



Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

SEMER LES GRAINES DU CHANGEMENT

Prévisions du marché du travail agricole de
2023 à 2030





TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	6
Les défis actuels du marché du travail	7
La pénurie de travailleurs nationaux devrait se poursuivre	9
Construire une main-d'œuvre agricole pour l'avenir	11
INTRODUCTION	13
PARTIE 1 : situation du marché du travail agricole	18
Les défis actuels du marché du travail	19
Les employeurs ne parviennent pas à trouver les travailleurs dont ils ont besoin	19
Postes vacants actuels dans l'agriculture	21
Les taux de postes vacants de la plupart des industries ont grimpé en flèche	22
Le coût des pénuries de main-d'œuvre	25
Défis en matière de recrutement	27
Les employeurs peinent à attirer les travailleurs canadiens	27
Facteurs rendant le travail agricole moins attractif	29
Saisonnalité inévitable	30
Emplacement rural et coût de la vie	31
Concurrence provenant des autres secteurs	31
Méconnaissance des carrières dans l'agriculture	33
Le bouche-à-oreille est la méthode de recrutement dominante	33
Les travailleurs étrangers sont essentiels	35
Défis en matière de maintien en poste	37
Le roulement de personnel est à un niveau record	37
Comparaison des perspectives des employeurs et des travailleurs	39
Obstacles à la formation en ressources humaines	41
PARTIE 2 : regard sur l'avenir du marché du travail agricole	42
Une pénurie croissante de main-d'œuvre	43
Pénurie de main-d'œuvre par province	46
Pénurie de main-d'œuvre par industrie	48
Augmentation prévue de la production	49
Les gains de productivité du travail maintiennent la demande de main-d'œuvre stable	52



Tendances influençant l'offre de main-d'œuvre	53
Les départs à la retraite posent des défis au secteur	53
La croissance des jeunes travailleurs n'est pas suffisante	59
L'immigration offre des possibilités	60
Postes vacants par principales professions	62
PARTIE 3: explorer les défis spécifiques à l'industrie	64
Industries assujetties à la gestion de l'offre	65
Les producteurs de lait, de volaille et d'œufs sont confrontés à des pénuries moins nombreuses et moins coûteuses	65
Stabilité des prix dans les secteurs des produits assujettis à la gestion de l'offre	66
Le roulement du personnel diffère entre l'industrie des produits laitiers et celle de la volaille et des œufs	67
Diminution de la demande de main-d'œuvre en raison des gains de productivité	67
Viandes rouges	68
Les producteurs de viande bovine et porcine ne parviennent pas à trouver des travailleurs expérimentés	68
La pénurie de main-d'œuvre s'accroît malgré la baisse de la production	69
Aquaculture	70
L'aquaculture bénéficie d'une baisse du nombre de postes vacants et du roulement du personnel	70
La situation rurale reste un défi majeur pour l'aquaculture	72
Nous avons besoin de main-d'œuvre pour bâtir l'économie bleue	73
Horticulture	74
La production de fruits et légumes en serre promise à une forte croissance	74
Le cannabis soutient la croissance de l'industrie des serres et des pépinières	75
Les travailleurs étrangers temporaires aident à combler la pénurie croissante de main-d'œuvre	76
Céréales et oléagineux	77
L'augmentation des salaires n'élimine pas les postes vacants	78
L'augmentation de la productivité du travail atténue les difficultés liées à l'emploi	79



Services de soutien	79
Les services de soutien confrontés à des défis similaires en matière d'emploi	79
Les services de soutien bénéficient de l'augmentation du nombre d'immigrants et de la diminution du nombre de départs à la retraite	80
Grossistes en agriculture	81
L'industrie du commerce de vente en gros a besoin d'une expertise dans le domaine de l'agriculture	81
PARTIE 4 : préparer la main-d'œuvre de demain	82
Atteindre les bassins de main-d'œuvre inexploités	83
Sensibiliser les jeunes aux carrières dans l'agriculture	83
Métiers spécialisés et apprentissage en agriculture	83
Les immigrants constituent un bassin de main-d'œuvre inexploité	84
Les femmes travaillant dans l'agriculture	85
Besoin de travailleurs étrangers	87
S'assurer que les employeurs ont accès à des travailleurs étrangers temporaires	87
La voie vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires	88
Le secteur est vulnérable aux conditions du marché du travail mondial	88
Favoriser le maintien en poste	89
La rémunération est essentielle	90
L'amélioration des pratiques en matière de ressources humaines est très utile	91
Réseautage et mentorat	91
Conclusion	92
ANNEXE A : à propos des données	94
Couverture de l'industrie	95
Note sur le fractionnement des bovins de boucherie et des bovins laitiers	97
Exploiter les données de Statistique Canada	97
Note sur les travailleurs étrangers temporaires	97
ANNEXE B : recherche qualitative	99
À propos des enquêtes	100



Répartition de l'enquête	101
Enquête menée auprès des employeurs	102
Enquête auprès des travailleurs	104
Enquête auprès des intervenants	106
À propos des entretiens et des groupes de discussion	107
ANNEXE C : méthodologie des prévisions du marché du travail	108
Modèle de professions, de compétences et de technologies	109
Données historiques sur l'emploi	109
Prévision de l'emploi	109
Intégrer la technologie	110
Suppositions sous-jacentes à l'emploi	110
Prévision des postes vacants	112
Analyse de la pénurie de main-d'œuvre	113
Intégrer les travailleurs étrangers	113
Estimation des valeurs maximales	114
Couverture de la profession	117
Remarque sur la conversion du système CNP 2016 au système CNP 2021.	118
ANNEXE D : définitions	119
RÉFÉRENCES	121
À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT	126
À propos du CCRHA	128
À propos de Le Conference Board du Canada	128
REMERCIEMENTS	129





SOMMAIRE



Le secteur agricole canadien connaît une grave pénurie chronique de main-d'œuvre. Bien que les pénuries de main-d'œuvre constituent un défi pour les employeurs de nombreux secteurs dans l'ensemble du pays, elles sont particulièrement aiguës pour les employeurs du secteur agricole. Nous estimons qu'en 2022, plus de 28 200 emplois n'ont pas été pourvus dans le secteur agricole pendant la haute saison¹. Ces postes vacants ont de graves conséquences. D'après la récente enquête menée par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA), les pénuries de main-d'œuvre ont entraîné une baisse de 3,7 pour cent des ventes en 2022, ce qui, rapporté au chiffre d'affaires total de l'agriculture, s'est traduit par une perte de chiffre d'affaires estimée à 3,5 milliards de dollars².

La collaboration est nécessaire pour trouver des solutions aux défis actuels et futurs en matière de main-d'œuvre. En travaillant ensemble, le secteur peut mettre en œuvre diverses approches, comme l'amélioration de la perception du secteur, l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (RH), l'attraction d'immigrants qualifiés, la garantie que les travailleurs possèdent les compétences requises et l'adoption

de l'automatisation et de la technologie en constante évolution. Ces efforts combinés sont susceptibles d'améliorer considérablement les perspectives d'emploi dans le secteur agricole à l'avenir.

Les défis actuels du marché du travail

Le secteur agricole joue un rôle essentiel dans l'économie canadienne, en répondant à la demande alimentaire nationale et mondiale. En 2022, le secteur agricole canadien a généré 38,8 milliards de dollars de produit intérieur brut (PIB), soit 1,9 pour cent du total national³. En 2022, le Canada s'est imposé comme un important producteur de produits agricoles diversifiés et de haute qualité, se classant parmi les plus grands exportateurs mondiaux avec 92,8 milliards de dollars en exportations de produits agricoles et d'aliments transformés⁴.

Le secteur agricole canadien a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et motivée dans une diversité d'industries comprenant les cultures et la production animale, les services de soutien et le commerce agricole de vente en gros. En 2022, le secteur employait plus de

1 Le secteur agricole comprend les cultures (SCIAN 111), la production animale (112), les services de soutien (1151 et 1152) et les industries agricoles de vente en gros (4111 et 4183). Basé sur le Modèle des professions

2 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. Les ventes totales dans l'agriculture proviennent des recettes monétaires agricoles de Statistique Canada. Ne comprend pas les ventes perdues par les services de soutien ou les industries de vente en gros.

3 Le PIB agricole comprend les cultures (SCIAN 111), la production animale (112), les services de soutien (1151 et 1152) et les grossistes-marchands de produits agricoles (411). Statistique Canada, Tableau 36-10-0402-01.

4 Agriculture et Agroalimentaire Canada, « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien ».



351 000 travailleurs canadiens et 71 000 travailleurs étrangers⁵, ⁶.

Au cours de la prochaine décennie, l'expansion des marchés mondiaux pour les produits alimentaires canadiens devrait entraîner une croissance substantielle dans ce secteur. Toutefois, les employeurs agricoles du Canada sont confrontés à des défis de main-d'œuvre qui pourraient entraver ce potentiel de croissance.

Les pénuries de main-d'œuvre sont un problème de plus en plus courant pour les employeurs canadiens. En 2022, le secteur a enregistré un taux d'inoccupation maximal de 7,4 pour cent, bien supérieur au taux national de 5,9 pour cent⁷. Deux employeurs agricoles sur cinq n'ont pas pu embaucher tous les travailleurs dont ils avaient besoin cette année-là⁸. En outre, un tiers des employeurs ont déclaré n'avoir reçu aucune candidature de Canadiens au cours de la saison de recrutement et 28 pour cent n'ont reçu qu'une ou deux candidatures. Ces difficultés de recrutement ont entraîné des ventes perdues, des retards de production, l'annulation d'expansions, ainsi qu'un stress excessif pour les propriétaires et le personnel.

Les postes vacants touchent les résultats du secteur, entraînant des pertes de chiffre d'affaires et l'annulation de plans d'expansion qui entraveront le potentiel de croissance du secteur agricole à l'avenir. Les employeurs du secteur ont indiqué que les pénuries de main-d'œuvre avaient entraîné une baisse de 3,7 pour cent des ventes en 2022, soit une perte estimée à 3,5 milliards de dollars pour le secteur. Ce chiffre est plus élevé que celui indiqué dans les recherches précédentes du CCRHA, en raison de la croissance des ventes totales, qui est soutenue par la demande d'exportations, la hausse des prix des produits de base et l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre.

Les employeurs agricoles du Canada s'efforcent d'embaucher d'abord des travailleurs canadiens, mais les pénuries croissantes de main-d'œuvre ont obligé de nombreux agriculteurs à se tourner de plus en plus vers les travailleurs étrangers dans les exploitations de cultures et de production animale. Le nombre de travailleurs étrangers employés dans l'agriculture primaire a augmenté de plus de 30 pour cent entre 2017 et 2022 (53 842 pour atteindre 70 365)⁹. Les cultures

5 Le nombre de travailleurs étrangers comprend les travailleurs recrutés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTAS) et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Il ne comprend pas les immigrants ni les résidents permanents.

6 L'emploi au Canada est à son apogée selon l'Enquête sur la population active (données personnalisées) et l'emploi total des travailleurs étrangers temporaires selon le Programme de statistiques sur la main-d'œuvre agricole et agroalimentaire et Emploi et Développement social Canada (données personnalisées).

7 Données personnalisées de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, Statistique Canada, Tableau : 14-10-0325-01. Ne comprend pas les industries de vente en gros.

8 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

9 Ne comprend pas les services de soutien ni les industries de vente en gros. Statistique Canada, Tableau : 32-10-0218-01.



ont continué d'employer la vaste majorité des travailleurs étrangers, c'est dans les industries de la volaille et des œufs, de la viande bovine, des produits laitiers et des porcs que l'emploi des travailleurs étrangers a le plus progressé.

La pénurie de travailleurs nationaux devrait se poursuivre

Les prévisions du CCRHA concernant le marché du travail agricole estiment que la pénurie de main-d'œuvre nationale dans le secteur agricole canadien augmentera de 15 pour cent au cours des huit prochaines années, passant de 87 700 en 2023 à 101 100 en 2030 pendant la haute saison¹⁰. Le vieillissement de la population canadienne est un facteur clé qui contribuera à réduire la disponibilité des travailleurs nationaux. Nous nous attendons à ce que les industries agricoles du Canada connaissent plus de 85 300 départs à la retraite au cours des huit prochaines années, ce qui représente près de 30 pour cent de la main-d'œuvre canadienne actuelle dans le secteur¹¹.

Même si quatre postes vacants sur cinq devraient être pourvus par des travailleurs étrangers, 22 200 emplois seront encore vacants pendant la haute saison dans le secteur agricole d'ici la fin de la décennie¹². Les industries des cultures représenteront le plus grand nombre de postes vacants, estimés à 15 200 en 2030¹³.

La production en serre et en pépinière, la culture de fruits et de noix et la culture de légumes sont sur le point d'augmenter considérablement le nombre de postes demeurés vacants par des Canadiens ou des Canadiennes. Dans l'ensemble, la pénurie de main-d'œuvre nationale pendant la haute saison pour les industries de cultures devrait augmenter de 17 pour cent entre 2023 et 2030, pour atteindre 80 900 personnes en 2030¹⁴. Les industries des services de soutien devraient connaître une croissance similaire de leur pénurie de main-d'œuvre nationale, pour atteindre près de 1 600 personnes d'ici 2030¹⁵.

10 La pénurie de main-d'œuvre nationale est la différence entre le nombre total de travailleurs demandés et le nombre de travailleurs canadiens employés, qui est égal à l'emploi de travailleurs étrangers plus le nombre de postes vacants. Estimé à la haute saison pour refléter la demande maximale pendant les pointes saisonnières dans l'agriculture. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

11 Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

12 Pour estimer le nombre de travailleurs étrangers employés pendant les périodes de pointe, nous combinons les travailleurs étrangers à l'année avec 75 pour cent du total des travailleurs étrangers saisonniers, en tenant compte du fait que tous les travailleurs saisonniers ne se trouvent pas simultanément au Canada. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

13 Pendant la haute saison. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

14 Les industries de cultures comprennent les SCIAN 1111, 1112, 1113, 1114 et 1119. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

15 Pendant la haute saison pour les services de soutien aux cultures et aux animaux. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.



Dans le secteur de la production animale, la pénurie de main-d'œuvre nationale devrait connaître une augmentation plus modeste de neuf pour cent entre 2023 et 2030, ce qui se traduira par près de 4 100 postes vacants d'ici 2030¹⁶. En outre, la pénurie de main-d'œuvre nationale dans les industries agricoles de vente en gros devrait se résorber légèrement, diminuant de trois pour cent entre 2023 et 2030. Néanmoins, plus de 1 100 postes resteront vacants dans cette industrie d'ici 2030¹⁷.

Dans les professions à forte intensité de main-d'œuvre, comme les manœuvres à la récolte et les manœuvres aux soins du bétail, le nombre d'emplois vacants devrait diminuer au cours de la période de prévision, en raison de

l'emploi accru de travailleurs étrangers, de l'amélioration de l'automatisation et des gains de productivité de la main-d'œuvre. Toutefois, malgré ces améliorations, les professions à forte intensité de main-d'œuvre continueront à représenter la grande majorité des postes vacants d'ici 2030. En revanche, les techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture, ainsi que les gestionnaires en horticulture, devraient connaître une augmentation significative du nombre d'offres d'emploi au cours des prochaines années. Par conséquent, il sera essentiel de mettre en œuvre des stratégies ciblées pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des professions spécifiques au sein du secteur agricole.



¹⁶ Pendant la haute saison. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

¹⁷ Pendant la haute saison. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.



Construire une main-d'œuvre agricole pour l'avenir

Il ne sera pas facile de résoudre la pénurie structurelle actuelle et future de travailleurs canadiens et de réduire le nombre de postes vacants dans le secteur. Il est essentiel de mettre en place des plans dès maintenant afin de garantir qu'il y ait suffisamment de personnes possédant les bonnes compétences pour continuer à développer le secteur agricole. Le Plan stratégique national pour la main-d'œuvre (PSNMO), une approche collaborative de l'industrie agricole, agroalimentaire et des boissons du Canada lancée en 2021, est une étape prometteuse vers la stabilité de la main-d'œuvre d'ici 2030.

Il est nécessaire d'améliorer la perception de l'agriculture en tant que carrière pour créer une main-d'œuvre durable à l'avenir. Cette démarche permet de faire comprendre le rôle de l'agriculture dans la garantie des approvisionnements alimentaires locaux et mondiaux et de dissiper l'idée fautive selon laquelle le seul travail dans le secteur est celui d'agriculteur. Il sera essentiel de soutenir et d'élargir les expériences d'apprentissage pratique et la visibilité des possibilités de carrière en agriculture pour inciter les Canadiens et les Canadiennes à envisager des carrières en agriculture à l'avenir.

Le développement de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines

et d'un environnement de travail positif joue un rôle important dans le maintien en poste des travailleurs. Près de 30 pour cent des travailleurs ont déclaré que la principale raison pour laquelle ils partiraient serait des mauvaises pratiques de gestion, et de même, 34 pour cent ont déclaré que les bonnes pratiques de gestion étaient ce qui leur permettait de continuer à travailler dans l'agriculture¹⁸. Les intervenants s'accordent à dire qu'il est important d'informer les employeurs sur les avantages de la formation en ressources humaines et de les aider à trouver les soutiens et les programmes appropriés en matière de ressources humaines¹⁹. Cet effort peut combler le fossé entre la prise de conscience des employeurs et les ressources disponibles, favorisant ainsi de meilleures pratiques en matière de ressources humaines et de développement de la main-d'œuvre.

L'immigration est le principal moteur de la croissance démographique au Canada et offre à l'agriculture une occasion précieuse d'attirer des immigrants pour travailler dans le secteur. Un effort combiné entre le gouvernement, les agences de placement et les exploitants agricoles est nécessaire pour trouver des personnes ayant les compétences et l'expérience requises et les encourager à s'installer dans les communautés rurales où il y a du travail dans l'agriculture. Il pourrait s'agir d'offrir un soutien à l'emploi, à l'éducation et à l'intégration culturelle dans les régions

18 Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

19 Enquête menée auprès des intervenants en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.



rurales pour les travailleurs potentiels et leurs familles.

