le bassin de travailleurs canadiens disponibles. Bien que l'industrie ait réussi à pallier le manque de travailleurs canadiens par l'embauche de travailleurs étrangers, cette solution pourrait ne pas toujours être possible. À titre d'exemple, même si le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) n'est pas assujéti aux restrictions imposées au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), ces restrictions s'appliquent au Volet agricole du PTET. Tout autre changement réglementaire pourrait avoir un effet dévastateur sur la capacité de l'industrie à satisfaire ses besoins en main-d'œuvre. Les règles et les processus qui régissent le PTET font l'objet d'un examen par les différents ministères. Les dispositions concernant l'embauche de travailleurs étrangers dans le secteur à l'avenir ne sont pas encore connues.

Pour gérer efficacement sa main-d'œuvre, l'industrie devra surmonter plusieurs difficultés :

- Les employeurs du secteur des fruits de verger et de la vigne citaient beaucoup plus fréquemment le refus de travailler à l'extérieur et la nature physique du travail comme obstacles au recrutement.
- L'industrie présente des taux de roulement volontaire et involontaire très élevés, qui induisent un coût et une contrainte considérables pour les employeurs.

- Les activités de l'industrie connaissent les plus fortes fluctuations saisonnières de tout le secteur agricole, ce qui se répercute sur la stabilité de la main-d'œuvre.
- Les pénuries de main-d'œuvre dans cette industrie sont plus susceptibles de nuire aux projets d'expansion; il s'agit d'un problème réellement préoccupant pour une industrie prévoyant une forte croissance.

L'industrie possède toutefois plusieurs atouts qu'elle pourrait exploiter pour surmonter ces défis :

- Elle affiche un taux de départs à la retraite inférieur à la moyenne.
- Les activités agricoles ont tendance à se dérouler plus près de zones urbaines offrant de vastes bassins de main-d'œuvre.
- 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.
- Elle a la possibilité de compenser le caractère hautement saisonnier du travail par l'accumulation d'heures ou l'établissement de partenariats avec d'autres employeurs dont les pics d'activité surviennent à une autre période de l'année.

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



À propos de ce rapport

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

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

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

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

Ces données ont été utilisées pour produire les rapports suivants :

Rapports et fiches d'information portant sur des produits précis

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

Rapports et fiches d'information régionaux

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

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

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 : Jealous Fruits, Murray Porteous, Lydia Schouten.