



Le Cadre stratégique national de la main- d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons

Rapport provisoire

Le 6 décembre 2022

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, la
Fédération canadienne de l'agriculture et Aliments et boissons Canada

Le projet Cadre du plan stratégique national sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la
fabrication d'aliments et de boissons est financé par [le Centre des Compétences futures](#) du
gouvernement du Canada.

Table des matières

Signataires du rapport	3
Cadre stratégique national de la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons.	4
Cinq piliers stratégiques	4
Éléments du Cadre stratégique	5
Pilier 1 : Perception et connaissance de l'industrie et des carrières	6
1. Amélioration des perceptions positives de l'emploi dans l'industrie parmi les Canadiens.....	6
2. Sensibilisation à la diversité des professions correspondant à des ensembles de compétences différents	7
Pilier 2 : Personnes et culture du lieu de travail	9
1. Création et promotion de modèles de culture du lieu de travail	9
2. Détermination et adoption de pratiques exemplaires en matière de RH	10
3. Attrait et maintien en poste des travailleurs, y compris les groupes sous-représentés	11
Pilier 3 : Immigration et travailleurs étrangers.....	12
1. Compréhension et acceptation des travailleurs étrangers par le public et les gouvernements ...	12
2. Programmes pour les travailleurs étrangers saisonniers.....	13
3. Programmes pour les travailleurs étrangers à l'année	13
4. Expérience des travailleurs et soutien des employeurs.....	14
Pilier 4 : Perfectionnement des compétences.....	15
1. Définition des compétences requises par les employeurs	15
2. Programmes de formation.....	15
Pilier 5 : Automatisation et technologie	17
1. Automatisation et adoption de technologies	17
2. Alignement des compétences.....	17
L'annexe A - Perception et connaissance de l'industrie et des carrières Analyse FFPM	19
L'annexe B - Personnes et culture du lieu de travail Analyse FFPM	22
L'annexe C - L'immigration et travail temporaire des étrangers Analyse FFPM.....	24
L'annexe D - Perfectionnement des compétences Analyse FFPM.....	26
L'annexe E - L'automation et les technologies Analyse FFPM	28

Signataires du rapport

Alberta Canola
Alberta Lamb Producers
Alberta Pork
Agricultural Alliance of New Brunswick / L'Alliance agricole du Nouveau-Brunswick
Atlantic Poultry Incorporated
Baking Association of Canada / Association canadienne de la boulangerie
British Columbia Agriculture Council / Conseil de l'agriculture de la Colombie-Britannique
British Columbia Food and Beverage Aliment et boissons Colombie-Britannique
Canadian Association of Farm Advisors (CAFA) Inc.
Canadian Aquaculture Industry Alliance / L'Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture
Canadian Canola Growers Association
Canadian Cattle Association / Association canadienne des bovins
Canadian Hatching Egg Producers / Les Producteurs d'œufs d'incubation du Canada
Canadian Herb Specialty Agriculture and Natural Health Products Coalition
Canadian Honey Council / Conseil canadien du miel
Canadian Meat Council / Le Conseil des Viandes du Canada
Canadian Nursery and Landscape Association
Canadian Ornamental Horticulture Alliance / Alliance Canadienne de la l'horticulture ornementale
Canadian Poultry and Egg Processors Council
Conseil de la transformation alimentaire du Québec
Flower Growers Canada
Food & Beverage Atlantic / Aliment et boissons Atlantique
Food and Beverage Manitoba / Aliment et boissons Manitoba
Food and Beverage Ontario / Aliment et boissons Ontario
Fruit and Vegetable Growers of Canada / Les Producteurs de fruits et légumes du Canada
Keystone Agricultural Producers
Mushrooms Canada
National Cattlefeeders' Association / Association nationale des engraisseurs de bovins
Newfoundland and Labrador Federation of Agriculture
L'union des producteurs agricoles
Ontario Federation of Agriculture / La Fédération de l'agriculture de l'Ontario
Prince Edward Island Federation of Agriculture / La fédération de l'agriculture de l'Île-du-Prince-Édouard
Western Agriculture Labour Initiative
Western Canadian Wheat Growers Association

Cadre stratégique national de la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons

Rapport provisoire
Le 6 décembre 2022

La main-d'œuvre est l'un des problèmes les plus graves auxquels est confronté le secteur agroalimentaire canadien. Les pénuries chroniques de main-d'œuvre et les graves lacunes en matière de compétences compromettent la capacité du Canada à maintenir les niveaux actuels de production alimentaire. Cette situation menace à son tour la sécurité alimentaire locale et affaiblit le développement économique et la croissance commerciale futurs du secteur.

Aujourd'hui, on estime que la fabrication d'aliments et de boissons – le plus grand employeur manufacturier du Canada – a un manque de main-d'œuvre de 20 %, une situation qui s'est aggravée pendant la pandémie et qui devrait empirer dans les années à venir. De même, 40 % des employeurs interrogés dans le secteur de l'agriculture primaire en 2020 ont déclaré ne pas être en mesure de pourvoir les postes vacants et le secteur a subi un manque à gagner de 2,9 milliards de dollars en termes de ventes totales, directement imputable aux postes vacants non pourvus en raison de la pandémie. C'est presque le double des 1,5 milliard de dollars de ventes perdues enregistrées en 2014. Les deux secteurs luttent pour attirer et conserver les travailleurs et pour s'assurer qu'ils disposent des compétences requises aujourd'hui et à l'avenir.

Il est complexe d'assurer une main-d'œuvre agroalimentaire stable et qualifiée. Elle requiert la participation d'un groupe diversifié d'intervenants, notamment des employeurs, des groupes d'employés, des associations de producteurs et d'industries, des établissements d'enseignement et de formation, ainsi que des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Elle requiert également le leadership de l'industrie.

Les intervenants de l'ensemble du secteur canadien de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons reconnaissent que leur leadership et leur collaboration sont essentiels si nous voulons atteindre la stabilité de la main-d'œuvre. Si de nombreux intervenants travaillent activement sur différents aspects du perfectionnement de la main-d'œuvre, ils travaillent souvent de manière isolée. Compte tenu de la portée et de la gravité de la situation de l'industrie en matière de main-d'œuvre, les intervenants doivent collaborer – en apprenant les uns des autres, en définissant des objectifs communs et en trouvant des moyens nouveaux et différents de relever ce défi.

Le *Cadre stratégique national de la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons* a été lancé à l'hiver 2020 grâce à un financement du Centre des compétences futures du gouvernement fédéral. Il comprend un cadre permettant d'évaluer les défis de l'industrie en matière de main-d'œuvre et d'établir des objectifs communs, axés sur cinq piliers stratégiques. Ces piliers constituent le fondement d'un plan d'action complet qui encouragera l'industrie à travailler ensemble à la réalisation d'objectifs communs et à soutenir la stabilité de la main-d'œuvre dans les secteurs canadiens de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons d'ici 2030.

Cinq piliers stratégiques

Le travail est un sujet complexe : les problèmes et les solutions présentent de multiples facettes, les questions liées au travail sont parfois structurelles, mais souvent locales, et l'adoption de la technologie modifie les compétences requises sur le lieu de travail. En outre, dans tout le pays, des centaines

d'intervenants travaillent simultanément sur diverses questions relatives à la main-d'œuvre, souvent indépendamment les uns des autres.