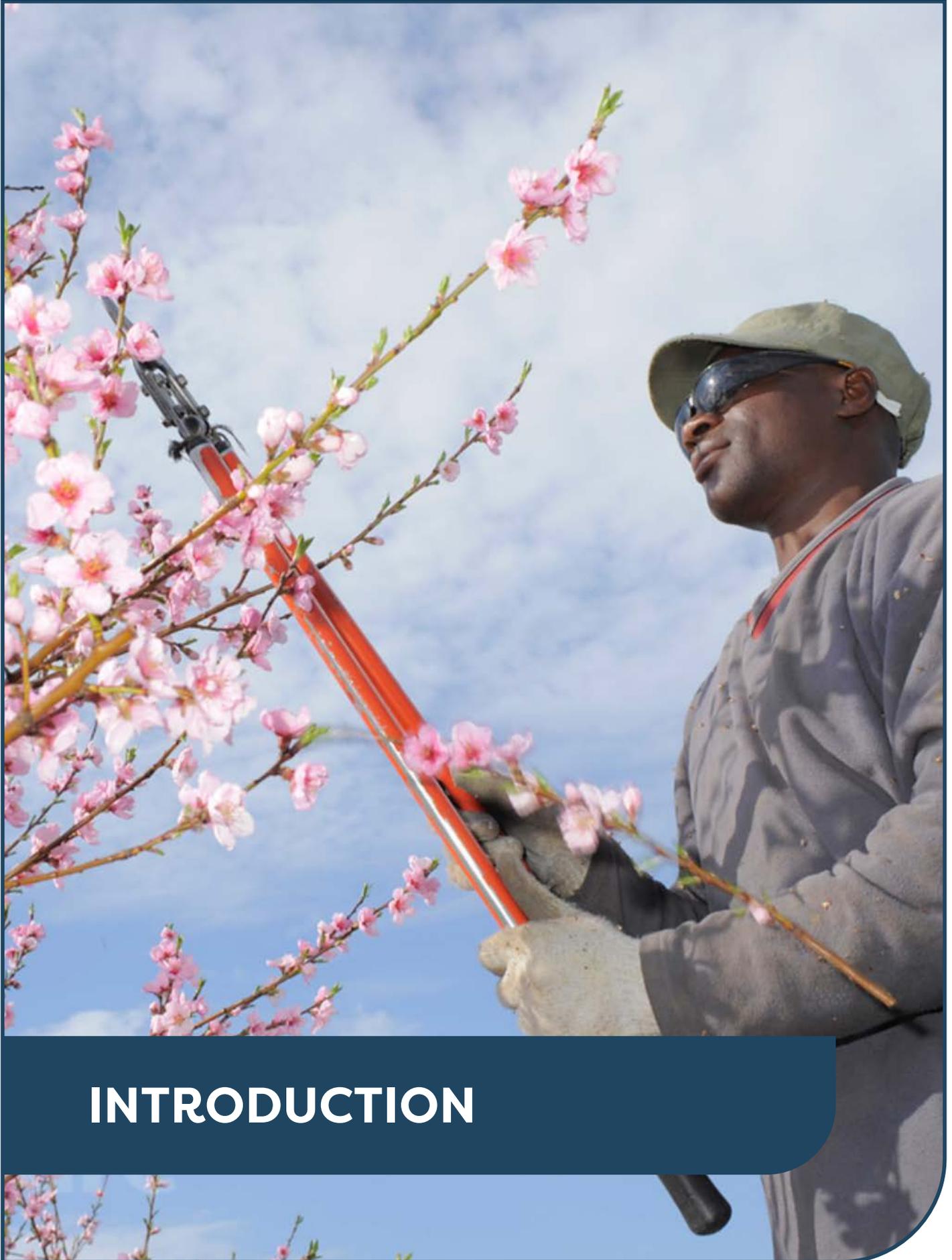
En outre, le soutien aux programmes d'apprentissage dans l'agriculture joue un rôle important dans la constitution d'une main-d'œuvre qualifiée en développant les compétences techniques et spécialisées requises dans diverses industries. L'officialisation et la promotion de la certification des métiers spécialisés dans l'agriculture peuvent accroître la reconnaissance des emplois hautement qualifiés et des possibilités de carrière gratifiantes qu'offre le secteur. Ce changement de perception peut contribuer à attirer davantage de personnes dans le secteur.

Au cours des dernières décennies, le secteur agricole s'est transformé en une industrie hautement mécanisée, ce qui a entraîné une forte augmentation de la productivité du travail. L'adoption de nouvelles technologies, notamment la numérisation, l'automatisation et les nouvelles variétés de cultures, continuera d'accroître la productivité et la compétitivité du secteur. Toutefois, un effort concerté pour trouver, former et garder les travailleurs sera nécessaire pour garantir que l'adoption des nouvelles technologies continue à transformer le secteur à l'avenir.

Grâce à une combinaison d'éducation publique, de formation et de perfectionnement, d'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines, d'aides ciblées à l'immigration et d'adoption accrue de l'automatisation et de la technologie, des progrès peuvent

être réalisés pour garantir que ce secteur vital dispose de la main-d'œuvre nécessaire pour réaliser son potentiel. Il n'existe pas de solution unique aux défis du marché du travail auxquels sont confrontés les employeurs du secteur agricole. Pour relever les défis actuels et futurs, il faut une collaboration continue entre les employeurs, les représentants de l'industrie, les agences gouvernementales, les éducateurs et d'autres intervenants. Le Plan stratégique national pour la main-d'œuvre illustre cette mobilisation à collaborer et, en travaillant ensemble, diverses approches seront mises en œuvre pour améliorer significativement les perspectives d'emploi dans le secteur agricole.





INTRODUCTION



En 2022, le secteur agricole employait plus de 351 000 Canadiens et Canadiennes, soit 1,8 % de l'emploi total au Canada. Le secteur est diversifié, englobant les cultures, la production animale, les services de soutien aux exploitations agricoles et la vente en gros de fournitures et de produits agricoles. Le secteur produit non seulement des aliments, mais aussi des cultures telles que des fleurs, des plantes ornementales, des aliments pour animaux et des fibres, ainsi que des produits d'origine animale tels que la fourrure et la cire d'abeille. En 2022, ce secteur a contribué pour plus de 143 milliards de dollars à l'économie du pays, ce qui équivaut à près de 2 % du PIB annuel du Canada²⁰.

Le secteur agricole canadien joue un rôle important non seulement pour nourrir les

Canadiens et Canadiennes, mais aussi pour nourrir le monde. En fait, le secteur est le cinquième exportateur mondial de produits agroalimentaires et de fruits de mer²¹. En 2022, le Canada a exporté pour près de 92,8 milliards de dollars de produits agricoles et alimentaires, dont 60 pour cent vers les États-Unis.

Le Canada est connu pour la diversité et la qualité de ses produits agricoles, les provinces et les régions ayant des domaines de spécialisation différents. La Colombie-Britannique, le sud de l'Ontario et le Canada atlantique sont en tête de la production horticole, les provinces des Prairies se concentrent sur la production de viande rouge et de céréales, tandis que la plus importante production laitière est au Québec. Au total, le Canada compte plus de 189 800 exploitations agricoles,



20 Le PIB agricole comprend les cultures (SCIAN 111), la production animale (112), les services de soutien (1151 et 1152) et les grossistes-marchands de produits agricoles (411). Statistique Canada, Tableau 36-10-0402-01.

21 Agriculture et Agroalimentaire Canada, « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien ».



qui couvrent 62,2 millions d’hectares, soit 6,2 pour cent des terres du pays²².

L’agriculture est un secteur en constante évolution. La consolidation des exploitations agricoles a été une tendance majeure au cours des dernières décennies, ce qui a eu pour effet de réduire le nombre d’exploitations, mais de les agrandir. Les 10 pour cent d’exploitations agricoles les plus importantes génèrent aujourd’hui plus de deux tiers de l’ensemble des revenus²³. Ces grandes exploitations agricoles bénéficient d’économies d’échelle et d’efficacités qui découlent de la concentration de leur production sur quelques produits. En outre, les produits du secteur agricole ont évolué pour s’adapter aux conditions du marché et tirer parti des nouvelles technologies afin d’utiliser plus efficacement les terres arables du Canada. Enfin, le secteur a connu une augmentation rapide de la productivité, les exploitants agricoles produisant davantage avec moins de travailleurs et la même superficie de terre.

En conséquence, les besoins en main-d’œuvre dans le secteur agricole ont changé. L’augmentation du nombre de grands producteurs agricoles a amplifié la demande de compétences en matière de gestion et de ressources humaines dans les exploitations agricoles. Simultanément, l’adoption

généralisée de la technologie numérique a accru le besoin de main-d’œuvre hautement qualifiée, capable d’utiliser et d’entretenir des machines de pointe.

Néanmoins, le besoin durable de main-d’œuvre agricole demeure, en particulier pendant les saisons de pointe, mais il est de plus en plus difficile de trouver cette main-d’œuvre sur le marché du travail national. De nombreuses industries à travers le Canada sont aux prises avec des marchés du travail serrés et une concurrence accrue pour les employés. Il en résulte des taux de postes vacants et de roulement exceptionnellement élevés pour les employeurs du secteur agricole, ce qui met en péril la croissance et la durabilité du secteur agricole canadien.

Les pénuries croissantes de main-d’œuvre dans l’agriculture ont entraîné un recours accru aux travailleurs étrangers, qui représentaient 17 pour cent de la main-d’œuvre agricole en 2022²⁴. Par conséquent, le secteur agricole est très sensible aux changements de politique ou aux événements mondiaux qui empêchent l’accès à la main-d’œuvre internationale. Cette vulnérabilité a été démontrée de manière éclatante lors de la récente pandémie de COVID-19. Les fermetures de frontières et les restrictions de voyage ont empêché les employeurs agricoles de faire venir des travailleurs internationaux, ce qui a entraîné une

22 Ibid.

23 Ibid.

24 Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.



perte substantielle tant pour le bétail que pour les cultures²⁵.

En 2022, malgré l'augmentation de l'emploi de travailleurs étrangers, plus de deux employeurs sur cinq ne pouvaient pas embaucher tous les travailleurs dont ils avaient besoin²⁶. Cette année-là, nous estimons que 28 200 emplois sont restés vacants pendant la haute saison²⁷. Ces emplois vacants ont entraîné des pertes de chiffre d'affaires, des retards de production, l'annulation de plans d'expansion et une pression supplémentaire sur les employeurs et les travailleurs²⁸. Selon une enquête menée auprès des employeurs agricoles par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) dans le cadre de cette recherche, les pénuries de main-d'œuvre ont entraîné une baisse de 3,7 pour cent des ventes en 2022, ce qui, lorsque nous l'appliquons aux ventes totales en agriculture, se traduit par une perte de ventes estimée à 3,5 milliards de dollars.

Les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur agricole devraient se poursuivre. La pénurie de main-d'œuvre nationale dans le secteur agricole canadien devrait augmenter de 15 pour cent au cours des huit prochaines années, passant de 87 700 en 2023 à 101 100 travailleurs en 2030 pendant la haute saison²⁹. Nous



prévoyons qu'environ quatre de ces postes sur cinq seront occupés par des travailleurs étrangers, ce qui laissera 22 200 emplois vacants pendant la haute saison à la fin de la décennie³⁰.

La recherche présentée dans le présent rapport vise à déterminer les difficultés particulières actuelles et futures liées à la main-d'œuvre touchant le secteur agricole. Le rapport s'appuie sur des recherches similaires menées par le Conference Board du Canada pour le

25 Nous estimons à 2,9 milliards de dollars le chiffre d'affaires perdu en raison des pénuries de main-d'œuvre causées par la COVID-19 (Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, Comprendre les effets de la COVID-19).

26 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

27 Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

28 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

29 Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

30 Ibid.



Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) en 2014 et 2017, qui ont également examiné la situation du marché du travail dans le secteur agricole canadien. L'objectif du présent rapport est d'évaluer l'environnement actuel du marché du travail, de produire des projections de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans le secteur agricole et de formuler des recommandations pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre.

Pour comprendre les défis du marché du travail dans le secteur agricole, le Modèle des professions, des compétences et des technologies (MPCT) du Conference Board a été adapté pour fournir des prévisions d'emploi et de postes vacants par profession, par industrie et par province pour le secteur agricole. Les employeurs, les travailleurs et les intervenants du secteur agricole ont également été interrogés sur leurs expériences et leurs attentes. De plus, les résultats de la recherche ont été validés au moyen d'une série de groupes de discussion et de webinaires avec des intervenants de toutes les provinces et de tous les secteurs de l'agriculture. Au total, plus de 1 500 intervenants du secteur ont pris part aux activités de recherche qui appuient ces constatations.

En plus du présent rapport national, 21 fiches de renseignements présentant des résultats pour chaque produit

de base et chaque province ont été rédigées. Cette recherche se concentre sur le secteur agricole primaire et les industries connexes, y compris les services de soutien et le commerce de vente en gros. Elle couvre tous les producteurs impliqués dans les cultures et l'élevage d'animaux, y compris l'aquaculture et l'apiculture. Elle comprend également les entreprises qui fournissent des services de soutien aux producteurs d'animaux et de cultures et les entreprises qui vendent en gros des produits agricoles et des fournitures agricoles³¹. Ces industries traitent non seulement des produits liés à l'alimentation, mais aussi des produits non alimentaires tels que le gazon et les plantes ornementales parmi les producteurs de cultures, et les chevaux et la fourrure parmi les producteurs d'animaux. Tous ces rapports sont disponibles sur le site Web du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture <https://cahrc-ccrha.ca/programs/agri-lmi>.

Il est important de noter que, bien que notre étude ne porte pas directement sur la transformation des aliments, il existe un lien étroit entre les transformateurs de produits alimentaires et le secteur agricole primaire. Cela signifie que les problèmes de main-d'œuvre rencontrés par les agriculteurs peuvent toucher l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement agricole et agroalimentaire, qui comprend les produits de transformation et de fabrication des aliments.

31 Selon les définitions, le secteur comprend les codes suivants du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) : 111 (Cultures agricoles), 112 (Élevage et aquaculture), 1151 (Activités de soutien aux cultures agricoles), 1152 (Activités de soutien à l'élevage), 4111 (Grossistes-marchands de produits agricoles) et 4183 (Grossistes-marchands de fournitures agricoles). Pour plus de renseignements sur la couverture sectorielle, voir l'annexe A.



PARTIE 1 : situation du marché du travail agricole

Les défis actuels du marché du travail

Dans le cadre de la présente recherche, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a interrogé des employeurs, des travailleurs et des intervenants du secteur agricole. Les résultats de ces enquêtes seront examinés dans cette partie. Pour plus de renseignements sur les enquêtes, voir [l'annexe B](#).

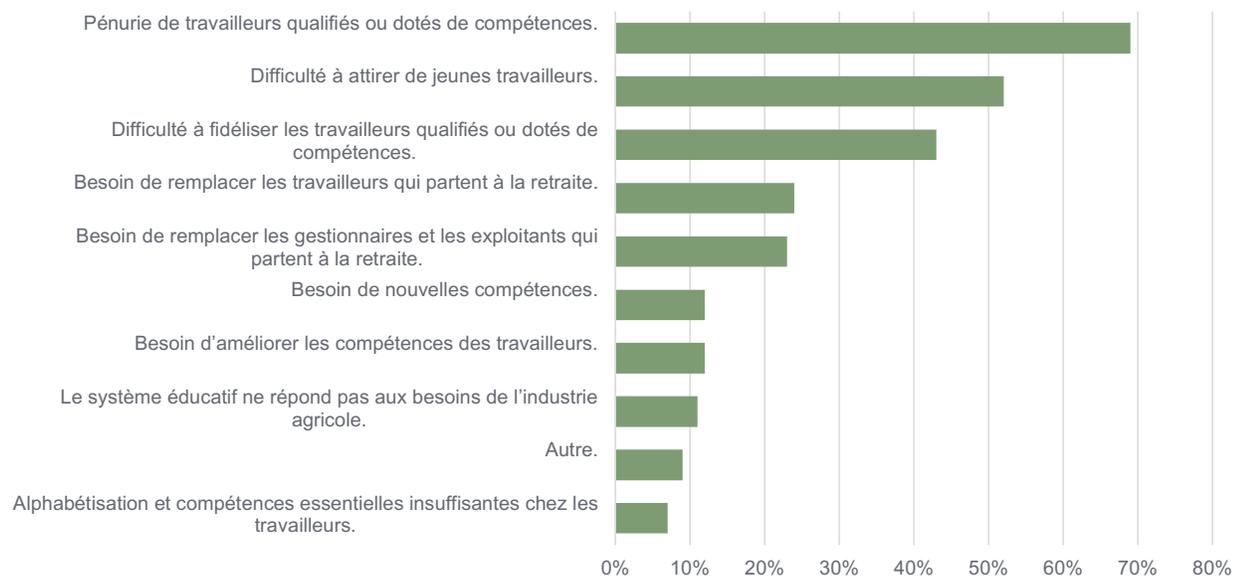
Les employeurs ne parviennent pas à trouver les travailleurs dont ils ont besoin

Plus des deux tiers (69 pour cent) des intervenants interrogés ont déterminé la pénurie de travailleurs qualifiés comme un problème de main-d'œuvre critique touchant les exploitations agricoles (graphique 1.1). Ces pénuries sont alimentées par des défis connexes tels que l'attraction de jeunes travailleurs, la gestion des départs à la retraite et la résolution des problèmes de maintien en poste. Dans le contexte actuel de tensions sur le marché du travail et d'inflation élevée, il est encore plus difficile d'attirer et de retenir les travailleurs qualifiés.