Le *Cadre stratégique national de la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons* reconnaît que pour résoudre nos problèmes de main-d'œuvre, nous devons aborder les questions à l'aide d'un cadre commun. Un cadre commun assure une meilleure compréhension des questions ayant des effets sur la planification de la main-d'œuvre, facilite les discussions importantes entre les différents groupes et favorise la définition de solutions coordonnées et durables.

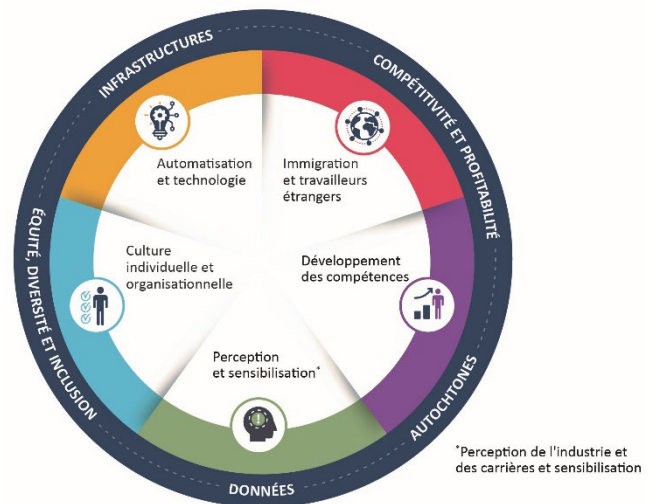
Le *Cadre stratégique national de la main-d'œuvre* reconnaît cinq piliers stratégiques qui contribuent à une main-d'œuvre forte et durable, notamment :

- Perception et connaissance de l'industrie et des carrières
- Personnes et culture du lieu de travail
- Immigration et travailleurs étrangers
- Perfectionnement des compétences
- Automatisation et technologie

Le Cadre définit également cinq thèmes fondamentaux – des thèmes qui dépassent la portée de cette initiative et, dans certains cas, du secteur. Ces thèmes fondamentaux sont les suivants :

- Infrastructures
- Compétitivité et rentabilité
- Perspectives autochtones
- Équité, diversité et inclusion
- Données

Piliers stratégiques de la main-d'œuvre nationale



Éléments du Cadre stratégique

Le *Cadre stratégique national de la main-d'œuvre* se veut une feuille de route réalisable et mesurable pour l'industrie afin d'atteindre la stabilité de la main-d'œuvre d'ici 2030 et une base pour la main-d'œuvre souhaitée pour l'avenir. Pour chacun des cinq piliers stratégiques, le *Cadre stratégique national de la main-d'œuvre* définit des buts, des objectifs et des mesures de réussite précis. Chacun de ces piliers stratégiques et ses éléments clés sont décrits ci-dessous.

Le travail sur le *Cadre stratégique* se poursuit, avec la mise en place de cinq groupes de travail d'experts chargés de définir des plans d'action pour chacun des cinq piliers. Avec l'aide d'un animateur, chacun des groupes de travail a entrepris une analyse SWOT (forces, faiblesses, occasions, menaces) approfondie, que vous trouverez dans les annexes A à E. Les groupes de travail se réunissent maintenant pour affiner les objectifs et les actions de chaque pilier et pour mettre au point des plans d'action détaillés d'ici la fin de l'année.

Pilier 1 : Perception et connaissance de l'industrie et des carrières

Pour attirer la main-d'œuvre de demain, l'industrie doit s'efforcer de mieux faire connaître les secteurs canadiens de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons aux travailleurs potentiels, y compris ceux des groupes sous-représentés. Pour cela, il faut se concentrer sur l'amélioration des perceptions positives de l'emploi dans l'industrie et sur la sensibilisation aux options de carrière.

Le travail sur ce pilier stratégique est entrepris par le groupe de travail sur les perceptions et la sensibilisation. L'analyse SWOT de ce groupe de travail se trouve à l'annexe A.

Perception et connaissance de l'industrie et des carrières But et objectifs

Pour atteindre la stabilité de la main-d'œuvre, il faut que, d'ici 2030, le nombre de personnes entrant dans le secteur ait augmenté en raison des perceptions positives de l'emploi dans l'industrie et d'une plus grande sensibilisation à la variété des professions adaptées à divers ensembles de compétences, aux diverses communautés dans lesquelles des carrières sont disponibles et aux voies d'avancement professionnel.

Nous atteindrons cette stabilité en procédant comme suit :

- 1. En améliorant les perceptions positives de l'emploi dans l'industrie parmi les Canadiens;*
- 2. En menant un travail de sensibilisation à la diversité des professions correspondant à des ensembles de compétences différents.*

1. Amélioration des perceptions positives de l'emploi dans l'industrie parmi les Canadiens.

L'industrie reconnaît la nécessité d'augmenter les perceptions positives et de traiter les perceptions négatives de l'industrie par les demandeurs d'emploi et les étudiants, en ciblant les perceptions les plus percutantes pour les groupes sous-représentés dans l'économie, à la fois sur une base régionale et nationale.

À court terme, nous devons :

- Déterminer si une perception positive du travail dans un secteur entraîne une augmentation du nombre de candidats à l'emploi, notamment en comparant les tendances en matière de perception et de candidature dans des secteurs concurrents.
- Entreprendre une recherche de segmentation pour comprendre les perceptions des groupes sous-représentés dans l'économie en ce qui concerne le travail dans l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons.
- Comprendre le salaire et les avantages de certaines professions dans l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons.

À moyen terme, nous devons :

- Obtenir le financement d'une campagne nationale Careers Now pour nous adresser directement aux groupes sous-représentés dans l'économie par l'intermédiaire de multiples canaux, y compris la sensibilisation numérique et l'engagement de leaders d'opinion de confiance pour parler aux Canadiens.

À long terme, nous devons :

- Mesurer l'évolution des perceptions du travail dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Les employeurs comprendront l'efficacité de la perception dans le recrutement propre à l'industrie.
- Comparativement aux données de base recueillies avant l'adoption de mesures, les Canadiens auront une perception plus positive du travail dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons.
- Deux millions de Canadiens entendront des messages qui renforcent les perceptions positives et s'attaquent aux perceptions négatives concernant le travail dans l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons.
- Les perceptions positives de l'industrie augmenteront et les perceptions négatives diminueront parmi des groupes cibles précis.
- L'emploi dans l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons augmentera.
- Les inscriptions aux programmes d'études en agriculture et en fabrication d'aliments et de boissons dans les établissements d'enseignement postsecondaire et le nombre de ces programmes seront tous deux en hausse.
- Un catalogue des ressources existantes sera tenu à jour.

2. Sensibilisation à la diversité des professions correspondant à des ensembles de compétences différents

L'objectif de l'industrie est d'améliorer l'efficacité, l'ampleur et la portée des promotions de carrière dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons, y compris le ciblage des groupes sous-représentés.