Graphique 1.1 : la pénurie de travailleurs qualifiés est la principale préoccupation.

Part des intervenants (n=138).

Q : quels sont, selon vous, les principaux problèmes de main-d'œuvre qui touchent les activités du secteur agricole?



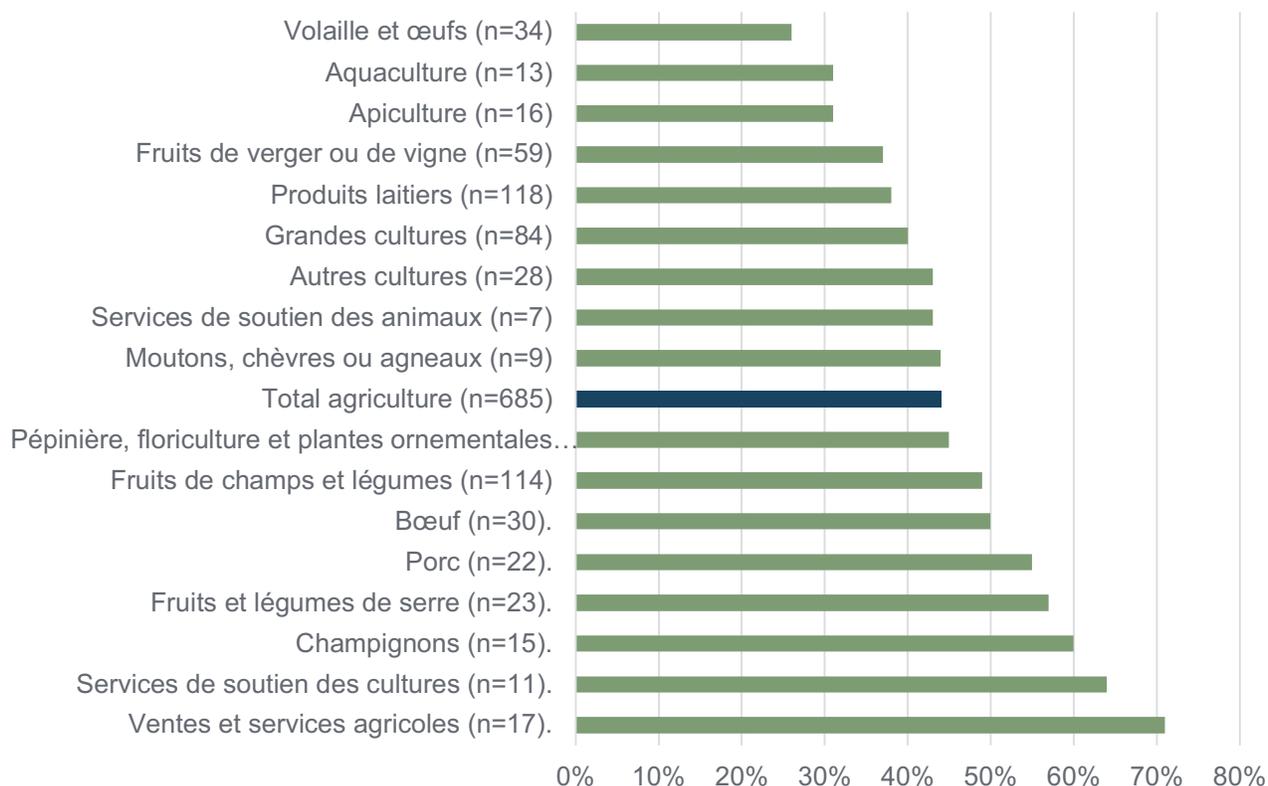
Source : Enquête menée auprès des intervenants en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

En 2022, plus de deux employeurs en agriculture sur cinq (44 pour cent) n'étaient pas en mesure d'embaucher tous les travailleurs dont ils avaient besoin³². La prévalence des pénuries de main-d'œuvre varie selon les secteurs agricoles (graphique 1.2), en raison des différences dans les compétences requises, la situation géographique et

les tendances saisonnières. Par exemple, les cultures connaissent un sommet d'emplois à pourvoir pendant les périodes d'ensemencement et de récolte, tandis que la demande de main-d'œuvre pour les exploitations de bétail reste plus constante tout au long de l'année. Les questions spécifiques à l'industrie seront examinées plus en détail à la partie 3.

Graphique 1.2 : la prévalence des pénuries de main-d'œuvre varie selon les secteurs.

Part des employeurs qui n'étaient pas en mesure d'embaucher tous les travailleurs dont ils avaient besoin en 2022.



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

³² Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

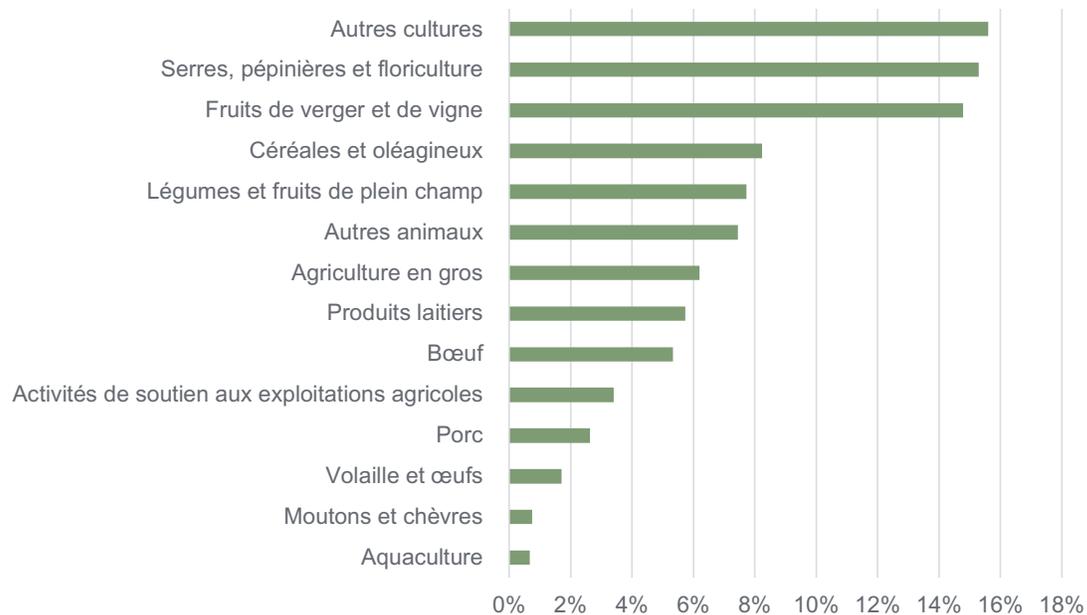
Postes vacants actuels dans l'agriculture

Lors des périodes de pointe de 2022, nous estimons à plus de 28 200 le nombre de postes demeurés vacants dans le secteur agricole (y compris les services de soutien et les grossistes)³³. Parmi ces postes vacants, 62 pour cent se trouvaient dans le secteur des cultures³⁴, les industries des serres et des pépinières, du fruit de verger

et de la vigne, et des autres cultures représentant 46 pour cent (graphique 1.3)³⁵. Si le nombre de postes vacants dans les industries agricoles varie selon les saisons, une grande partie d'entre eux persistent tout au long de l'année. Par exemple, pendant les périodes de pointe de 2022, il y avait environ 17 400 postes vacants dans les industries agricoles, alors que la moyenne pour l'année était encore de 11 500 postes demeurés vacants³⁶.

Graphique 1.3 : les industries saisonnières comptent le plus grand nombre de postes vacants.

Part maximale de l'ensemble des postes vacants, 2022.



Source : Statistique Canada; Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

33 Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

34 Le sous-secteur des cultures couvre toutes les opérations qui produisent principalement des biens dérivés du sol ou des arbres, y compris les céréales, les oléagineux, les fruits, les légumes, les noix, les fines herbes, les fleurs, les plantes ornementales et le sirop d'érable.

35 Les autres cultures comprennent la culture du tabac, des arachides, des betteraves à sucre, du coton, de la canne à sucre, du foin, de l'agave, des fines herbes et des épices, de la menthe, du houblon, de la sève d'érable, du foin et des semences de graminées, ainsi que les cultures associées.

36 Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

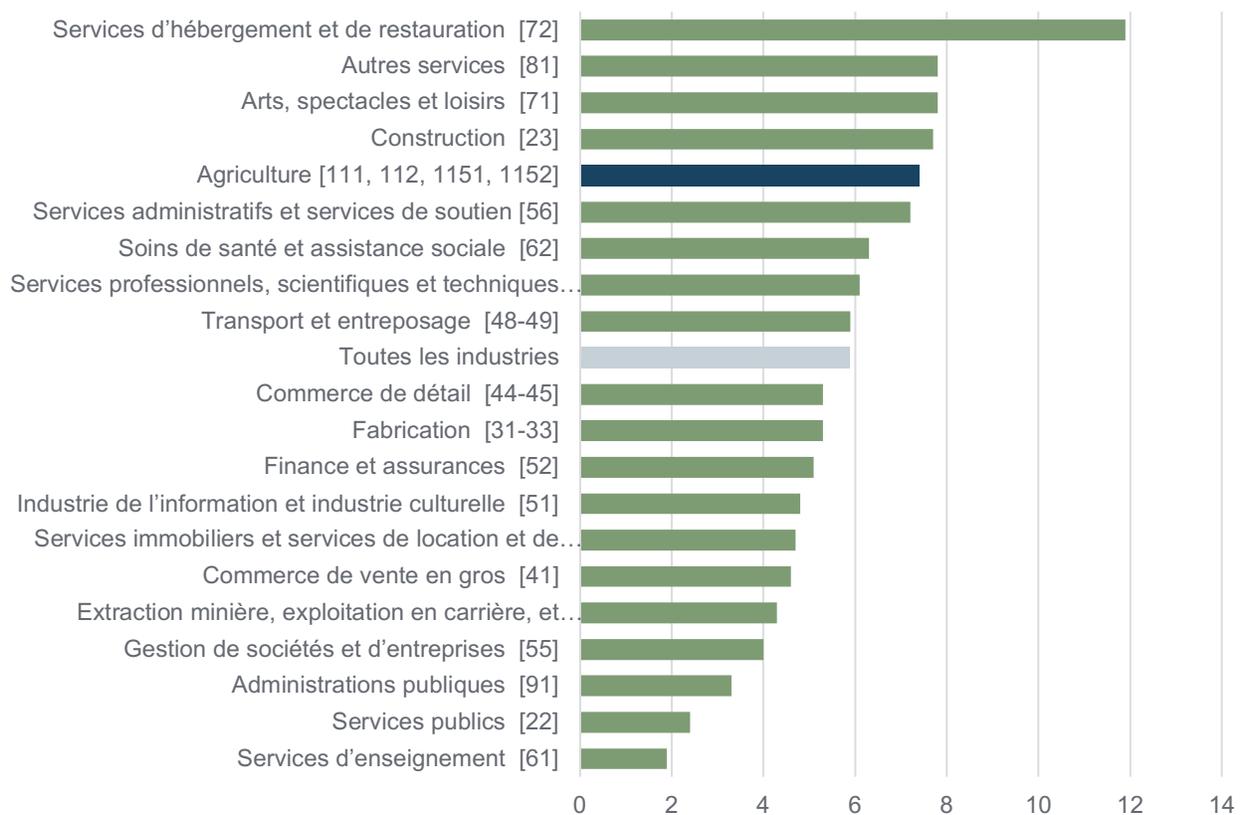
Les taux de postes vacants de la plupart des industries ont grimpé en flèche

À son apogée en 2022, le taux de postes vacants dans l'agriculture était de 7,4 pour

cent, contre 5,9 pour cent pour l'ensemble des industries au Canada³⁷. L'agriculture affichait le cinquième taux de postes vacants le plus élevé parmi toutes les industries du pays au cours de cette année (graphique 1.4).

Graphique 1.4 : l'agriculture a le cinquième taux de postes vacants le plus élevé parmi les industries canadiennes.

Taux de postes vacants maximal, en pourcentage, 2022.



Source : Statistique Canada, Tableau : 14-10-0326-01.

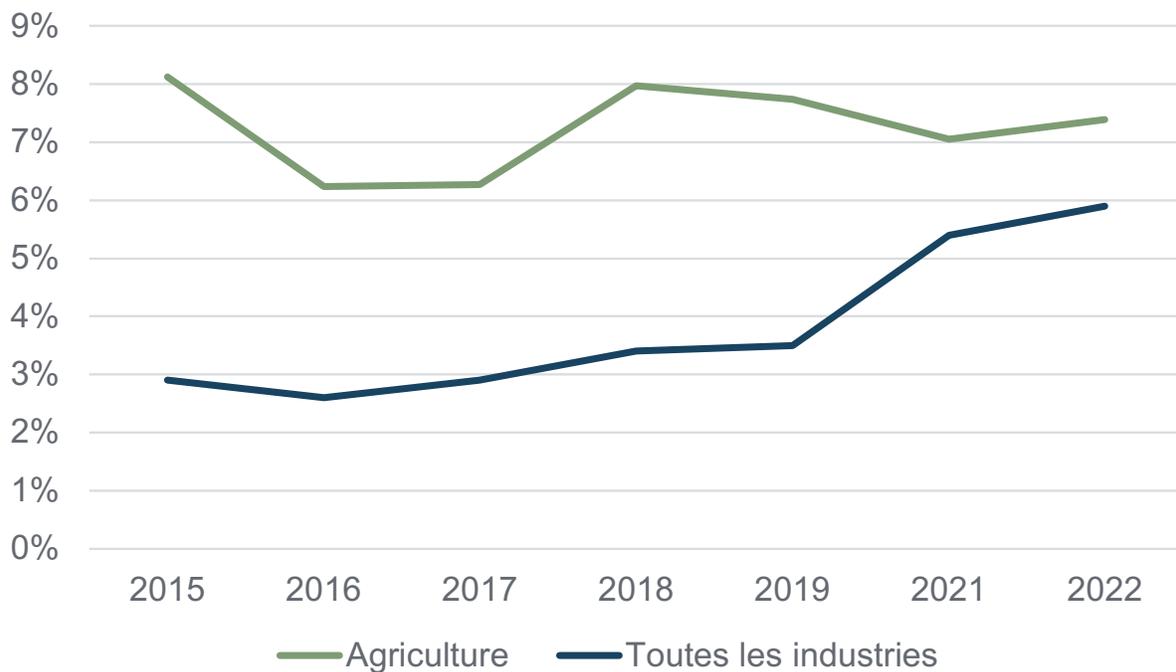
37 Statistique Canada, Tableau : 14-10-0325-01. Ne comprend pas les industries de vente en gros.

Alors que le secteur agricole a toujours eu l'un des taux de postes vacants les plus élevés, le taux de postes vacants dans l'ensemble des industries au Canada a atteint un niveau record (graphique 1.5). Ces dernières années, des industries comme l'hébergement, les arts et les loisirs, les autres services et la

construction ont vu leur taux de postes vacants grimper en flèche, en partie à cause des répercussions considérables de la COVID-19 sur ces secteurs. Ces industries étant désormais confrontées à des pénuries de main-d'œuvre, le défi du recrutement de travailleurs nationaux dans le secteur agricole va s'intensifier.

Graphique 1.5 : les tensions sur le marché du travail augmentent dans toutes les industries.

Taux de postes vacants maximal, en pourcentage.



Source : Statistique Canada, Tableau : 14-10-0326-01.

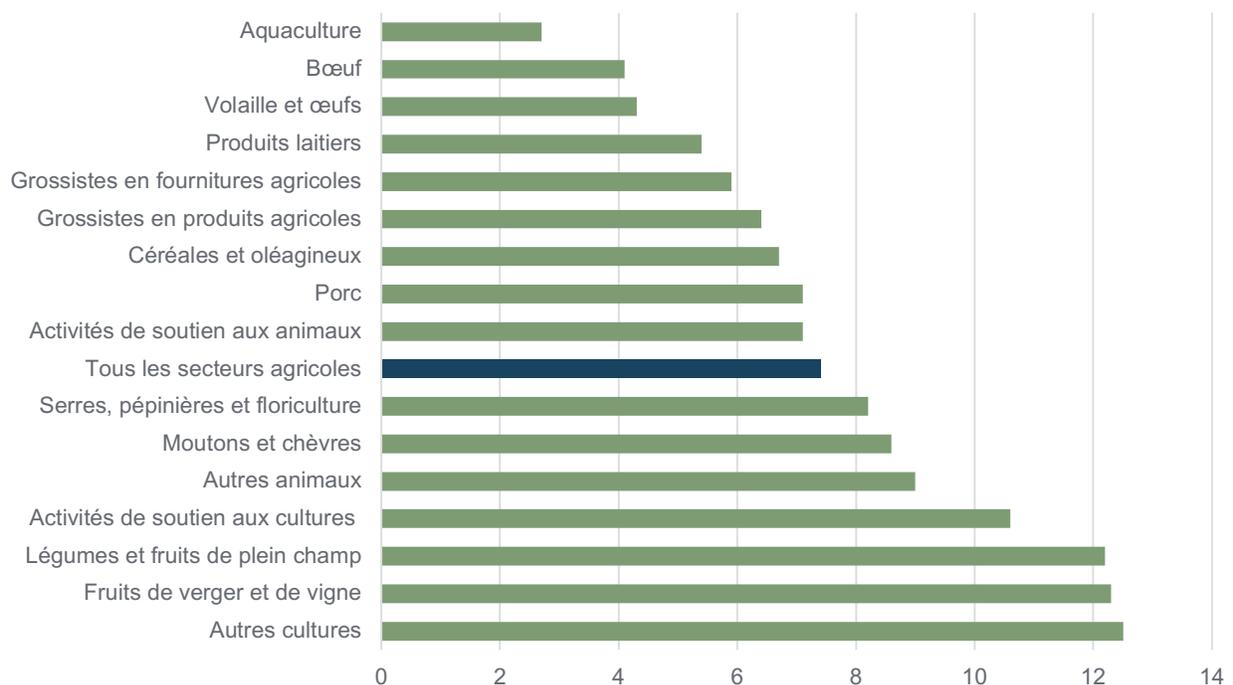
*Les données pour 2020 ne sont pas disponibles. L'agriculture ne comprend pas la vente en gros.

Dans le secteur agricole, les taux de postes vacants les plus élevés concernent les industries liées aux cultures, notamment la culture de légumes et de fruits, la production d'autres cultures et les services de soutien aux cultures, en raison de leurs besoins en main-d'œuvre plus

importants en haute saison. En revanche, les industries animales, en particulier l'aquaculture, l'élevage de bovins et la production de volailles et d'œufs, ont enregistré les taux de postes vacants les plus faibles du secteur (graphique 1.6).

Graphique 1.6 : le taux de postes vacants maximal est le plus élevé dans les industries saisonnières.

Taux de postes vacants maximal, 2022.



Source : Statistique Canada; Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Centre canadien pour les ressources humaines en agriculture; Le Conference Board du Canada.

Le coût des pénuries de main-d'œuvre

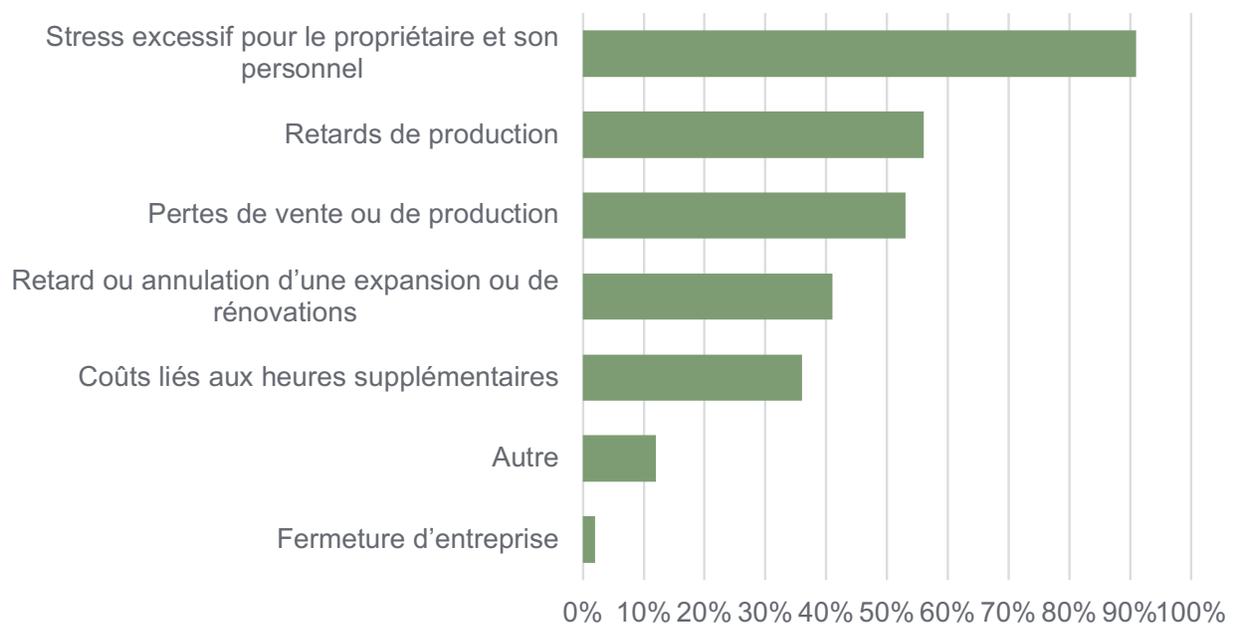
La persistance des emplois vacants a des conséquences considérables. La grande majorité (91 pour cent) des employeurs ont fait état d'un stress excessif pour eux-mêmes et pour les autres membres du personnel en raison

des emplois vacants demeurés vacants (graphique 1.7). Plus de la moitié des employeurs ont signalé des retards de production et des pertes de chiffre d'affaires, et 41 pour cent d'entre eux ont dû retarder ou annuler des projets d'expansion. En fin de compte, ces postes vacants persistants entravent la croissance de l'ensemble de l'industrie.

Graphique 1.7 : les postes vacants ont des répercussions négatives sur les travailleurs, les employeurs et l'industrie.

Part des employeurs (n=289).

Q : Quelles ont été les répercussions de ne pas être en mesure de trouver les travailleurs requis en 2022?



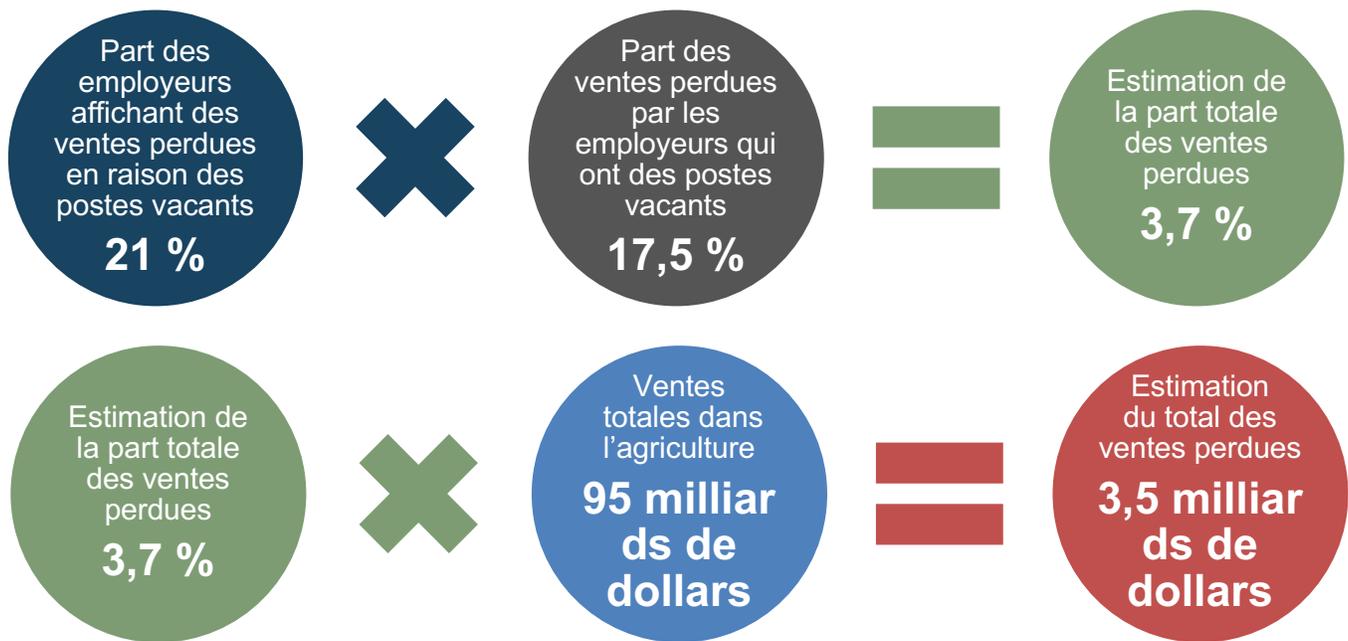
Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.



En nous appuyant sur les données de l'Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le CCRHA concernant les ventes perdues déclarées par les employeurs, nous avons estimé le coût des postes demeurés vacants dans l'agriculture primaire. Parmi les 650 employeurs interrogés, 21 pour cent ont déclaré avoir perdu des ventes parce

qu'ils ne pouvaient pas embaucher tous les travailleurs dont ils avaient besoin en 2022³⁸. Ces employeurs ont déclaré avoir perdu 17,5 pour cent de leur chiffre d'affaires, ce qui correspond à 3,7 pour cent du chiffre d'affaires total, soit un manque à gagner d'environ 3,5 milliards de dollars pour le secteur (graphique 1.8)³⁹.

Graphique 1.8 : les pénuries de main-d'œuvre coûtent à l'industrie 3,5 milliards de dollars en ventes perdues.



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture; Le Conference Board du Canada.

38 Parmi les 289 employeurs ayant signalé une pénurie de main-d'œuvre, 53 pour cent ont perdu des ventes, tandis que 21 pour cent des 650 employeurs de l'échantillon total ont perdu des ventes.

39 Parmi les 289 employeurs ayant signalé une pénurie de main-d'œuvre, 53 pour cent ont perdu des ventes, tandis que 21 pour cent des 650 employeurs de l'échantillon total ont perdu des ventes.

Défis en matière de recrutement

Les employeurs peinent à attirer les travailleurs canadiens

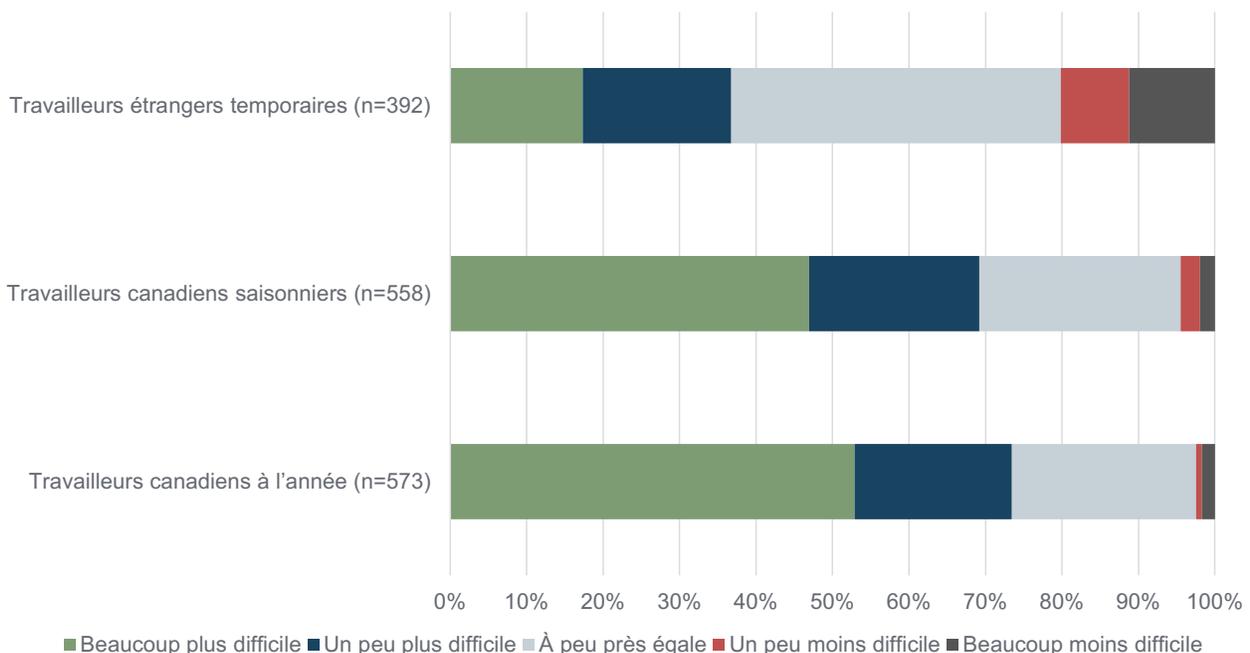
Les employeurs ont de plus en plus de mal à recruter des travailleurs canadiens, en particulier pour des

postes à l'année. Près des trois quarts des employeurs ont déclaré qu'il était « beaucoup plus difficile » ou « un peu plus difficile » de recruter des travailleurs canadiens à l'année en 2022 qu'en 2021 (graphique 1.9). De même, 69 pour cent des employeurs ont éprouvé des difficultés accrues à recruter des travailleurs saisonniers canadiens.

Graphique 1.9 : recruter des travailleurs canadiens est devenu plus difficile.

Part des employeurs.

Q : Dans quelle mesure a-t-il été difficile de recruter les types de travailleurs suivants en 2022 par rapport à l'année précédente?



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

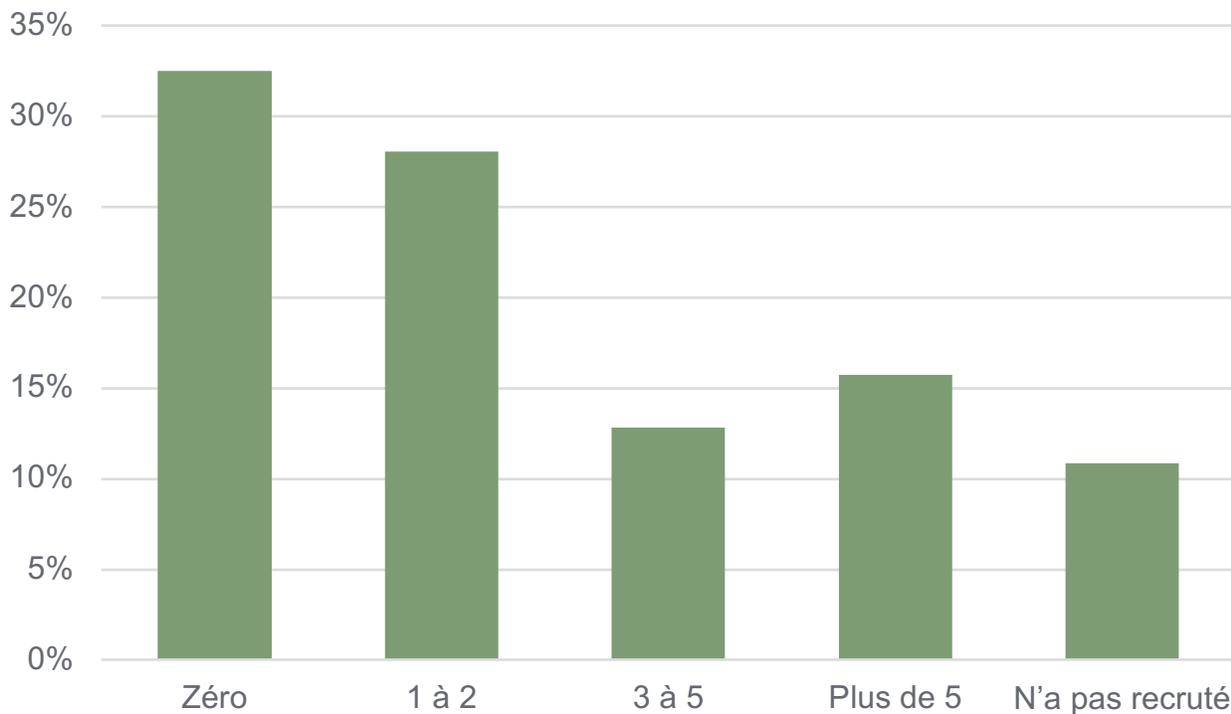
Les employeurs déclarent recevoir moins de demandes de la part de candidats canadiens, ce qui ajoute à leurs difficultés de recrutement. Plus d'un tiers des employeurs ont déclaré n'avoir reçu

aucune candidature de Canadiens ou de Canadiennes au cours de cette période de recrutement, tandis que 28 pour cent n'ont reçu qu'une ou deux candidatures (graphique 1.10).

Graphique 1.10 : un tiers des employeurs n'ont pas eu de candidats canadiens cette saison.

Part des employeurs (n=763).

Q : Combien de Canadiens ou de Canadiennes ont postulé pour un emploi dans votre exploitation agricole cette saison?



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Facteurs rendant le travail agricole moins attractif

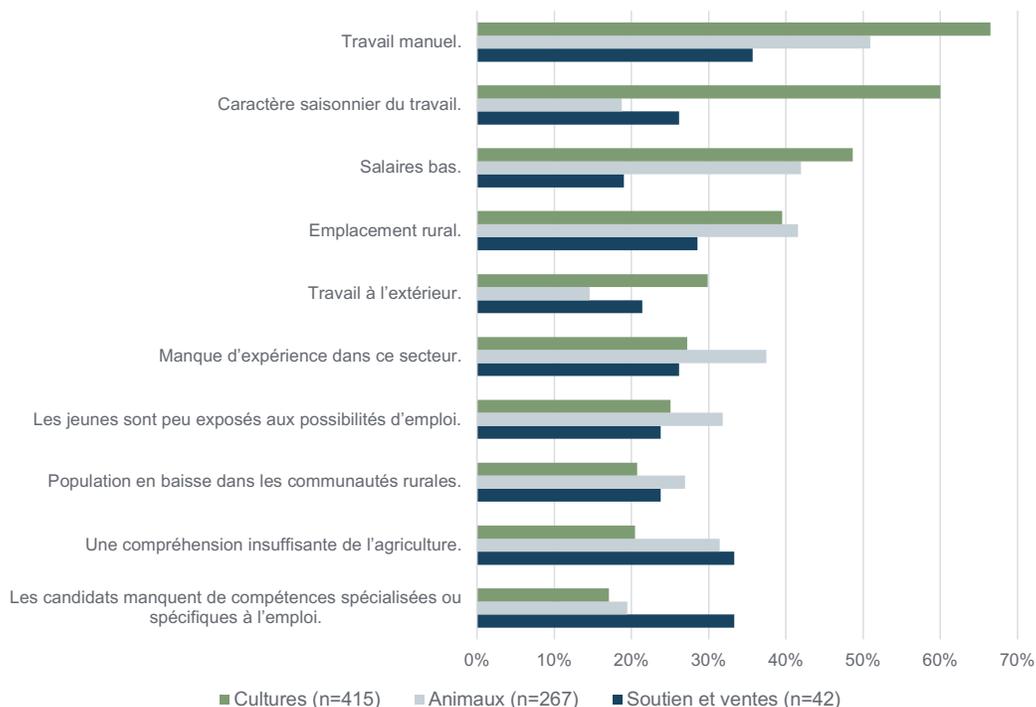
En ce qui concerne le recrutement, le secteur agricole est confronté à des défis inhérents comme le travail manuel, la saisonnalité et les emplacements ruraux. La nécessité d'effectuer un travail manuel est le principal obstacle au recrutement, comme l'indiquent 59 pour cent des employeurs, suivi par la saisonnalité (44 pour cent) et l'emplacement rural (40 pour cent). Cependant, toutes les industries n'ont

pas les mêmes préoccupations. Le travail manuel et la saisonnalité constituent un défi plus important pour les employeurs des industries des cultures (graphique 1.11), en particulier dans la production de fruits et légumes. À l'inverse, le manque d'expérience et de connaissance des possibilités de carrière constituent un défi plus important pour les employeurs des industries animales, et les employeurs des industries de soutien et de vente doivent faire face à des travailleurs manquant de compétences spécialisées.