À court terme, nous devons :

- Appliquer une optique régionale à l'analyse environnementale des recherches, des ressources et des initiatives professionnelles existantes dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons.
- Évaluer l'efficacité et la notoriété des activités de promotion de carrière existantes en fonction de la segmentation afin de déterminer les pratiques exemplaires.
- Créer des supports de communication qui proposent des parcours professionnels, en s'appuyant sur les supports existants, pour différents niveaux d'éducation et de compétences, en ciblant des occasions uniques pour les niveaux de faible qualification.
- Ajouter les carrières de fabrication d'aliments et de boissons au programme pensezAGRI d'Agriculture en classe Canada (AEC-C).

À moyen terme, nous devons :

- Créer et mettre en œuvre un plan panindustriel de promotion des carrières, similaire à l'approche adoptée par les métiers spécialisés, en tirant parti de la recherche sur les perceptions.
- Cibler des groupes précis avec des messages individualisés.
- Créer des supports pour les nouveaux propriétaires d'entreprises et les entrepreneurs potentiels (p. ex., conformité réglementaire, ressources en main-d'œuvre).

À long terme, nous devons :

- Évaluer l'efficacité des activités de promotion de carrière élaborées grâce à cette stratégie.

Nous savons que nous allons réussir quand :

- La part des groupes sous-représentés qui accèdent à des postes dans la fabrication d'aliments et de boissons et dans l'agriculture (p. ex., les jeunes) double, passant de 1 % à 2 %.
- Le nombre de carrières dans le secteur de la fabrication d'aliments et de boissons présentées dans le programme pensezAGRI d'AEC-C est augmenté de 10.
- Le nombre de stages d'apprentissage intégré au travail (AIT) pour les étudiants de niveau postsecondaire augmente de 300.
- Les emplois vacants diminuent et l'emploi augmente dans l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons d'ici 2025.

Pilier 2 : Personnes et culture du lieu de travail

L'industrie reconnaît que pour attirer et conserver les travailleurs, il faut développer les capacités des ressources humaines (RH) et favoriser des environnements de travail attrayants pour les demandeurs d'emploi.

Le travail sur ce pilier stratégique est entrepris par le groupe de travail sur les personnes et la culture du lieu de travail. L'analyse SWOT de ce groupe de travail se trouve à l'annexe B.

Personnes et culture du lieu de travail But et objectifs

Pour atteindre la stabilité de la main-d'œuvre, il faut que, d'ici 2030, le secteur soit considéré comme un choix de travail souhaité au Canada par les chercheurs d'emploi et les travailleurs.

Nous atteindrons cette stabilité en procédant comme suit :

- 1. En créant et en favorisant des modèles de culture du lieu de travail;*
- 2. En définissant des pratiques exemplaires en matière de RH;*
- 3. En attirant et en maintenant en poste les travailleurs, y compris les groupes sous-représentés.*

1. Création et promotion de modèles de culture du lieu de travail

Les objectifs de l'industrie sont les suivants :

- Créer et promouvoir des modèles de culture du lieu de travail, pour le secteur et pour les entreprises individuelles, qui soient très attractifs pour les demandeurs d'emploi et les employés existants.
- S'assurer que les modèles de culture du lieu de travail reconnaissent les effets de la pandémie sur les travailleurs, sur le lieu de travail et sur la culture d'entreprise; et inclure les programmes, les politiques et les aides en matière de RH qui peuvent être nécessaires dans un environnement de travail et d'entreprise post-pandémique (p. ex., le droit à la déconnexion, les horaires de travail flexibles).
- Cerner les possibilités d'aligner les attentes des employés sur les besoins du secteur et de l'entreprise afin de fonctionner de manière efficace et rentable.
- Instaurer un changement de culture en adoptant des méthodes de changement de culture utilisées dans d'autres secteurs et domaines (p. ex., le changement climatique, les conversations sur la santé mentale).
- Instaurer un changement de culture chez les employeurs pour qu'ils acceptent les travailleurs des groupes sous-représentés.

À court terme, nous devons :

- Examiner les effets durables de la pandémie sur le lieu de travail et le secteur et fournir des recommandations sur la manière dont la culture du lieu de travail et de l'entreprise ainsi que les programmes, politiques et aides en matière de RH devraient s'adapter.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan visant à créer un changement de culture en adoptant les méthodes utilisées dans les conversations sur les changements climatiques et la santé mentale.

- Définir une série de trois grandes et trois petites choses que le secteur et les entreprises peuvent faire pour améliorer positivement leur culture du travail, soutenues par un programme de transformation des connaissances.

À moyen terme, nous devons :

- Élaborer des modèles, des guides et des programmes qui soutiennent une culture dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons seront reconnus comme un employeur de premier plan par des enquêtes établies sur la main-d'œuvre.
- L'agriculture et les entreprises de fabrication de produits alimentaires et de boissons seront considérées comme des employeurs de premier plan.
- Les entreprises de fabrication d'aliments et de boissons se classeront parmi les meilleurs lieux de travail au Canada.
- D'ici 2025, 75 % des employeurs classeront le personnel et la culture du lieu de travail parmi leurs trois principales priorités.

2. Détermination et adoption de pratiques exemplaires en matière de RH

L'objectif de l'industrie est d'accroître l'adoption de pratiques exemplaires en matière de gestion des RH parmi les employeurs du secteur et d'adopter, d'amplifier et d'intégrer les capacités et les pratiques exemplaires en matière de ressources humaines sur le lieu de travail (p. ex., outils, formation, pratiques exemplaires).

À court terme, nous devons :

- Mener une enquête sur les RH des employeurs afin de déterminer pourquoi ils n'utilisent pas les outils et ressources existants en matière de GRH.
- Entreprendre une analyse du retour sur investissement (RSI) de l'utilisation des outils et ressources de RH du point de vue de la rentabilité et de la durabilité de l'entreprise, afin d'informer les employeurs de l'intérêt d'investir dans les pratiques exemplaires en matière de RH.
- Créer une communauté de pratique en RH pour créer un corpus commun de connaissances.
- Inventorier le travail déjà effectué par les employeurs et les organisations pour comprendre les leçons apprises et les pratiques exemplaires.

À moyen terme, nous devons :

- Élaborer un plan de faisabilité pour la création de carrefours RH, à l'échelle provinciale ou régionale, qui offrent un service de conciergerie aux employeurs.
- Accroître l'utilisation des outils et ressources de gestion des RH disponibles.
- Élaborer cinq outils pour aider les employeurs à réduire les obstacles auxquels se heurtent les groupes sous-représentés dans l'économie dans le processus de recrutement et de maintien en poste.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- D'ici 2025, 50 % de toutes les entreprises du secteur agricole et de la fabrication d'aliments et de boissons disposeront d'un plan d'action défini axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
- D'ici 2025, 50 % de tous les employeurs du secteur agricole et de la fabrication d'aliments et de boissons auront participé à un programme de formation en RH.
- La part des employeurs agricoles disposant d'un plan de gestion des RH écrit passera de 25 à 50 %.

- La part des employeurs du secteur de la fabrication d'aliments et de boissons disposant d'un plan de gestion des RH écrit augmentera.
- La part des employeurs du secteur de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons disposant de politiques et de procédures normalisées écrites augmentera.