Graphique 1.11 : le travail manuel et les faibles salaires rendent le recrutement dans l'agriculture difficile.

Part des employeurs.

Q : Quels sont les cinq principaux facteurs qui rendent le recrutement de travailleurs dans votre exploitation agricole plus difficile?



Source: Canadian Agricultural Human Resource Council Employer Survey 2023.



Saisonnalité inévitable

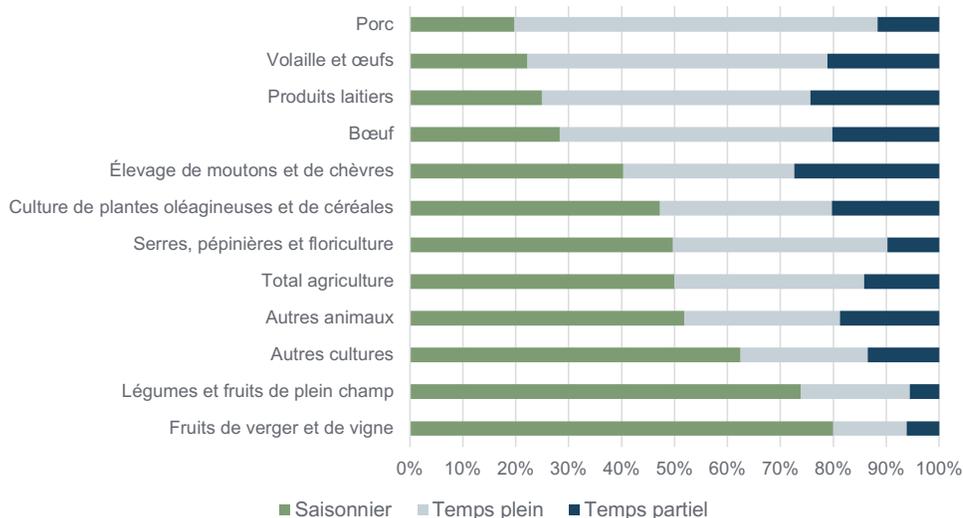
Les fluctuations saisonnières de l’emploi sont une caractéristique intrinsèque de la production agricole, en particulier dans les industries des cultures (graphique 1.12). Dans l’ensemble, près de la moitié des employés (nationaux et étrangers) de l’agriculture sont employés sur une base saisonnière⁴⁰. Cette saisonnalité inhérente à l’agriculture est, en partie, ce qui rend les défis du marché du travail différents de ceux des autres industries.

La prévalence des pénuries de main-d’œuvre et le nombre d’emplois vacants sont étroitement liés aux demandes saisonnières d’industries spécifiques. Par exemple, 80 pour cent des employés de l’arboriculture fruitière

et 74 pour cent de ceux de l’horticulture maraîchère sont employés de manière saisonnière, et ces industries affichent des taux de postes vacants parmi les plus élevés de l’agriculture⁴¹. Bien que trouver des employés tout au long de l’année reste un défi pour toutes les entreprises agricoles, garantir une main-d’œuvre adéquate pendant les périodes de pointe constitue un obstacle supplémentaire pour de nombreuses industries. Si certains groupes de travailleurs canadiens, comme les étudiants ou les personnes ayant des horaires flexibles, peuvent exercer un travail saisonnier, ce type d’emploi n’est pas pratique pour de nombreux travailleurs canadiens. Par conséquent, le secteur agricole dépend des travailleurs étrangers pour répondre à la plupart de ses besoins en main-d’œuvre.

Graphique 1.12 : l’agriculture repose sur une main-d’œuvre saisonnière.

Part des employés par type d’emploi, 2021.



Source : Statistique Canada, Tableau : 32-10-0215-01.

Les données sur les services de soutien et la vente en gros ne sont pas disponibles.

40 Statistique Canada, Tableau : 32-10-0215-01. Mesure des employés salariés (travailleurs pour lesquels un T4 a été produit).

41 Ibid.



Emplacement rural et coût de la vie

Près de 40 pour cent des employeurs déclarent que leur emplacement rural rend le recrutement plus difficile⁴². Plusieurs facteurs y contribuent, notamment le déclin de la population locale, le manque de transports en commun et d'options de transport, le manque d'autres équipements et ressources, et l'augmentation générale du coût de la vie.

Environ trois quarts de la population canadienne vit dans des centres urbains, alors que seulement un quart de la population agricole vit dans les régions rurales⁴³. Cette situation crée un défi supplémentaire en matière de main-d'œuvre, car la population du Canada augmente dans les centres urbains, mais reste pratiquement stable dans les régions rurales⁴⁴. Seuls 10 pour cent des immigrants, qui constituent la principale source de croissance démographique du Canada, s'installent dans les régions rurales⁴⁵. En outre, les jeunes quittent souvent les régions rurales pour étudier et n'y reviennent pas. En fin de compte, les employeurs ont du mal à trouver des travailleurs simplement parce qu'il y a moins de travailleurs potentiels à proximité du lieu de travail.

Le coût de la vie dans les régions rurales est également un facteur dissuasif pour

de nombreux travailleurs. La récente flambée du coût de la vie, en particulier en ce qui concerne les prix du logement, de la nourriture et de l'essence, a réduit l'abordabilité de la vie dans les régions rurales du Canada. Les renseignements recueillis auprès des intervenants lors de nos enquêtes et de nos groupes de discussion indiquent que les employeurs ont du mal à verser des salaires qui permettent aux travailleurs de vivre dans leur région. Les employeurs ont également du mal à trouver des logements abordables pour les travailleurs. En fin de compte, les travailleurs ne sont pas en mesure de s'installer dans les régions rurales pour travailler dans l'agriculture s'ils ne peuvent pas trouver un logement abordable.

Concurrence provenant des autres secteurs

Les salaires font toujours partie de la conversation lorsqu'il est question de recrutement dans l'agriculture. Sur le marché du travail actuel, où les employeurs de toutes les industries se disputent les travailleurs, les employeurs agricoles sont confrontés à une rude concurrence. Bien que les salaires moyens dans l'agriculture soient généralement légèrement inférieurs à ceux de toutes les industries au Canada, les salaires y varient d'une industrie à l'autre (graphique 1.13). Par exemple, les salaires dans la culture des céréales et des oléagineux, ainsi que dans la production

42 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=724).

43 Statistique Canada, « La croissance et l'étalement des grands centres urbains du Canada se poursuivent ». Un centre urbain est défini comme une zone de 100 000 habitants ou plus. Statistique Canada, « Aperçu socioéconomique de la population agricole changeante du Canada, 2021 ».

44 Statistique Canada, « Croissance démographique dans les régions rurales du Canada, 2016 à 2021 ».

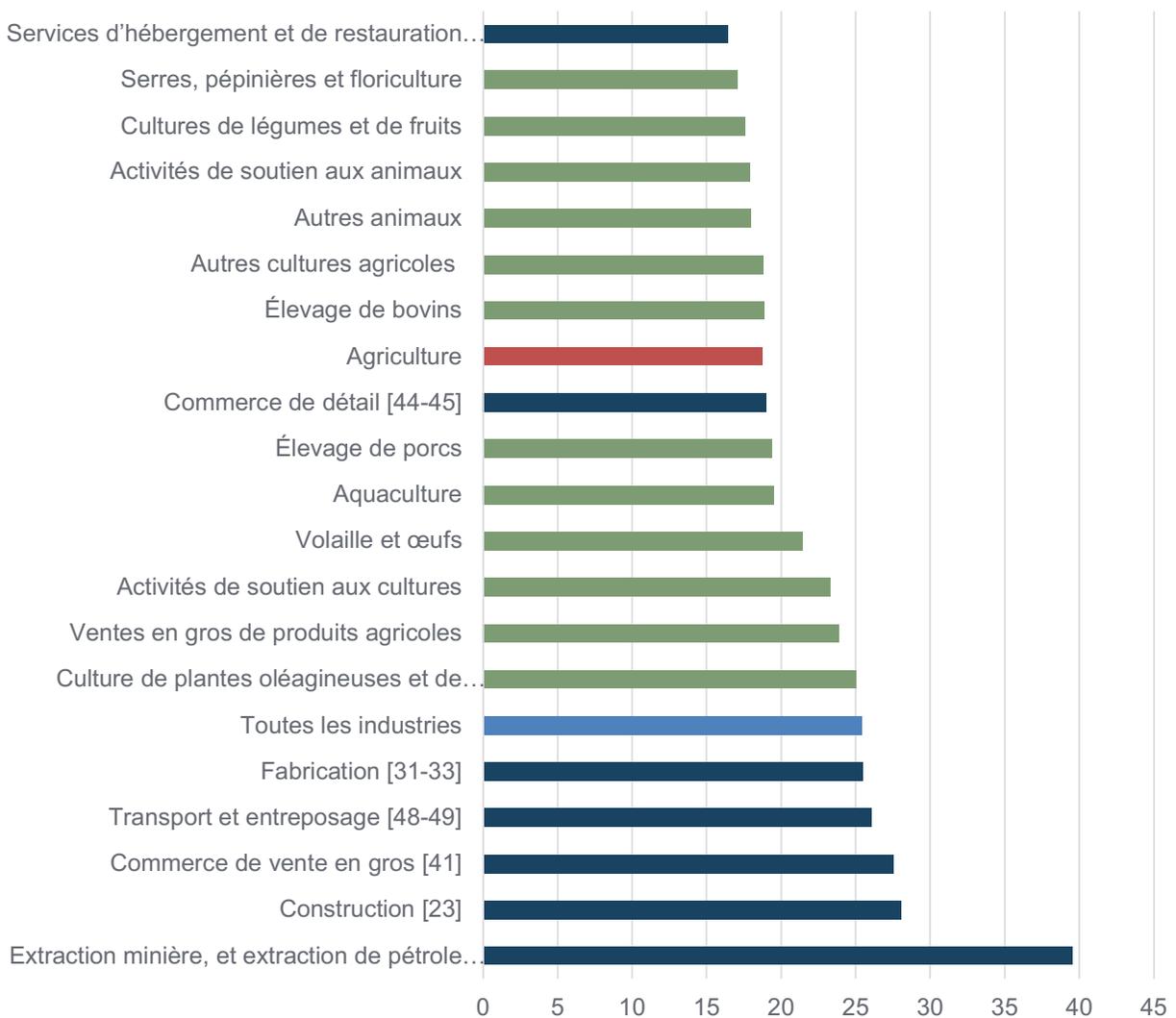
45 Statistique Canada, « La croissance et l'étalement des grands centres urbains du Canada se poursuivent ».

de volailles et d'œufs ont tendance à être plus élevés, tandis que les salaires dans les serres et les pépinières, ainsi que dans la

culture des fruits et légumes, ont tendance à être plus bas.

Graphique 1.13 : les salaires varient dans l'agriculture, mais sont inférieurs à ceux des autres secteurs.

Salaire horaire moyen offert, T1 2023.



Source : Statistique Canada, Tableau : 14-10-0326-01, Enquête sur les postes vacants et les salaires, données personnalisées.
 *Les données sur l'aquaculture ne sont disponibles que pour le T3 2022. Bétail inclut bovins de boucherie et bovins laitiers. Les données sur les bovins de boucherie et les bovins laitiers ne sont pas disponibles séparément.



Si les salaires jouent certainement un rôle, l'attrait des régions urbaines peut également rendre les emplois dans d'autres industries, comme l'industrie manufacturière ou la construction, plus attrayants pour les travailleurs potentiels. Par conséquent, les employeurs agricoles doivent plus que jamais comprendre la valeur qu'ils proposent aux employés. Offrir d'autres avantages, comme la flexibilité, les avantages sociaux et les possibilités d'évolution de carrière, peut s'avérer essentiel pour attirer et retenir les travailleurs.

« La flexibilité est un facteur clé pour attirer et retenir les employés, même si le salaire n'est pas aussi compétitif... Il est essentiel d'avoir suffisamment d'outils dans la boîte à outils pour surmonter l'incapacité de payer des salaires compétitifs. »

~ Personne interrogée, intervenant du secteur agricole

Méconnaissance des carrières dans l'agriculture

La méconnaissance des carrières dans l'agriculture, en particulier chez les jeunes, a été un thème récurrent dans les entretiens et les groupes de discussion. Les perceptions courantes de l'agriculture ont tendance à être dépassées et ne tiennent souvent pas compte de la mesure dans laquelle l'innovation et la technologie ont créé et transformé de nombreuses professions dans le secteur. Les intervenants s'accordent généralement à dire que des efforts supplémentaires sont nécessaires à tous les niveaux d'enseignement pour sensibiliser et intéresser les jeunes à la poursuite d'un travail dans l'agriculture. Il est essentiel de mettre en évidence le large éventail de possibilités de carrières techniques et non techniques dans le secteur.

Le bouche-à-oreille est la méthode de recrutement dominante

Les employeurs utilisent diverses méthodes de recrutement pour trouver des travailleurs nationaux. La majorité d'entre eux s'appuient sur le bouche-à-oreille, plus de la moitié disposent de sites d'offres d'emploi en ligne et plus de 40 pour cent utilisent les médias sociaux (graphique 1.14).

Le bouche-à-oreille offre certains avantages, notamment un coût financier et temporel inférieur à celui d'autres méthodes. Quarante-et-un pour cent des employeurs ont estimé qu'il s'agissait de



« Une promotion supplémentaire dans les salons professionnels des écoles secondaires et les salons de l'emploi, encourageant les jeunes à envisager des diplômes agricoles, serait bénéfique pour l'ensemble du secteur. »

**~ Peggy Brekveld,
président du conseil
d'administration du
Conseil canadien
pour les ressources
humaines en
agriculture**

la méthode la plus efficace, par rapport aux sites d'offres d'emploi en ligne (29 pour cent) et aux médias sociaux (16 pour cent). Toutefois, il convient de noter que le fait de compter uniquement sur le bouche-à-oreille peut limiter le nombre de travailleurs potentiels qu'un employeur peut atteindre.

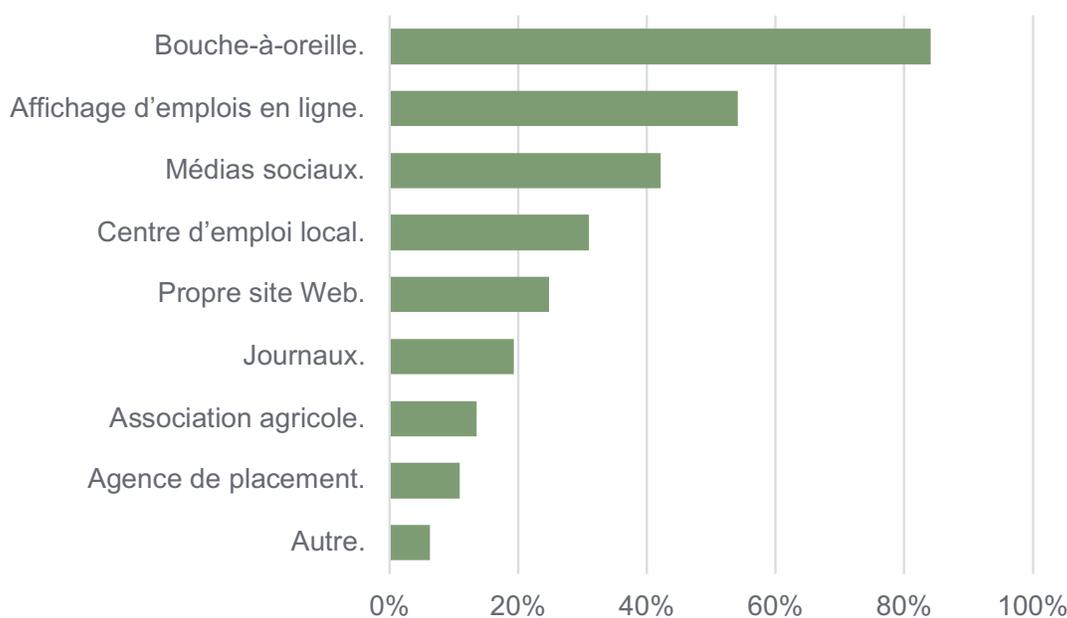
Malheureusement, les employeurs ont constaté que d'autres techniques de recrutement, comme les annonces sur les sites d'emploi en ligne, sur les médias sociaux et dans les centres d'emploi, n'ont pas été efficaces pour recruter des travailleurs nationaux. Les réactions de divers intervenants ont indiqué que les offres d'emploi en ligne donnent souvent lieu à une avalanche de pourriels, ce qui peut faire perdre du temps aux employeurs et les frustrer. Cette difficulté peut donner l'impression que les offres d'emploi en ligne n'en valent pas la peine.

Il est donc urgent d'élaborer des stratégies de recrutement plus innovantes pour attirer les Canadiens et les Canadiennes dans le secteur agricole. L'éducation, en particulier des jeunes, sur les possibilités de carrière dans l'agriculture pourrait être une approche efficace. En outre, le secteur a la possibilité d'atteindre des groupes sous-représentés, comme les femmes ou les immigrants. Il sera essentiel de trouver des moyens créatifs et efficaces d'entrer en communication avec les travailleurs potentiels pour relever les défis de recrutement auxquels les employeurs sont confrontés dans l'agriculture.

Graphique 1.14 : le bouche-à-oreille est la principale méthode de recrutement utilisée dans l'agriculture.

Part des employeurs (n=729).

Q : Parmi les méthodes suivantes, lesquelles avez-vous utilisées pour tenter de recruter des travailleurs en 2022?



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Les travailleurs étrangers sont essentiels

Les travailleurs étrangers constituent une source de main-d'œuvre de plus en plus importante dans l'agriculture, tant pour les cultures que la production animale. Près de la moitié (49 pour cent) des employeurs interrogés ont déclaré utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires, y compris le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS),

pour recruter des travailleurs en 2022⁴⁶. Il s'agit d'une augmentation significative par rapport à l'Enquête menée auprès des employeurs en 2018 par le CCRHA, où seulement 33 pour cent d'entre eux avaient déclaré utiliser ces programmes.

Le nombre de travailleurs étrangers temporaires (TET), y compris les travailleurs du PTAS, employés dans l'agriculture primaire a augmenté de plus de 30 pour cent au cours des cinq

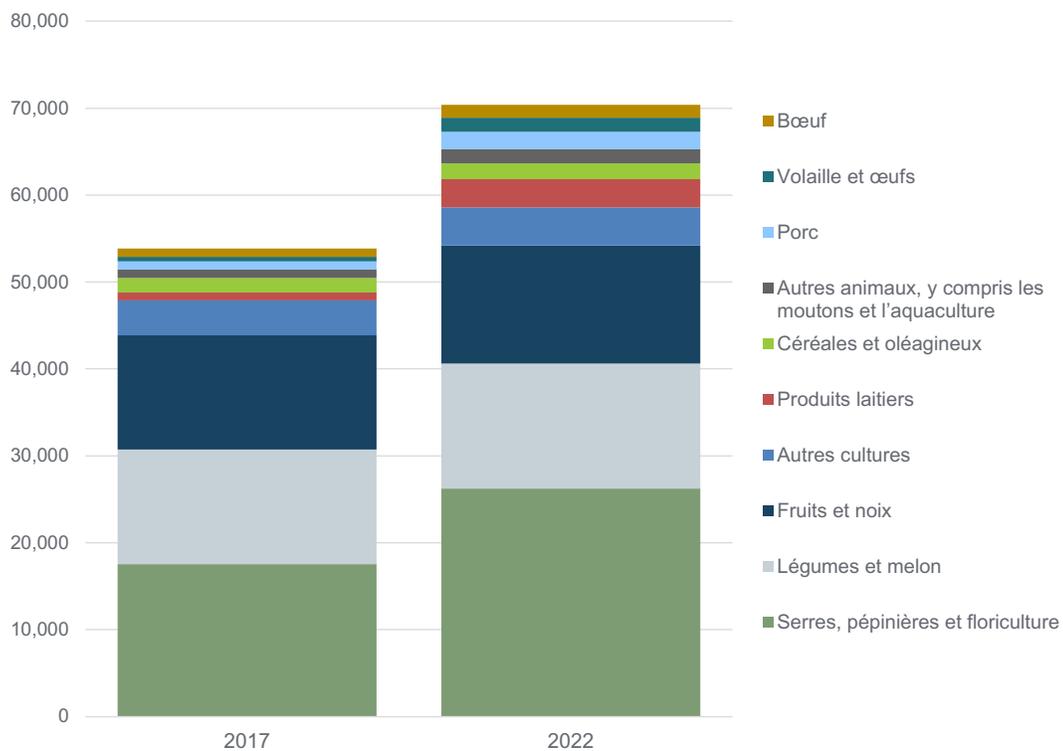
46 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=729).

dernières années, passant de 53 840 à 70 370 en 2022⁴⁷. Si les industries de cultures emploient toujours la grande majorité des travailleurs étrangers (86 pour cent), la demande d'accès à la main-d'œuvre étrangère est de plus en plus forte dans d'autres industries agricoles (graphique 1.15)⁴⁸. La croissance la plus forte a été enregistrée dans les industries de produits

laitiers, de volailles et d'œufs, et de porcs. Au total, en 2022, les travailleurs étrangers représentaient 17 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre agricole⁴⁹. Les intervenants ont souligné que de nombreuses industries dépendent fortement des travailleurs étrangers et que l'accès à ces derniers est essentiel pour que l'agriculture puisse continuer à prospérer.

Graphique 1.15 : le nombre de travailleurs étrangers a augmenté, en particulier dans les industries animales.

Nombre de travailleurs étrangers dans l'agriculture primaire.



Source : Statistique Canada, Tableau : 32-10-0218-01; Le Conference Board du Canada. Ne comprend pas les services de soutien ni les industries de vente en gros.

47 Statistique Canada, tableau : 32-10-0218-01. Ne comprend pas les services de soutien ni les industries agricoles de vente en gros.

48 Ibid.

49 Statistique Canada; Conference Board du Canada.



« En raison de la démographie du Canada et des difficultés à attirer des travailleurs dans le secteur agricole, les travailleurs étrangers temporaires sont nécessaires et constituent une solution à long terme pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre à laquelle le secteur est confronté. »

~ Participant au groupe de discussion de la Colombie-Britannique.

Défis en matière de maintien en poste

Le roulement de personnel est à un niveau record

Les problèmes de main-d'œuvre dans l'agriculture ne se limitent pas aux postes vacants. Les taux de roulement élevés exercent également une pression considérable sur les employeurs, à la fois en termes de temps et de finances. D'après les résultats de l'Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le CCRHA, le secteur agricole a connu un taux de roulement volontaire de 14 pour cent en 2022⁵⁰. Il s'agit d'une nette augmentation par rapport au taux de 10 pour cent enregistré en 2018, et d'un taux bien supérieur au taux de roulement volontaire de 7,7 pour cent enregistré en

2022 pour l'ensemble du Canada⁵¹. Le roulement volontaire varie selon les industries, les taux les plus élevés étant observés dans les services de soutien, la volaille et les œufs, et le porc (graphique 1.16). À l'inverse, les secteurs de l'aquaculture, des produits laitiers, des fruits de verger et de la vigne affichaient les taux de roulement les plus faibles.

Les industries qui ont connu un nombre élevé d'emplois vacants n'ont pas toujours eu des taux de roulement élevés. Par exemple, l'industrie des serres et des pépinières compte le plus grand nombre de postes vacants, mais son taux de roulement est inférieur à la moyenne (13 pour cent). Entre-temps, l'industrie de la volaille et des œufs a enregistré l'un des taux de roulement les plus élevés (23 pour cent), mais a déclaré l'une des plus faibles incidences de postes vacants. Les

50 Le roulement volontaire mesure le nombre de travailleurs qui sont partis volontairement (de leur propre chef). Les départs volontaires concernent les travailleurs qui démissionnent, y compris les travailleurs saisonniers qui quittent l'entreprise avant la fin de leur contrat. Il s'agit souvent de personnes qui quittent l'entreprise pour occuper un autre emploi. *Le taux de roulement volontaire est égal au nombre de départs volontaires divisé par le nombre total de travailleurs au cours d'une année donnée.

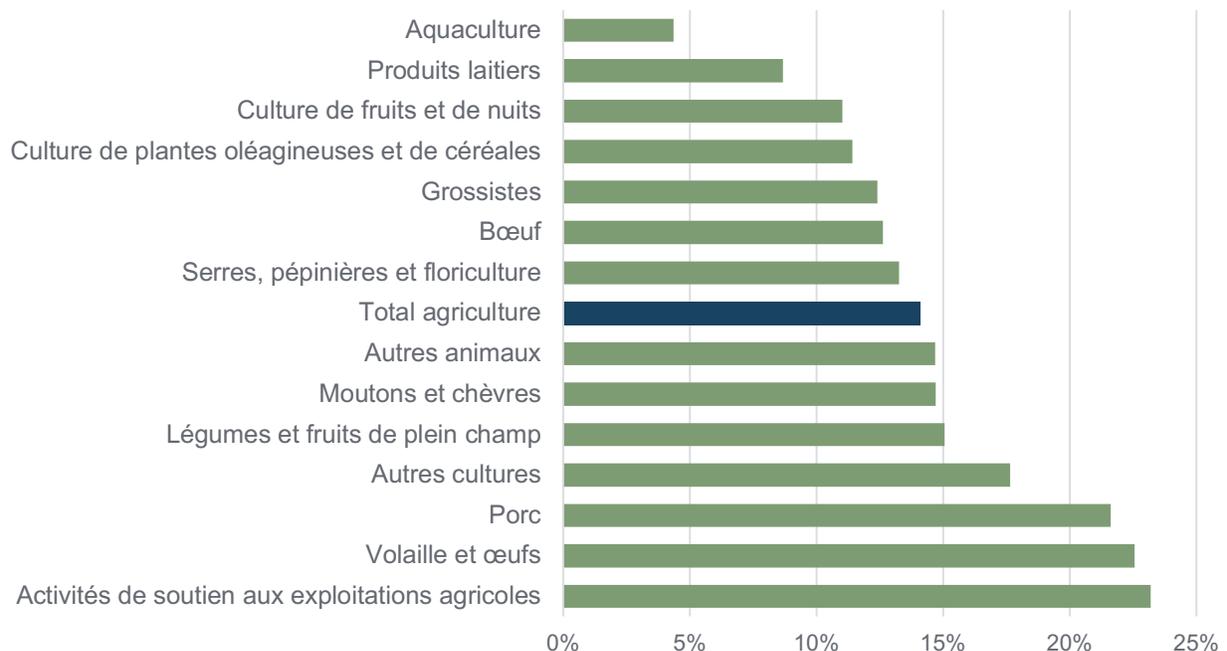
51 Lemay et Marcell, *Se préparer à un exode imminent des employés*, 2023.

industries où le taux de roulement est élevé, mais où les postes vacants sont moins nombreux, ont plus de facilité à trouver des travailleurs, mais ces derniers ne restent pas aussi longtemps. À l'inverse,

les industries où le taux de rotation est faible, mais où les postes vacants sont nombreux, ont plus de mal à trouver des travailleurs, et ceux qu'elles obtiennent ont tendance à rester plus longtemps.

Graphique 1.16 : les taux de roulement varient selon l'industrie.

Taux de roulement volontaire, en pourcentage, 2022.



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Malgré le niveau élevé de roulement, les résultats de l'Enquête menée auprès des travailleurs par le CCRHA indiquent un niveau généralement élevé de satisfaction professionnelle parmi les travailleurs. Deux tiers des travailleurs ont déclaré qu'il était probable ou très probable qu'ils recommandent de travailler dans le secteur agricole⁵². En outre, 57 pour cent

des travailleurs s'attendent à travailler dans l'agriculture pendant plus de cinq ans⁵³. Ces résultats suggèrent qu'un segment spécifique de la main-d'œuvre est engagé et déterminé à rester dans le secteur.

Malheureusement, une autre partie de la main-d'œuvre ne reste pas longtemps dans un emploi agricole. Les intervenants

52 Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=198).

53 Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=247).



ont indiqué que de nombreux nouveaux employés tentent de travailler dans l'agriculture, mais partent peu de temps après avoir commencé, restant parfois moins d'une semaine. Ce groupe de travailleurs contribue de manière significative au taux de roulement global. Par conséquent, les employeurs doivent relever le défi d'identifier les bons candidats et de mettre en œuvre des mesures incitatives efficaces pour encourager le maintien en poste à long terme.

Comparaison des perspectives des employeurs et des travailleurs

Les employeurs sont plus susceptibles d'attribuer le départ des travailleurs à des raisons comme la nature physique du travail, les longues heures de travail et le travail en extérieur qu'aux travailleurs eux-mêmes. À l'inverse, les travailleurs ont tendance à citer les bas salaires et l'évolution de carrière limitée comme les principales raisons de leur désintérêt pour l'agriculture (graphique 1.17). Il convient de noter que nous n'avons interrogé que des travailleurs actuellement employés dans l'agriculture; nous ne connaissons donc pas l'opinion de ceux qui ont démissionné. Il est possible que le point de vue des travailleurs ayant quitté l'entreprise corresponde davantage à celui des employeurs, c'est-à-dire qu'ils ne pouvaient pas supporter le travail physique et les longues heures de travail. Néanmoins, ces résultats indiquent que les travailleurs agricoles actuels ne sont généralement pas gênés par les



exigences physiques, et que la priorité donnée aux salaires et aux possibilités de carrière pourrait améliorer le maintien en poste.

Il est essentiel de reconnaître que les employés accordent également de l'importance à leur environnement de travail et à la qualité de la gestion. En fait, près de 30 pour cent des travailleurs agricoles ont cité les mauvaises pratiques de gestion comme la principale raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi⁵⁴. Par conséquent, donner la priorité à l'amélioration des pratiques en matière de ressources humaines et de gestion pourrait améliorer le maintien en poste et favoriser une culture d'entreprise plus positive et plus productive.

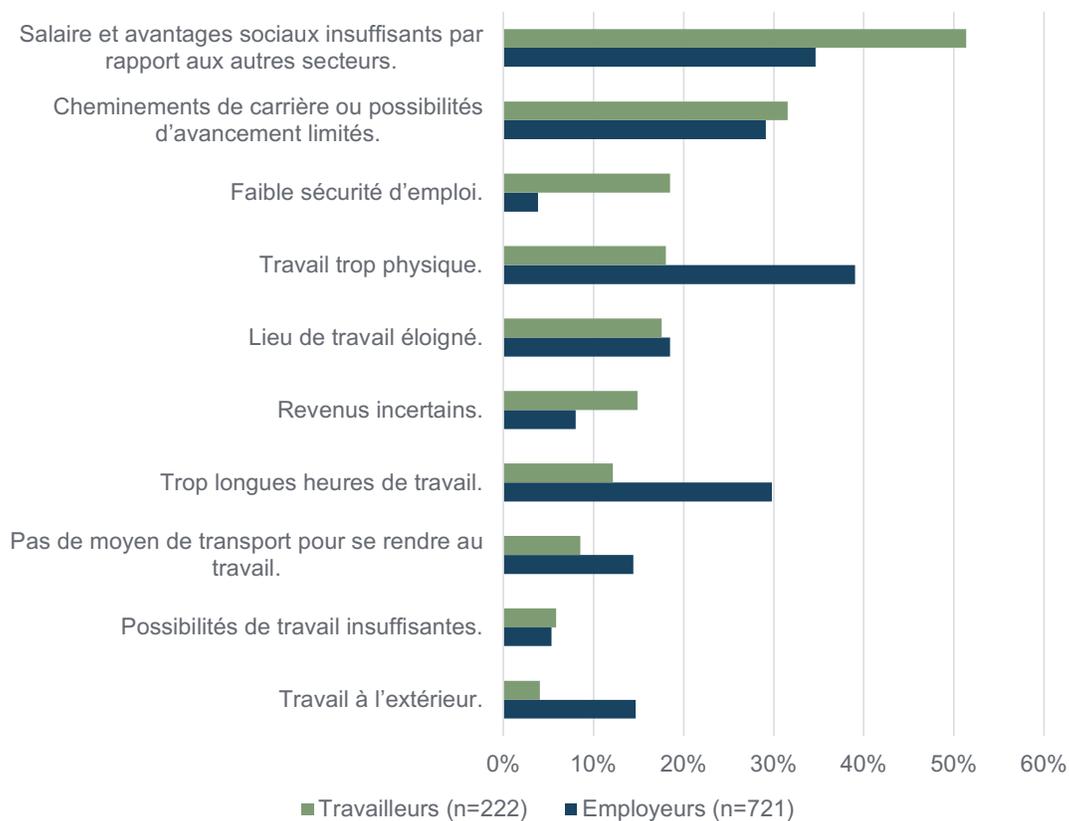
54 Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=101).

Graphique 1.17 : le travail physique et les longues heures touchent moins les travailleurs que ne le pensent les employeurs.

Part des répondants.

Q employeurs : Quels facteurs rendent le maintien en poste des travailleurs plus difficile?

Q travailleurs : Quels sont les facteurs qui limitent votre intérêt à travailler dans l'agriculture?



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 et Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien des ressources humaines en agriculture.



Obstacles à la formation en ressources humaines

La sous-utilisation des outils et de la formation en matière de ressources humaines dans le secteur agricole n'est pas une surprise pour beaucoup. Dans l'Enquête menée auprès des employeurs par le CCRHA, 70 pour cent des employeurs ont indiqué que ni eux ni leur personnel n'avaient participé à une formation en ressources humaines au cours de l'année écoulée⁵⁵. Cette proportion est encore plus élevée (78 pour cent) pour les petites entreprises (moins de 100 000 dollars de chiffre d'affaires), mais plus faible (58 pour cent) pour les grandes entreprises (plus de 2 millions de dollars de chiffre d'affaires)⁵⁶. Plus de la moitié de ces employeurs ont cité le manque de temps comme un obstacle, ce qui est compréhensible si nous considérons les défis actuels en matière de main-d'œuvre qui obligent les employeurs et leur personnel à faire des heures supplémentaires. Cependant, 22 pour cent ont déclaré qu'ils pensaient que la formation en ressources humaines n'était pas nécessaire et 16 pour cent ont déclaré qu'ils n'étaient pas intéressés. Ces résultats soulignent la nécessité de sensibiliser aux avantages et à la pertinence de la formation en ressources humaines dans le secteur. La résolution de ce problème pourrait ouvrir la voie à une amélioration du développement de la main-d'œuvre, en particulier pour les petites entreprises.

Plusieurs autres obstacles entravent encore l'accès à la formation et aux ressources en ressources humaines dans le secteur agricole. Il s'agit notamment du coût de la formation, de la difficulté de localiser les ressources pertinentes et de la difficulté d'utiliser les outils et ressources en matière de ressources humaines disponibles. Il est essentiel de surmonter ces obstacles pour que les propriétaires-exploitants et les gestionnaires d'exploitations agricoles aient facilement accès à une formation et à des ressources précieuses en matière de ressources humaines, ce qui favorisera de meilleures pratiques de gestion.