3. Attrait et maintien en poste des travailleurs, y compris les groupes sous-représentés

Les objectifs de l'industrie sont les suivants : définir les principaux piliers de l'avenir du travail et la manière dont le secteur attirera et conservera les employés en 2025, 2030 et 2035; et accroître le recrutement et le maintien en poste des membres des groupes sous-représentés en définissant et en éliminant les obstacles à l'emploi.

À court terme, nous devons :

- Mobiliser les groupes sous-représentés dès le début de ce travail.
- Mener des recherches pour informer les intervenants sur les attentes en matière de main-d'œuvre et sur ce qui sera nécessaire pour conserver et attirer les travailleurs, et élaborer des outils et du contenu de ressources pour les travailleurs au cours des cinq à dix prochaines années.
- Définir les « groupes sous-représentés ».

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Des membres de groupes sous-représentés contribueront au processus.
- La perception du secteur comme lieu de travail, avec des données ventilées par groupes sous-représentés, sera améliorée.
- Le taux de rotation dans l'industrie, avec des données ventilées par employeur, sera réduit.

Pilier 3 : Immigration et travailleurs étrangers

La main-d'œuvre internationale – par l'intermédiaire de l'immigration permanente et du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) – joue un rôle essentiel dans la main-d'œuvre du secteur agricole et de la fabrication d'aliments et de boissons du Canada. Ces travailleurs apportent une contribution importante au système alimentaire du Canada et sont des contributeurs essentiels à leurs communautés canadiennes.

Le travail sur ce pilier stratégique est entrepris par le groupe de travail sur l'immigration et les travailleurs étrangers. L'analyse SWOT de ce groupe de travail se trouve à l'annexe C.

Immigration et travailleurs étrangers But et objectifs

Pour atteindre la stabilité de la main-d'œuvre, il faut que, d'ici 2025, le Canada ait accepté publiquement les programmes visant à faciliter l'entrée des travailleurs étrangers et des Néo-Canadiens dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons du Canada; et que, d'ici 2030, les travailleurs étrangers soient publiquement reconnus comme un pilier précieux de la main-d'œuvre agricole et de la fabrication d'aliments et de boissons du Canada.

Nous atteindrons cette stabilité en procédant comme suit :

- 1. En favorisant la compréhension et l'acceptation de l'importance des travailleurs étrangers;*
- 2. En veillant à ce que le Canada dispose de programmes de travailleurs étrangers saisonniers qui facilitent l'entrée de travailleurs pour des emplois saisonniers et assurent la protection des travailleurs;*
- 3. En établissant des programmes qui facilitent l'entrée de travailleurs étrangers au Canada pour occuper des emplois à l'année;*
- 4. En assurant un soutien aux travailleurs et en améliorant les connaissances des employeurs.*

1. Compréhension et acceptation des travailleurs étrangers par le public et les gouvernements

L'objectif de l'industrie est de faire comprendre et accepter l'importance continue des travailleurs étrangers dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons.

À court terme, nous devons :

- Élaborer des messages et d'autres outils pour démontrer l'importance des travailleurs étrangers et la façon dont les employeurs et les programmes collaborent pour protéger les droits et les intérêts des travailleurs étrangers.
- Mener une campagne de relations publiques pour accroître la connaissance et l'acceptation des travailleurs étrangers dans les secteurs.
- Mener une campagne de sensibilisation collective afin de faire passer des messages cohérents sur la nécessité des travailleurs étrangers et de la protection des travailleurs.
- Établir des partenariats avec des groupes de défense des droits des travailleurs.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Les résultats des sondages montreront que le public comprend et accepte de plus en plus le rôle des travailleurs étrangers dans ce secteur.
- L'analyse des médias montrera une présence accrue de reportages positifs sur le rôle des travailleurs étrangers dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons.

2. Programmes pour les travailleurs étrangers saisonniers

L'objectif de l'industrie consiste à assurer le maintien du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) pour l'agriculture primaire et, lorsque le PTAS ne s'applique pas, à veiller à ce que le Canada dispose de programmes de travailleurs étrangers saisonniers qui facilitent l'entrée des travailleurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons et assurent la protection des travailleurs.

À court terme, nous devons :

- En consultation avec les employeurs concernés, concevoir le programme idéal de travailleurs étrangers saisonniers dans le secteur agroalimentaire.
- Déterminer les étapes à suivre pour passer au programme idéal de travailleurs étrangers saisonniers dans le secteur agroalimentaire.
- Définir et mobiliser les principaux groupes d'intervenants syndicaux/travailleurs pour obtenir leur contribution et leur adhésion.
- Faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette en œuvre des changements.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Les programmes bénéficieront du soutien des principaux groupes d'intervenants.
- La satisfaction des employeurs à l'égard du programme des travailleurs étrangers saisonniers augmentera.
- La conformité aux exigences du programme sera maintenue à un niveau élevé.
- Le délai de traitement des demandes de travailleurs étrangers sera considérablement amélioré.

3. Programmes pour les travailleurs étrangers à l'année

L'objectif de l'industrie consiste à établir des programmes qui facilitent l'entrée de travailleurs étrangers au Canada pour occuper des emplois à l'année dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons, et à veiller à ce que ces programmes soient soutenus par des filières d'immigration qui offrent des voies claires vers la résidence permanente.

Pour y parvenir, nous devons :

- En consultation avec les intervenants des employeurs, concevoir le programme idéal pour faciliter l'entrée de travailleurs étrangers pour des emplois à l'année, y compris les voies d'accès à la résidence permanente/l'immigration.
- Déterminer les étapes à suivre pour passer au programme idéal de travailleurs étrangers.
- Définir et mobiliser les principaux groupes d'intervenants syndicaux/travailleurs pour obtenir leur contribution et leur adhésion.
- Mener une campagne de plaidoyer collective pour encourager le gouvernement fédéral à réformer la politique d'immigration.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Le nombre de travailleurs qui obtiennent le statut de résident permanent augmentera.
- Le délai entre la demande, l'entrée des travailleurs étrangers et l'octroi de la résidence permanente/l'immigration sera considérablement réduit.

4. Expérience des travailleurs et soutien des employeurs

L'objectif de l'industrie consiste à mettre en place une infrastructure et des réseaux afin de s'assurer que les travailleurs étrangers et les Néo-Canadiens disposent des soutiens dont ils ont besoin pendant leur séjour au Canada, et à accroître les connaissances des employeurs sur les programmes pour travailleurs étrangers, notamment en ce qui concerne les formalités administratives, les règlements, les vérifications et les droits des travailleurs.

Pour y parvenir, nous devons :

- Mobiliser les agences d'établissement des immigrants et les groupes de soutien aux travailleurs pour assurer un soutien aux travailleurs étrangers et aux nouveaux Canadiens dans ce secteur.
- Veiller à ce que les programmes de financement gouvernementaux soutiennent les initiatives fondées sur le partenariat entre l'industrie et les groupes communautaires afin de favoriser ces résultats.
- Créer des partenariats et des outils pour fournir des services de conciergerie afin d'aider les employeurs à s'orienter dans les programmes de travailleurs étrangers.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Le financement destiné à soutenir les partenariats tripartites (employeurs, communauté et groupes de soutien aux travailleurs spécialisés) sera augmenté.
- La satisfaction des travailleurs s'améliorera.
- La satisfaction des employeurs s'améliorera.