55 Canadian Agricultural Human Resource Council Employer Survey 2023 (n=706).

56 Canadian Agricultural Human Resource Council Employer Survey 2023 (n= 80, 213).



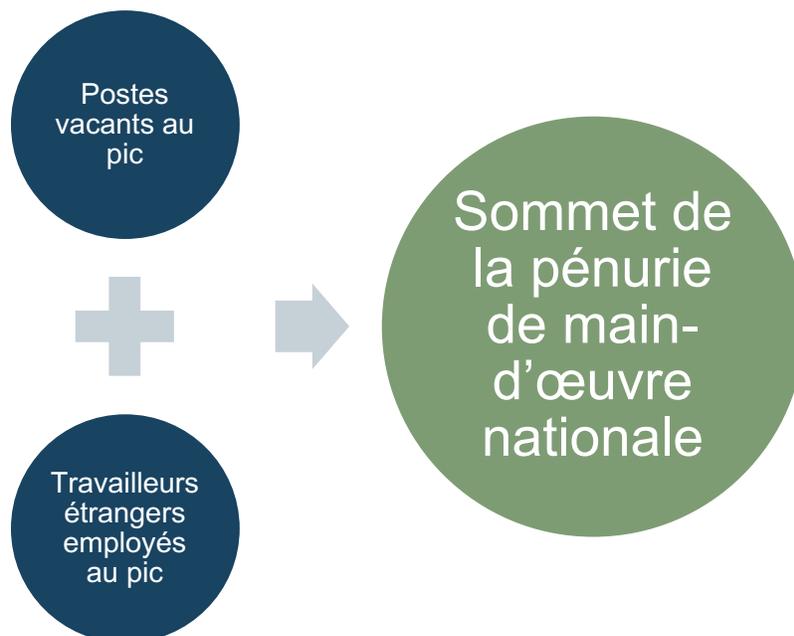
PARTIE 2 : Regard sur l'avenir du marché du travail agricole

Une pénurie croissante de main-d'œuvre

Les enquêtes, les entretiens et les groupes de discussions avec les intervenants révèlent que le secteur agricole est confronté à d'importantes pénuries de main-d'œuvre. Plus précisément, les employeurs ont de plus en plus de mal à recruter et à retenir les travailleurs canadiens. Ces expériences sont validées par l'observation de l'augmentation de la pénurie de main-d'œuvre nationale au cours des six dernières années. Cette partie se penche sur les tendances attendues du marché du travail et sur les défis permanents auxquels sont confrontés les employeurs agricoles.

La pénurie de main-d'œuvre nationale en période de pointe représente le nombre de postes en période de pointe que le secteur agricole souhaiterait pouvoir avec des travailleurs nationaux, mais qu'il n'est pas en mesure de le faire. Ces postes sont alors confiés à des travailleurs étrangers ou restent vacants. La pénurie de main-d'œuvre nationale prévue au sommet est égale au nombre prévu de travailleurs étrangers employés au sommet plus le nombre prévu de postes vacants signalés au sommet (graphique 2.1). Pour plus de renseignements sur la production de cette mesure, veuillez consulter [l'annexe C](#).

Graphique 2.1 : Le sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale mesure le nombre de travailleurs dont le secteur a besoin, mais qu'il n'est pas en mesure de trouver au Canada.



Source : Le Conference Board du Canada.

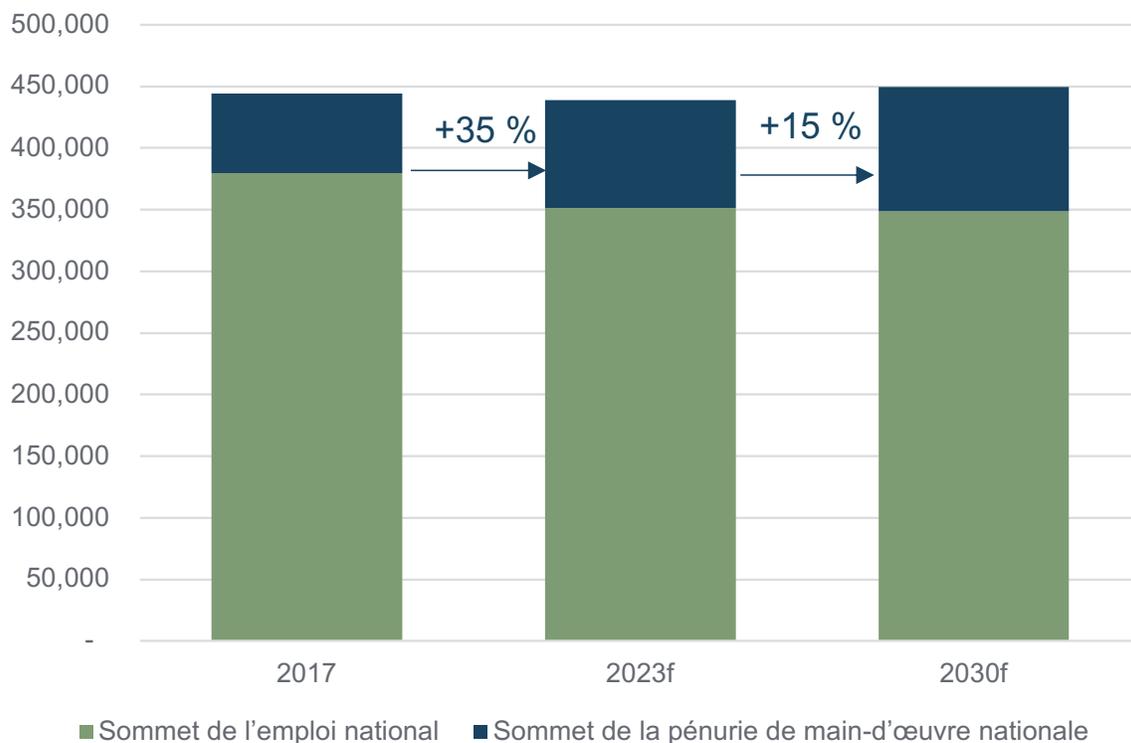
Entre 2017 et 2023, le sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale (le nombre de travailleurs étrangers dans le secteur plus les emplois vacants) a augmenté de plus de 35 pour cent, passant de 64 800 à 87 700 travailleurs (graphique 2.2). Cette tendance avait été prédite dans les précédentes prévisions relatives à l'information sur le marché du travail (IMT) réalisées en 2017. Au cours des deux dernières années seulement (2020 à 2022), le sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale a augmenté de plus de 21 400 travailleurs, en raison

de l'étroitesse des marchés du travail dans l'ensemble du Canada.

À l'avenir, le sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale devrait continuer de s'accroître, quoique à un taux plus modéré de 15 pour cent au cours des huit prochaines années, passant de 87 700 en 2023 à 101 100 d'ici 2030. Cela équivaut à 22 pour cent de la demande totale, ce qui signifie que d'ici 2030, un travailleur canadien ne pourra pas être trouvé pour plus d'un emploi sur cinq dans le secteur.

Graphique 2.2 : la pénurie de main-d'œuvre nationale devrait augmenter de 15 pour cent d'ici 2030.

Emploi national et pénurie de main-d'œuvre nationale en haute saison.



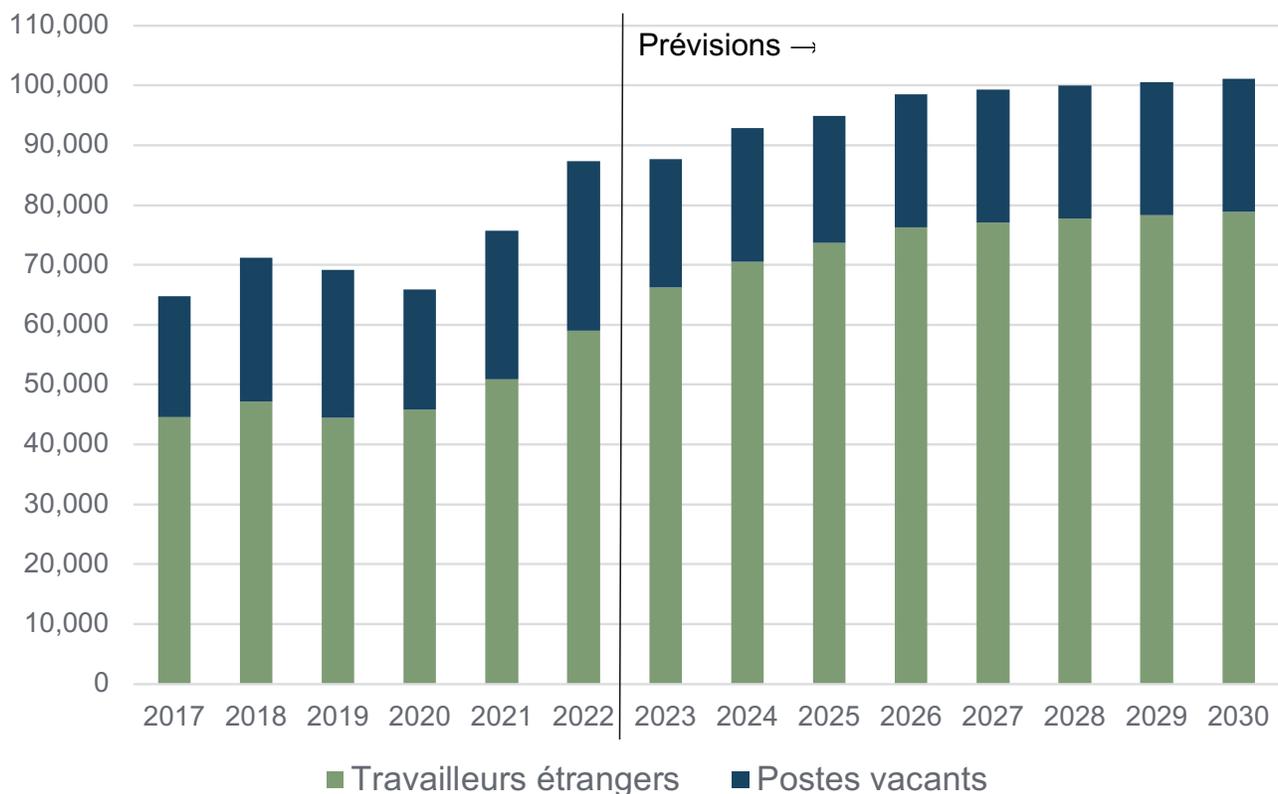
Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.
 *f indique les valeurs prévisionnelles.

En ce moment, les travailleurs étrangers comblent plus des deux tiers (68 pour cent) de la pénurie de main-d'œuvre nationale à son pic, et cette proportion devrait atteindre 78 pour cent d'ici 2030. Malgré l'augmentation attendue de l'emploi des travailleurs étrangers, plus de 20 pour cent de la pénurie

de main-d'œuvre nationale à son pic, soit 22 200 postes resteront vacants (graphique 2.3). Ces postes vacants persistants soulignent un problème structurel sur le marché du travail agricole, qui nécessite une attention et des solutions pour la viabilité à long terme du secteur.

Graphique 2.3 : des postes restent vacants malgré l'augmentation de l'emploi de travailleurs étrangers.

Emploi de travailleurs étrangers temporaires et postes vacants pendant la période de haute saison.



Source : Statistique Canada; Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada. Le nombre de travailleurs étrangers comprend les travailleurs recrutés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers.

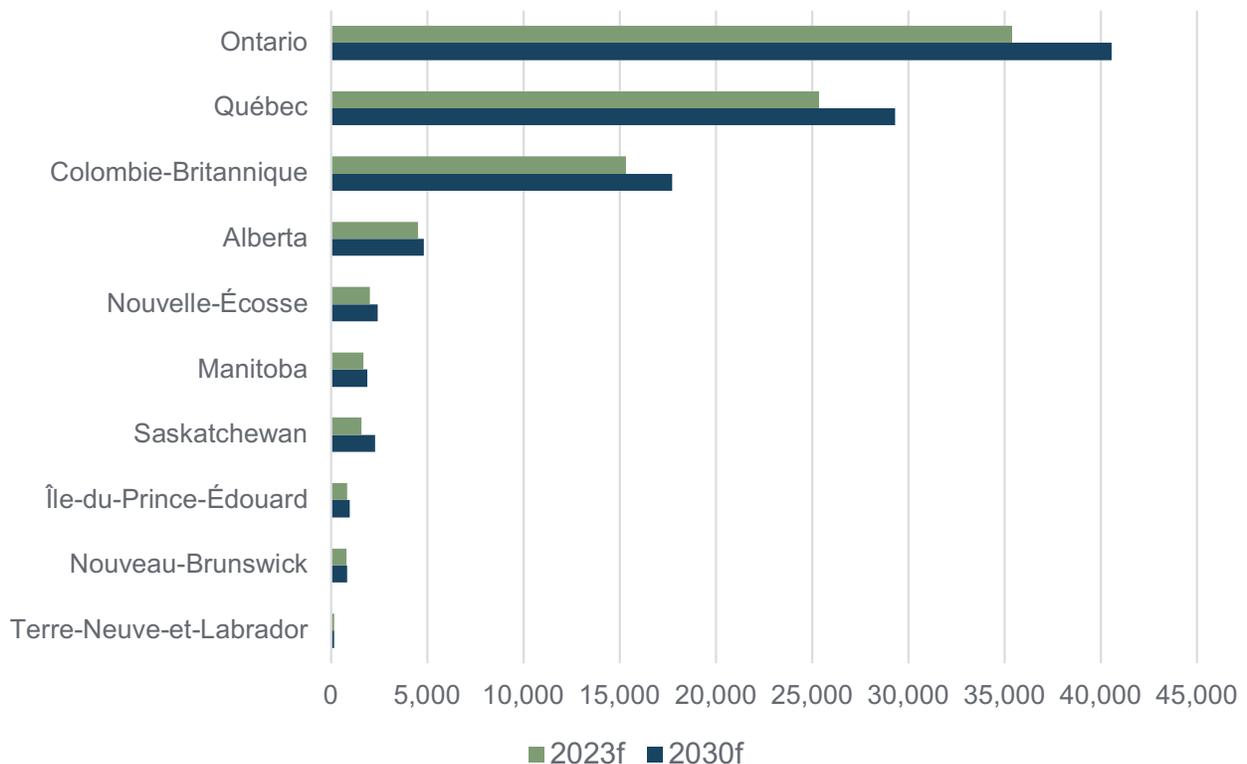
Pénurie de main-d'œuvre par province

La pénurie de main-d'œuvre nationale est concentrée dans les provinces où le secteur agricole est plus important et cette concentration persistera à l'avenir (graphique 2.4). Plus de 40 pour cent

de la pénurie se situe en Ontario, suivi par 29 pour cent au Québec et 17 pour cent en Colombie-Britannique. Cette concentration est due à la taille et à la structure du secteur agricole dans ces provinces, en particulier dans les industries des serres saisonnières et des fruits et légumes.

Graphique 2.4 : l'Ontario et le Québec représentent plus des deux tiers de la pénurie de main-d'œuvre nationale.

Sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale par province.



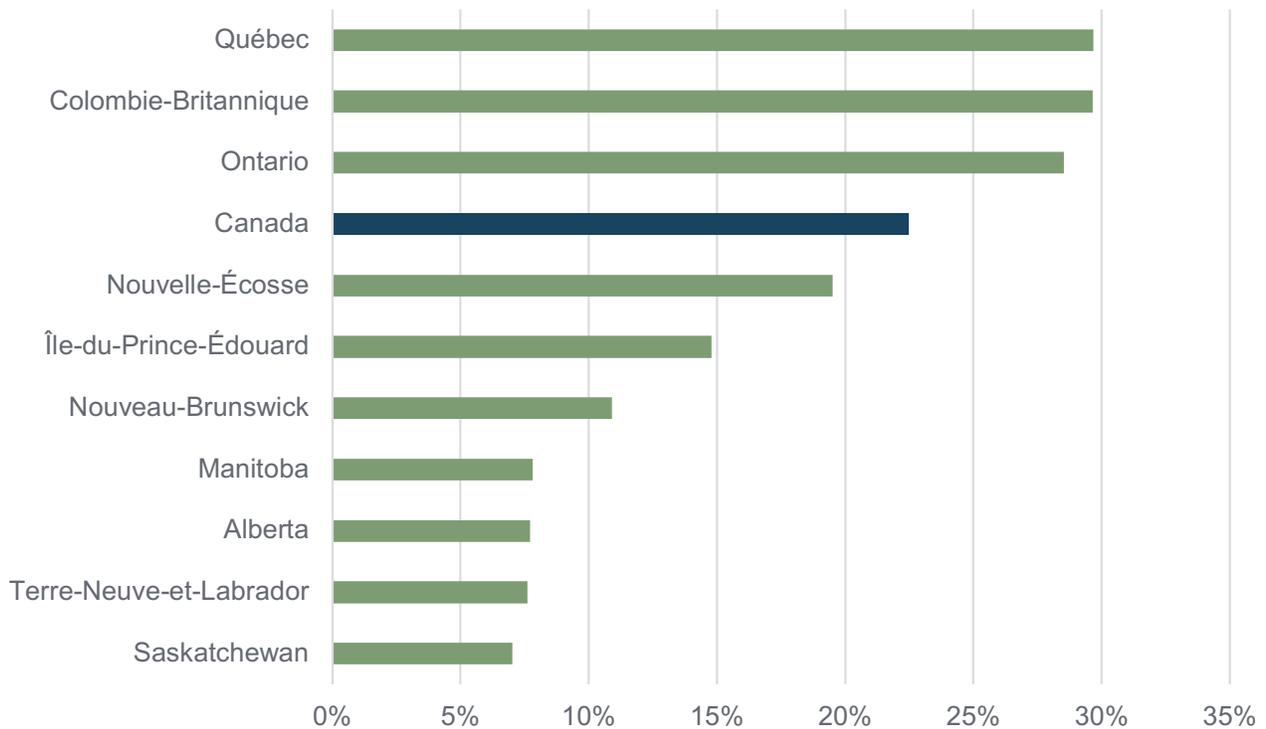
Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.
 *p indique les données prévisionnelles.