Pilier 4 : Perfectionnement des compétences

Une main-d'œuvre forte est une main-d'œuvre qualifiée. Les secteurs canadiens de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons doivent s'assurer d'un alignement solide entre les exigences du secteur en matière d'aptitudes et de compétences et les aptitudes et compétences des employés et des nouveaux venus sur le marché du travail. Il faut pour cela connaître les besoins actuels et futurs en matière de compétences et être capable de les traduire en programmes d'éducation et de formation grâce à des partenariats impliquant le secteur, les éducateurs et les organismes de formation.

Le travail sur ce pilier stratégique est entrepris par le groupe de travail sur le perfectionnement des compétences. L'analyse SWOT de ce groupe de travail se trouve à l'annexe D.

Perfectionnement des compétences But et objectifs

Pour assurer la stabilité de la main-d'œuvre, il faut que, d'ici 2030, nous ayons élaboré et adopté une stratégie nationale en matière de compétences qui garantisse que la main-d'œuvre du secteur de l'agriculture et de la fabrication de boissons alimentaires soit convenablement qualifiée.

Nous atteindrons cette stabilité en procédant comme suit :

- 1. En définissant les compétences requises par les employeurs;*
- 2. En nous assurant de l'existence de programmes de formation appropriés;*

1. Définition des compétences requises par les employeurs

L'objectif de l'industrie est de comprendre, de manière continue, les besoins actuels et futurs des secteurs en matière de compétences.

À court terme, et pour la suite, nous devons :

- Effectuer des recherches pour comprendre les compétences, le nombre et les types de travailleurs requis par les secteurs.
- Mettre en place un mécanisme permettant de rendre compte régulièrement des besoins en compétences du secteur.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Le registre des compétences nécessaires pour soutenir les secteurs sera mis à jour chaque année.

2. Programmes de formation

L'objectif de l'industrie est de s'assurer que des programmes de formation existent, et de répondre à l'évolution des besoins en compétences des secteurs (y compris l'apprentissage tout au long de la vie).

À court terme, et pour la suite, nous devons :

- S'assurer que les établissements de formation (p. ex., le gouvernement, les établissements postsecondaires, les formateurs privés, le FAC) ont des programmes pour répondre aux besoins en

compétences des secteurs en créant des liens entre l'industrie et l'éducation, en élaborant un mécanisme coordonné, comme un symposium, pour transmettre l'information sur les besoins.

À moyen terme, et pour la suite, nous devons :

- Créer de nouvelles méthodes de formation pour répondre à l'évolution rapide des besoins en compétences, y compris la reconnaissance des titres de compétences étrangers.
- Mettre en œuvre le SGA de formation d'AGRIcarrières (appelé CIBLE) pour les employeurs et les travailleurs, nationaux et étrangers.

À moyen terme, nous devons :

- Veiller à ce que les institutions de formation disposent d'un financement suffisant pour soutenir les programmes de formation (par l'intermédiaire d'un plaidoyer).

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Le taux d'emploi des jeunes diplômés dans le secteur augmentera.
- Les employeurs estimeront que les compétences des diplômés correspondent aux besoins du secteur.
- Les écarts de compétences, mesurés par l'IMT, seront réduits.
- Le taux d'emploi des récents diplômés de l'enseignement postsecondaire augmentera.
- Le nombre de personnes hautement qualifiées (PHQ) augmentera.
- L'investissement accru dans l'enseignement postsecondaire sera mesuré en définissant la recherche et le développement de l'industrie (volume et diversité des contrats).

Pilier 5 : Automatisation et technologie

Il sera essentiel d'accroître l'adoption de l'innovation et, à plus long terme, de favoriser une culture de l'innovation pour assurer la stabilité et la croissance du secteur canadien de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons. Toutefois, l'adoption accrue de l'innovation et de la technologie aura également des effets importants sur les compétences requises dans le secteur. Elle jouera également un rôle clé dans l'atténuation des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur et dans l'amélioration de la qualité des emplois.

Le travail sur ce pilier stratégique est entrepris par le groupe de travail sur l'automatisation et la technologie. L'analyse SWOT de ce groupe de travail se trouve à l'annexe E.

Automatisation et technologie **But et objectifs**

Pour parvenir à la stabilité de la main-d'œuvre, il faut que, d'ici 2030, l'automatisation et la technologie réduisent la demande de main-d'œuvre et augmentent la productivité et la compétitivité.

Nous atteindrons cette stabilité en procédant comme suit :

- 1. En augmentant l'adoption de l'automatisation et de la technologie dans tous les secteurs; En nous assurant de l'existence de programmes de formation appropriés;*
- 2. En veillant à ce que la main-d'œuvre dispose des compétences nécessaires à l'évolution des technologies*

1. Automatisation et adoption de technologies

L'objectif de l'industrie est d'accroître l'adoption de l'automatisation et de la technologie dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication de produits alimentaires et de boissons.

À court terme, nous devons :

- Cerner les obstacles à l'augmentation de l'adoption de l'automatisation et de la technologie en examinant la littérature actuelle et en convoquant des groupes de discussion composés de leaders d'opinion.
- Élaborer des stratégies pour surmonter les obstacles, tels qu'ils sont définis ci-dessus, à l'adoption de l'automatisation et de la technologie en convoquant des groupes de travail.
- Déterminer d'autres actions en fonction de ce qui précède.

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Les investissements en capital augmenteront.
- La productivité au travail augmentera.

2. Alignement des compétences

L'objectif de l'industrie est de s'assurer que la main-d'œuvre possède les compétences nécessaires à l'évolution de la technologie.

À court terme, et pour la suite, nous devons :

- Comprendre les effets de l'automatisation et de la technologie sur les compétences requises et sur le nombre et les types de travailleurs nécessaires, grâce à la recherche.
- S'assurer que les établissements de formation (p. ex., le gouvernement, les établissements postsecondaires, les formateurs privés, le FAC) ont des programmes pour répondre aux besoins en compétences des secteurs en créant des liens entre l'industrie et l'éducation, en élaborant un mécanisme coordonné pour transmettre l'information sur les besoins.

Nous devons également :

- Nous appuyer sur les réseaux existants entre les établissements de formation et l'industrie.
- Élaborer des stratégies pour mettre en relation les employeurs et les travailleurs qualifiés (p. ex., apprentissage intégré au travail, apprentissage par l'expérience).

Nous saurons que nous avons réussi lorsque :

- Les employeurs estimeront que les compétences des diplômés correspondent aux besoins du secteur.
- Les écarts de compétences, mesurés par l'IMT, seront réduits.
- L'investissement accru dans l'enseignement postsecondaire sera mesuré en définissant la recherche et le développement de l'industrie (volume et diversité des contrats).

L'annexe A - Perception et connaissance de l'industrie et des carrières

Analyse FFPM

Forces

- Il existe un véritable engouement des consommateurs pour la production alimentaire.
- La sécurité et la durabilité des aliments, de la ferme à la transformation, sont importantes pour les consommateurs et se reflètent dans la réglementation stricte du Canada en matière de sécurité alimentaire et dans les pratiques de l'industrie.
- Une grande diversité dans les carrières disponibles :
 - Des emplois de haute technologie intéressants dans certains secteurs de l'industrie.
 - De nombreuses possibilités et carrières/emplois disponibles dans l'agriculture.
 - Stabilité des emplois – il n'y a pas beaucoup de pertes d'emplois dans l'industrie.
 - De nombreuses possibilités d'avancement – interprovinciales/nationales/mondiales.
- La capacité à adopter la technologie et à promouvoir les emplois liés à l'adoption de la technologie constitue une véritable force.
- Le salaire égale, voire dépasse, celui des industries concurrentes.
- Lorsque le secteur agricole est rentable (actuellement), des progrès sont réalisés. La volonté des gens de travailler ensemble pour améliorer la perception est évidente.
- Les jeunes veulent faire partie de quelque chose de plus grand, avoir un emploi significatif, ce que la production alimentaire peut leur offrir.
- Même si la perception du secteur n'est pas excellente, elle n'est pas aussi mauvaise que celle de certains secteurs concurrents.

Faiblesse

- En raison de leur mauvaise perception et de leur manque de connaissance de l'industrie, les gens éprouvent des difficultés à établir un lien avec le terme « agriculture » (c'est-à-dire qu'ils ont encore des images du couple avec des fourches à foin) ou à avoir conscience de la diversité des carrières disponibles.
- Les possibilités d'éducation sont peu connues.
 - Les établissements d'enseignement et de formation doivent promouvoir les possibilités offertes par la main-d'œuvre.
 - L'industrie doit reconnaître l'importance des métiers spécialisés.
 - Les métiers de l'alimentation ne sont actuellement pas largement promus auprès des jeunes générations.
- Il y a beaucoup de postes vacants destinés aux débutants, payés moins de 20 \$/h, qui sont difficiles à pourvoir.
- Certains néo-Canadiens, issus de l'agriculture, ne sont pas conscients des possibilités de carrières bien rémunérées et recherchent des carrières bien rémunérées dès leur arrivée, pour eux-mêmes et pour leurs enfants.
- Entrer dans le secteur de l'agriculture primaire en tant que propriétaire-exploitant/employeur/producteur nécessite d'importants investissements en capital.
- Les producteurs néo-canadiens/de la 1^{re} génération manquent de soutien pour entrer dans l'industrie.
- Les infrastructures rurales (c'est-à-dire le manque d'accès à Internet à haut débit) et le logement ont un impact sur la capacité à attirer la main-d'œuvre. La majorité de l'industrie agricole se trouve dans les régions rurales du Canada.

- La plupart des opportunités ne semblent pas attrayantes pour les jeunes – aucun attrait pour l’industrie.
- Manque d’ouverture à la diversification de la production alimentaire pour répondre à l’évolution de la demande des consommateurs.
- Lien entre la production alimentaire non autochtone et les communautés autochtones, y compris la sensibilisation aux possibilités de carrière dans ce secteur pour les Autochtones.
- Les étudiants étrangers viennent dans l’espoir de devenir des gestionnaires, mais au Canada, vous commencez en bas de l’échelle.
 - Des candidats peuvent refuser un emploi de bureau, qui nécessite un bref passage sur le terrain pour comprendre les processus.
- La perception que les programmes gouvernementaux orientent les demandeurs d’emploi vers les bureaux et les emplois traditionnellement perçus comme « hautement qualifiés ».
- La localisation rurale de la plupart des productions agricoles et de certains fabricants d’aliments et de boissons réduit la sensibilisation aux possibilités d’emploi pour la population urbaine. Bien que les fabricants d’aliments et de boissons puissent rapprocher leurs usines des zones urbaines, ils doivent faire face à de nombreuses réglementations et coûts municipaux pour ce faire.
- Les règlements doivent être modifiés pour permettre aux producteurs de la 1^{re} génération de réussir.

Possibilités

- L’agriculture est consciente de l’impact environnemental (changement climatique) sur la terre et de l’importance de l’accès à une eau propre et à un environnement sain. Étendre les connaissances sur le changement climatique et les travaux en cours dans l’agriculture pour en atténuer les effets.
- Les objectifs de carboneutralité d’autres entreprises peuvent être atteints en travaillant avec l’agriculture.
- Reconnaître l’équité, la diversité, l’inclusion et l’appartenance dans le secteur.
- Le secteur de l’agriculture autochtone est en pleine croissance et les Autochtones retrouvent le chemin de la production alimentaire.
- La formule « de la ferme à l’assiette » est populaire et les consommateurs continuent d’intégrer la production alimentaire dans leur vie :
 - Comme la démographie du Canada change, l’assiette évolue aussi.
 - Le Canada a la possibilité d’accroître sa production alimentaire.
 - L’agriculture doit satisfaire d’autres palettes.
- Renforcer la promotion auprès des jeunes générations dès l’école primaire.
 - Accroître la sensibilisation aux carrières STIM dans l’industrie, en promouvant les technologies emballantes et innovantes utilisées.
 - Améliorer la perception exacte de l’industrie, car 91 % des Canadiens connaissent peu ou pas du tout la production agricole et alimentaire, mais 60 % sont intéressés à en apprendre davantage. Source : CCFI.
- Promouvoir la formidable possibilité d’évoluer au sein d’une organisation.
- Le gouvernement peut faire un meilleur travail pour promouvoir l’industrie et souligner la modernisation de l’industrie (technologie, changement climatique).
- L’industrie peut mieux comprendre comment les gens sont introduits dans le secteur, quel a été leur parcours.
- Souligner l’importance des travailleurs étrangers pour l’industrie et leur contribution au secteur.

Menaces

- Le gouvernement comprend l'importance des carrières STIM mais n'associe pas les technologies agricoles comme une priorité. Comme la main-d'œuvre continue de se réduire, l'agriculture doit être en mesure de capter une plus grande partie du marché du travail, sinon nous continuerons sur cette voie.
- Les programmes de travailleurs internationaux sont toujours à risque et ce qui peut être bon pour un groupe peut ne pas fonctionner pour un autre.
- Les incidents négatifs impliquant des employeurs de travailleurs étrangers peuvent ternir la perception de tous les employeurs agricoles. La désinformation sur l'agriculture animale/les alternatives non carnées et la façon dont les aliments sont produits, les médias sociaux et Internet. Les informations qui circulent en ligne proviennent souvent des États-Unis, où la réglementation n'est pas aussi stricte qu'au Canada.
- Pression de certains consommateurs pour une alternative non carnée à l'agriculture animale.
- Les descriptions de poste ont tendance à contenir la phrase « une formation en agriculture est préférable », ce qui dissuade les candidats potentiels ne possédant pas cette expérience spécifique, alors que des compétences et une expérience transférables leur permettraient de postuler.
- La réalité du secteur, produit de base, ne peut pas simplement augmenter le prix pour s'adapter aux salaires.
- Les installations sont situées à un seul endroit – ce qui peut restreindre l'accès au marché du travail.
- Perception d'un décalage entre les compétences disponibles dans le Canada rural et les compétences futures nécessaires pour soutenir l'automatisation, ce qui pourrait nuire aux entreprises et aux communautés rurales.

L'annexe B - Personnes et culture du lieu de travail

Analyse FFPM

Forces

- Modèle d'entreprise centré sur la famille de nombreuses exploitations agricoles/PME. De nombreuses exploitations sont multigénérationnelles et transmettent les valeurs et la passion de faire de la nourriture pour les gens.
- Il existe des meilleures pratiques de gestion actuellement en place et des outils à la disposition des PME. Les grandes entreprises ont la possibilité d'embaucher du personnel pour faciliter l'utilisation des outils en interne.
- L'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons offrent de nombreuses possibilités de carrière et d'avancement.
- Les employés potentiels ont la possibilité d'entrer avec très peu de formation externe et de tirer parti de la formation sur le terrain.
- L'agriculture canadienne ainsi que la fabrication d'aliments et de boissons ont une réputation d'excellence parmi les partenaires commerciaux mondiaux :
 - Le Canada est considéré comme ayant des normes élevées en matière de production alimentaire, de transparence et de réglementation.

Faiblesses

- L'industrie est en mode de crise permanente et on n'a toujours pas eu le temps d'évaluer l'impact de la COVID sur le secteur et ses employeurs.
- Les employeurs doivent faire face à une réduction de la main-d'œuvre, à davantage de responsabilités et à de nouveaux changements réglementaires.
- Ils manquent de temps pour être proactifs et pour planifier le secteur à 3, 5, 10 ans.
- Les services et les commodités en milieu rural peuvent être restreints, ce qui complique l'attraction et la rétention des talents.
- La diversité est limitée dans certains sous-secteurs de l'agriculture primaire.
- L'équilibre vie privée-vie professionnelle s'avère important pour la prochaine génération de travailleurs. Le secteur doit devenir un environnement plus dynamique/flexible pour garder les employés engagés.
- L'automatisation peut ne pas réduire les besoins en main-d'œuvre, mais entraîner une réaffectation des travailleurs à de nouveaux emplois mieux rémunérés, exigeant des compétences différentes de celles de la main-d'œuvre actuelle.
- Expertise limitée dans l'ajustement des pratiques RH - affichage des postes, conduite des entretiens, articulation adéquate de la culture d'entreprise.
- Les gouvernements ne comprennent pas les contraintes critiques en matière de travail.
 - Par exemple, accès à une main-d'œuvre plus importante - impossibilité de déplacer les usines dans les limites de la ville.

Possibilités

- Continuer à développer la reconnaissance nationale de l'agriculture et de la fabrication alimentaire canadiennes, en tirant des leçons des programmes de reconnaissance réussis dans d'autres juridictions.
- Les pressions sur la main-d'œuvre peuvent être résolues par la fermeture d'usines et la suppression d'emplois. La création d'une main-d'œuvre partagée entre les usines aux heures de pointe permettrait de réduire le déficit de travailleurs et de maintenir la productivité.
- Introduire des processus visant à accroître l'efficacité de l'agriculture, tels que la culture en grappe (transformateur à côté de l'exploitation) et impliquer les éducateurs pour soutenir la recherche et l'innovation. Les Pays-Bas sont reconnus comme un exemple à suivre dans cette approche.
- Doit amplifier les succès de l'immigration au sein de l'industrie agroalimentaire.
- Soutenir les futurs plans de l'industrie, en veillant à ce que les entreprises restent compétitives grâce à l'établissement de règlements qui permettent un environnement plus concurrentiel.
- Tirer parti du financement de l'industrie technologique et de l'intérêt des organismes de capital-risque pour investir dans les technologies agricoles.
- Les consommateurs sont plus conscients des systèmes alimentaires et curieux de savoir d'où vient leur nourriture. Mettre en évidence les meilleures pratiques qui sont importantes pour le consommateur d'aujourd'hui (par exemple, l'utilisation de produits recyclés pour l'emballage) afin d'accroître leur compréhension et leur perception de l'industrie.
- En raison de la COVID, nous avons appris à accepter le changement – il est maintenant temps de mettre en œuvre de nouvelles pratiques, notamment en reformatant les tâches pour travailler différemment et continuer à soutenir le travail à distance/la flexibilité lorsque cela est possible. La recherche d'emploi est une réalité – créer un environnement dans lequel la prochaine génération souhaite rester.

Menaces

- En raison de la pénurie chronique de main-d'œuvre au Canada, il est encore plus important que l'industrie comprenne sa main-d'œuvre actuelle et future.

L'annexe C - L'immigration et travail temporaire des étrangers

Analyse FFPM

Forces

- Les communautés sont accueillantes pour les nouveaux arrivants.
- Certaines filières de travailleurs étrangers fonctionnent bien, comme le processus de désignation des candidats de la province du Manitoba.
- La révision annuelle et collaborative du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) a permis d'améliorer le programme au fil du temps et constitue un modèle à suivre pour les autres filières.
- La COVID a montré l'importance des travailleurs étrangers temporaires dans notre industrie.

Faiblesses

- Procédure de demande :
 - Processus de demande excessivement complexe – inaccessible aux employeurs ne disposant pas de ressources/temps en RH.
 - Non conforme aux délais du cycle de production alimentaire.
 - Incohérences dans l'application des règles, y compris des délais de traitement différents selon la filière, le pays d'origine, la province canadienne.
 - Manque de transparence concernant l'état d'avancement des demandes.
 - Manque de coordination entre les ministères et les paliers gouvernementaux.
- Hébergement :
 - Manque de logements disponibles et difficultés à trouver des logements pour les travailleurs en période de crise du logement.
 - Impacts des plafonds de déduction pour le logement sur les employeurs, en particulier ceux qui cherchent à faire passer les travailleurs à la résidence permanente.
- Salaires :
 - Les taux de salaire du PTET ne reflètent pas fidèlement les réalités du marché du travail régional, ce qui crée des inégalités et des tensions entre les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs canadiens, et rend difficile la transition des travailleurs vers la résidence permanente.
 - Les règles du PTET limitent la capacité des employeurs à offrir aux travailleurs étrangers temporaires des salaires plus élevés en raison de leur expérience et de leurs performances, limitant ainsi les possibilités d'avancement de leur carrière.
- Paramètres du programme :
 - Besoin fondamental d'autres programmes de candidats provinciaux à l'écoute des employeurs.
 - Manque de flexibilité pour permettre la mobilité de la main-d'œuvre au sein des entreprises.
 - Le plafond actuel pour l'emploi de travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de la transformation des aliments s'établit à 30 %. Pour pouvoir développer l'entreprise, il faut davantage de travailleurs étrangers. L'augmentation du plafond à 50 % constituerait une amélioration significative.

- Les normes linguistiques sont différentes selon les provinces.
- Il est suggéré que le programme des employeurs reconnus nécessitera un paiement – il ne faut pas que cela soit perçu comme un modèle « payer pour jouer ».

Possibilités

- Le Programme des employeurs reconnus pourrait répondre à certaines préoccupations concernant les paramètres du programme.
- Développer des histoires qui montrent l'importance des travailleurs dans la production alimentaire ainsi que l'importance des emplois pour soutenir leurs familles et leur avenir.
- Faire comprendre aux Canadiens la valeur que les travailleurs étrangers temporaires apportent à l'employeur, au pays et au travailleur lui-même.
- Automatiser le processus de demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour permettre le téléchargement et l'envoi de tous les documents associés nécessaires.
- Fournir des messages cohérents pour :
 - Employeurs recherchant des travailleurs sur les règles, les règlements, les obligations et le traitement.
 - Fournir au public des informations justifiant l'appel de l'industrie à la main-d'œuvre étrangère.
- Les taux d'inspection des travailleurs étrangers temporaires avoisinent actuellement 100 %. Une approche de l'inspection basée sur le risque pourrait optimiser l'utilisation des ressources, se concentrer davantage sur les « mauvais acteurs » et éliminer le stress pour les employeurs qui se conforment au programme.

Menaces

- On ne sait pas si le gouvernement (ministères et politiques) soutient ou non le programme des travailleurs étrangers temporaires.
- Manque de coordination entre les différents paliers gouvernementaux.
- L'impossibilité d'accéder aux travailleurs en temps voulu entraîne la destruction/la perte de produits agricoles et la réduction de la production globale tout au long de la chaîne de valeur.
- Pas d'application effective de la législation ni de pénalisation pour ceux qui enfreignent les règles.

L'annexe D - Perfectionnement des compétences

Analyse FFPM

Forces

- Il existe des outils de cartographie des compétences (CCRHA et CTAC) qui peuvent être développés et étendus.
- Le Québec a mis en place des supports de formation (Agricarrières) qui peuvent être appliqués à l'extérieur de la province.

Faiblesses

- Manque de sensibilisation aux possibilités offertes par le secteur et difficulté à transmettre l'information aux étudiants (et aux personnes) de manière efficace, facile à comprendre et qui suscite l'intérêt. L'industrie doit donner une image réaliste de ce que sont les emplois dans l'agriculture et l'industrie alimentaire, au-delà de la transformation de la viande, des longues heures de travail et du travail de fin de semaine.
- La formation actuellement disponible ne répond peut-être pas aux besoins de l'année prochaine, des deux années, des cinq années et des dix années à venir.
- Parfois, les étudiants de niveau postsecondaire s'enferment dans l'agriculture primaire et n'envisagent pas la transformation des aliments, soit en raison d'un manque de connaissance du secteur ou de la perception de l'industrie.

Possibilités

- L'espace des compétences suscite un intérêt croissant :
 - Les acteurs, nombreux dans cet espace, offrent de nombreuses possibilités de collaboration.
 - Les différents paliers gouvernementaux sont intéressés à soutenir le développement des compétences.
 - Le secteur privé s'y intéresse et s'organise déjà de son côté.
- Plus de possibilités d'apprentissage intégré au travail/de micro-crédits.
- L'intégration d'une méthode de validation dans les programmes de formation universitaire permettra une formation plus efficace. Élaboration de programmes facilement adaptables à l'évolution du secteur.
- Reconnaissance des compétences et des connaissances des immigrants, des Néo-Canadiens et des autochtones en matière d'agriculture et de fabrication d'aliments et de boissons.
- Intégration accrue des femmes et des minorités visibles afin d'augmenter la participation aux métiers spécialisés et autres professions dans l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons.

Menaces

- Un faible taux d'inscription entraîne l'annulation de programmes/cours.
- L'enseignement de l'agriculture et de la production alimentaire n'est pas uniforme dans tout le pays. Souvent contrôlée au niveau provincial ou municipal, l'éducation varie donc considérablement.
- L'automatisation ne résout pas le problème de la main-d'œuvre, faute de travailleurs pour entretenir les machines.
- La concurrence entre les provinces et les industries pour les travailleurs qualifiés s'intensifie.
- Difficultés de mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre.

L'annexe E - L'automatisation et les technologies

Analyse FFPM

Forces

- Les nouveaux diplômés ont eu accès aux technologies toute leur vie et entrent dans la vie active avec des compétences technologiques.
- Les entreprises qui adoptent des solutions technologiques constatent d'énormes gains d'efficacité opérationnelle.
- Un réel appétit dans l'agriculture et la production alimentaire pour l'automatisation et les solutions technologiques.
- L'innovation est présente partout au Canada et de nombreuses nouvelles technologies merveilleuses sont développées chaque année.

Faiblesses

- Les employeurs ont indiqué ne pas chercher de solutions technologiques à l'échelle du Canada, mais plutôt dans leur province, puis à l'étranger.
- La majorité des fabricants et des fournisseurs d'équipement sont actuellement situés à l'extérieur du Canada, ce qui augmente les coûts d'achat, de mise en œuvre et de service et entraîne des retards dans le service qui causent des temps d'arrêt.
- Le manque de sensibilisation des étudiants au rôle que joue la technologie dans de nombreux emplois dans l'agriculture, l'alimentation et la fabrication de boissons se traduit également par un manque d'intérêt pour travailler dans ce secteur.
- Investissement en capital - le temps nécessaire à la livraison des équipements, ainsi qu'à leur mise en service, peut être important.
- Les investisseurs recherchent des gains rapides et doivent être informés de la rémunération s'ils peuvent fournir un capital patient.
- Infrastructures comprenant :
 - Manque d'Internet dans les zones rurales.
 - Manque d'accès à des logements abordables.
 - Manque d'accès aux transports publics.

Possibilités

- Compétences et requalification des travailleurs pour soutenir l'adoption/le progrès technologique.
- L'automatisation peut contribuer à soulager une partie de la pression provenant de l'importante pénurie de main-d'œuvre dans l'agriculture et la production alimentaire.
- Accroître le partenariat entre l'industrie et les éducateurs pour contribuer à l'élaboration de programmes d'études et faire participer les étudiants à la recherche (par exemple, le séquençage du génome ou la création de solutions technologiques).
- Les entreprises technologiques du Canada n'ont souvent pas pensé aux secteurs agricole et alimentaire lorsqu'il s'agit d'investir et d'innover. Cet espace suscite un intérêt croissant, la technologie permettant de rentabiliser le capital-risque investi dans l'industrie agrotechnique et alimentaire.
- L'automatisation et la technologie dans l'alimentation et l'agriculture peuvent réduire le gaspillage alimentaire et contribuer à la sécurité alimentaire

- Les nouvelles entreprises qui se lancent dans l'industrie alimentaire sont les adoptants idéaux de l'automatisation et de la technologie, n'ayant d'autres investissements à amortir.

Menaces

- L'ajout d'automatisation ou de technologie peut engendrer, mais pas toujours, remplacement d'emplois et aussi impact sur les compétences requises par les travailleurs.
- L'adoption des technologies a pris du retard, notamment dans le secteur de l'agroalimentaire, de nombreuses solutions nécessitant un passage complet à une nouvelle technologie.
- Dépendance à l'égard d'équipements importés et de fabricants/fournisseurs situés à l'extérieur du Canada.
- L'accès au capital constitue un problème pour les entreprises en mode de croissance ou qui souhaitent introduire une nouvelle technologie.