En outre, en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique, la pénurie de main-d'œuvre nationale atteindra près de 30 pour cent de la demande totale de main-d'œuvre dans leurs secteurs

agricoles d'ici 2030 (graphique 2.5). Cela signifie que près d'un emploi sur trois dans l'agriculture de ces provinces ne peut être occupé par des travailleurs nationaux pendant la haute saison.

Graphique 2.5 : le Québec, la Colombie-Britannique et l'Ontario présentent également le ratio le plus élevé entre la pénurie et la demande.

Le sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale en tant que part du sommet de la demande de main-d'œuvre par province, en 2030, prévisions.



Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

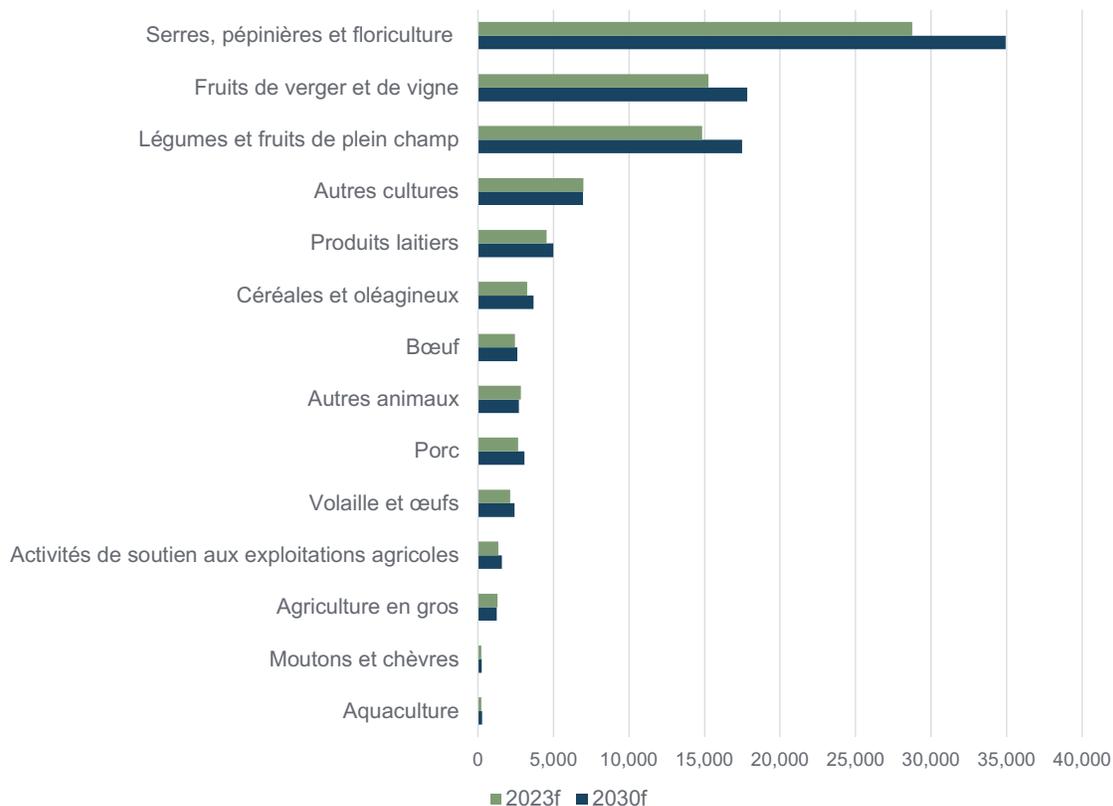
Pénurie de main-d'œuvre par industrie

La pénurie de main-d'œuvre nationale continuera d'être la plus importante dans l'industrie des serres, des pépinières et de la floriculture, représentant plus d'un tiers de la pénurie de main-d'œuvre dans l'agriculture d'ici 2030 (graphique 2.6). Les industries des fruits de verger et de la vigne, ainsi que des fruits et légumes de plein champ, représenteront 35 pour cent supplémentaires de la pénurie de main-d'œuvre nationale d'ici 2030. Ces

industries connaissent les fluctuations saisonnières les plus importantes, ce qui crée des difficultés considérables pour trouver suffisamment de travailleurs nationaux pendant les hautes saisons. D'ici 2030, la pénurie de main-d'œuvre nationale représentera plus de la moitié de la demande totale de main-d'œuvre dans les industries des fruits et légumes de plein champ, des fruits de verger et de la vigne. Cela signifie qu'un emploi sur deux dans ces industries ne pourra pas être occupé par un travailleur national pendant la haute saison.

Graphique 2.6 : l'industrie des cultures de serre, des pépinières et de la floriculture continuera d'afficher la pénurie de main-d'œuvre nationale la plus élevée.

Sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale par industrie.



Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.
 *p indique les données prévisionnelles.

La pénurie de main-d'œuvre nationale est déterminée en analysant la demande de main-d'œuvre et l'offre de main-d'œuvre au cours de la période de prévision. La demande de main-d'œuvre est principalement liée à la production et à la productivité des différentes industries du secteur, tandis que l'offre de main-d'œuvre est liée à l'évolution démographique de la population active canadienne. Le reste du présent chapitre traitera des tendances qui influent sur l'évolution de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Augmentation prévue de la production

Après avoir souffert de la sécheresse et des inondations en 2021, le secteur agricole a rebondi en 2022. À l'avenir, malgré les restrictions dues aux prix élevés de l'énergie et à l'inflation, la croissance du produit intérieur brut (PIB) dans le secteur de l'agriculture primaire (cultures et production animale) devrait dépasser celle des autres secteurs de l'économie canadienne, s'établissant en moyenne à 2,9 pour cent par an au cours de la période de prévision, contre un taux de croissance du PIB plus modeste de 1,8 pour cent pour l'ensemble des secteurs (graphique 2.7).

Graphique 2.7 : la croissance du PIB dans l'agriculture dépasse celle des autres secteurs au cours des huit prochaines années.

Variation annuelle moyenne en pourcentage du PIB par secteur, prévisions pour 2023 à 2030.



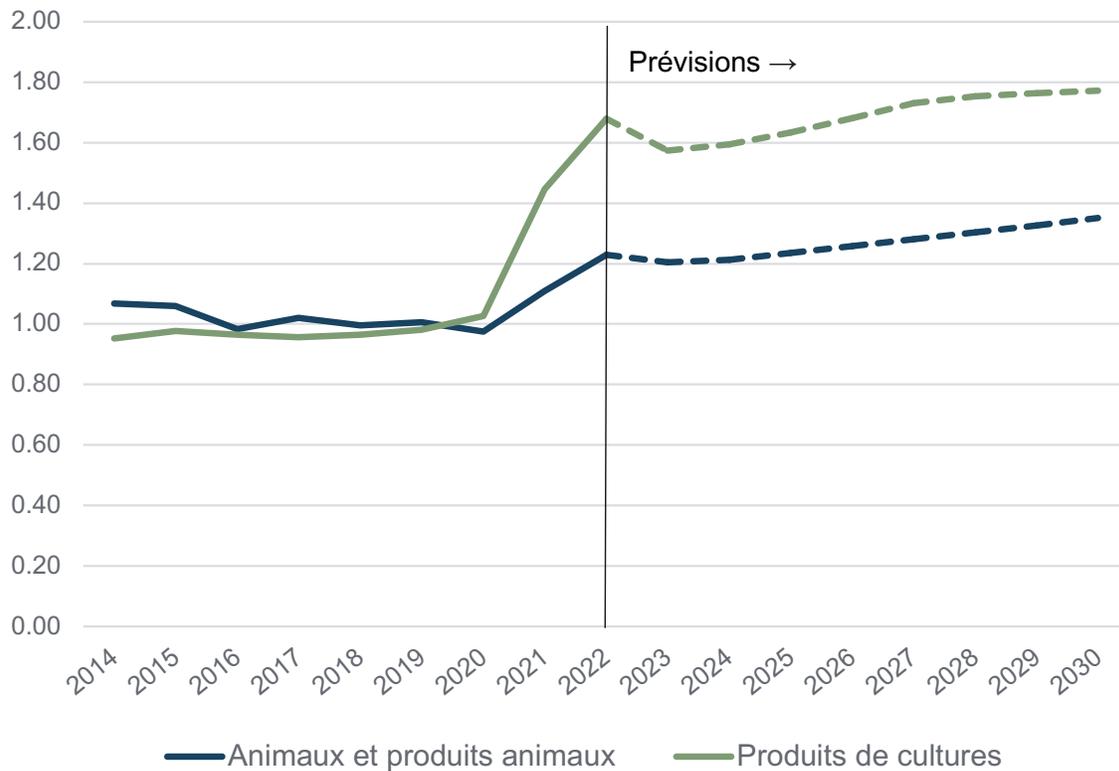
Source : Le Conference Board du Canada, prévisions sur 20 ans.

Les hausses de prix des cultures et des produits à provenance animale devraient s'atténuer au cours des deux prochaines années, après une flambée

qui a débuté en 2020 (graphique 2.8). Toutefois, les prix resteront élevés par rapport aux niveaux historiques, car la demande mondiale reste forte.

Graphique 2.8 : les prix des cultures ont augmenté de manière significative depuis 2020.

Moyenne annuelle de l'indice des prix des matières premières, janvier 2010=1,0.



Source : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

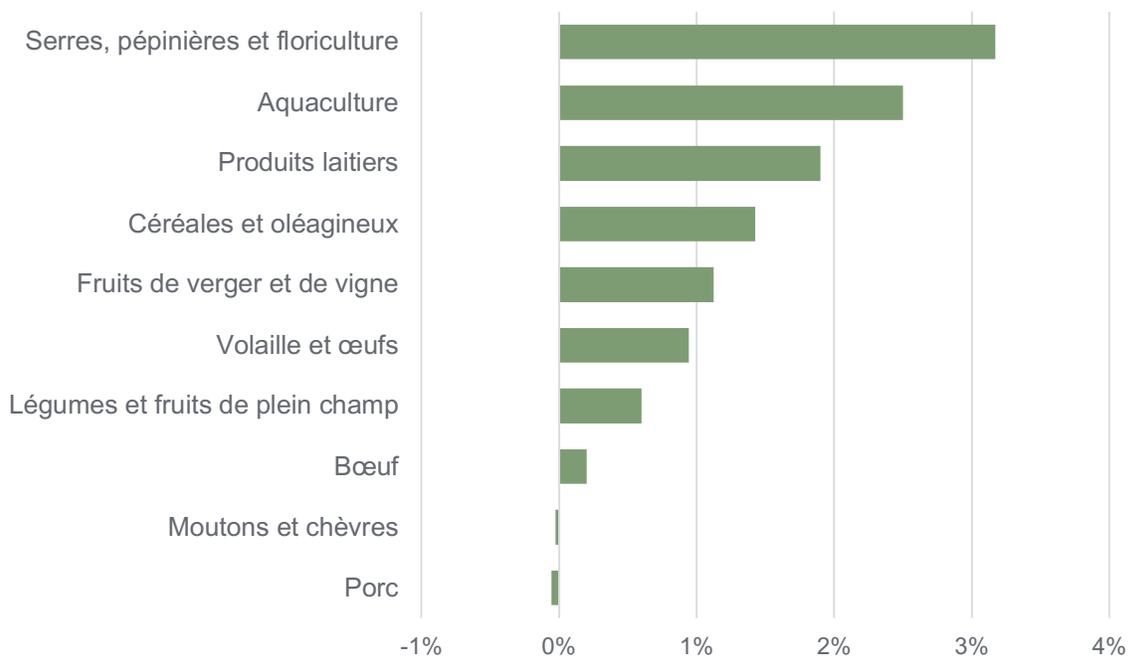
La croissance des cultures, stimulée par la demande croissante de produits de serre, notamment de légumes et de cannabis, devrait dépasser la croissance de la production animale au cours de la période de prévision. Cette tendance sera également soutenue par des prix élevés et de meilleurs rendements.

Du côté de la production animale, nous nous attendons à ce que l'aquaculture et la production de volaille croissent davantage que les autres types de production animale, car l'inflation et la

faible croissance des revenus incitent les consommateurs à se tourner vers des viandes à moindre prix (graphique 2.9). Une impulsion supplémentaire viendra de l'évolution des consommateurs vers ce qu'ils considèrent comme une source de protéines plus durable. La production aquacole devrait croître à un rythme soutenu de 2,5 pour cent au cours de la période de prévision. En outre, le secteur laitier canadien devrait connaître une croissance modérée, soutenue en partie par la nécessité de reconstituer les faibles stocks de beurre⁵⁷.

Graphique 2.9 : les légumes de serre sont promis à la plus forte croissance.

Variation annuelle moyenne en pourcentage de la production par volume, prévisions pour 2023 à 2030.



Source : Perspectives agricoles de l'OCDE et de la FAO pour 2023 à 2032; Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.

57 Financement agricole Canada, « Perspectives de 2023 pour le secteur laitier ».

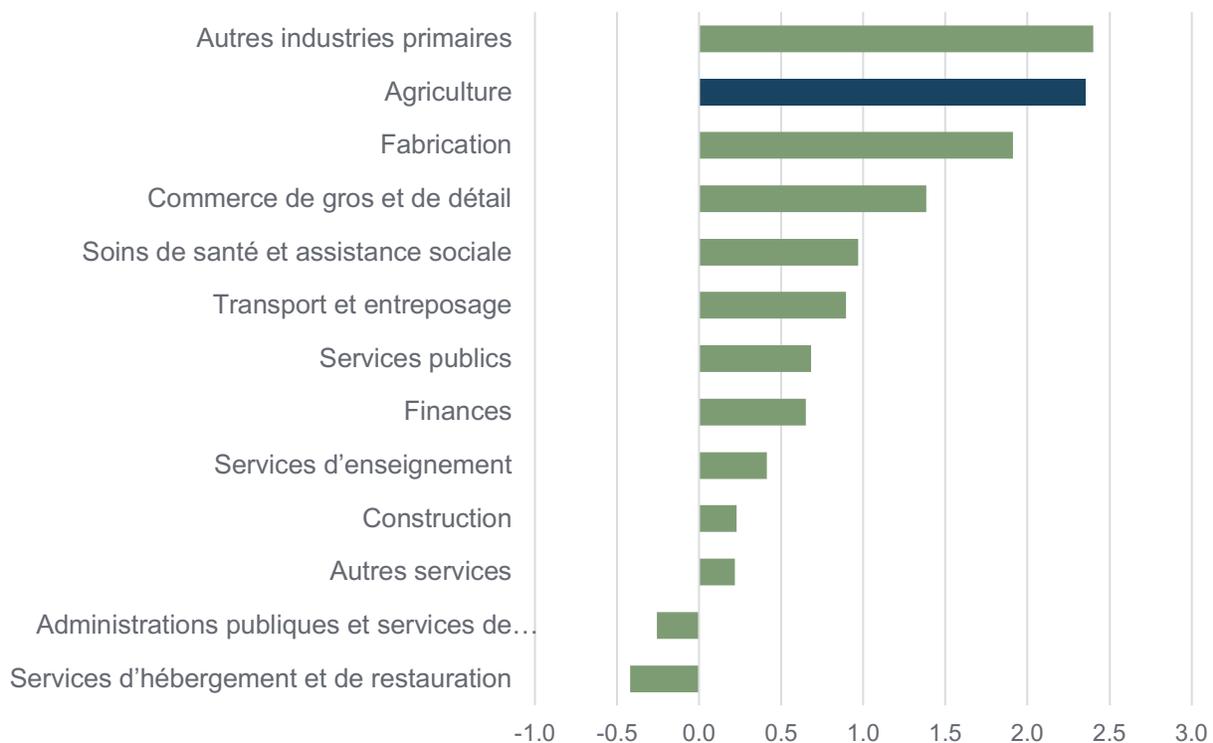
Les gains de productivité du travail maintiennent la demande de main-d'œuvre stable

Même si le secteur agricole devrait connaître une croissance modérée de la production, la demande de main-d'œuvre n'augmentera que de 2 pour cent entre 2023 et 2030. Cette évolution est principalement due à l'amélioration continue de la productivité du travail. La productivité

du travail dans l'agriculture, mesurée par la production par travailleur, devrait croître à un taux annuel moyen de 2,4 pour cent tout au long de la période de prévision, dépassant celle de la plupart des autres secteurs au Canada (graphique 2.10). Ces améliorations de la productivité permettent au secteur agricole d'accroître la production sans augmentation proportionnelle de l'emploi.

Graphique 2.10 : la croissance de la productivité du travail dans l'agriculture sera supérieure à celle des autres secteurs.

Variation annuelle moyenne en pourcentage de la productivité du travail par secteur, prévisions pour 2023 à 2030.



Source : Le Conference Board du Canada, prévisions sur 20 ans.
 *Agriculture ne comprend pas les industries de vente en gros.

Tendances influençant l'offre de main-d'œuvre

L'évolution démographique joue un rôle fondamental dans le façonnement du futur marché du travail. Le nombre de travailleurs nationaux disponibles pour travailler dans le secteur agricole est estimé par le nombre de personnes qui quitteront et entreront dans la population active du secteur chaque année. Les facteurs démographiques, y compris les départs à la retraite, la migration interprovinciale et internationale, et les nouveaux arrivants sur le marché du travail après l'école sont tous des déterminants clés. Les personnes qui choisissent d'entrer ou de quitter la main-d'œuvre agricole chaque année à partir ou vers d'autres secteurs de l'économie ont des répercussions supplémentaires. Les préférences

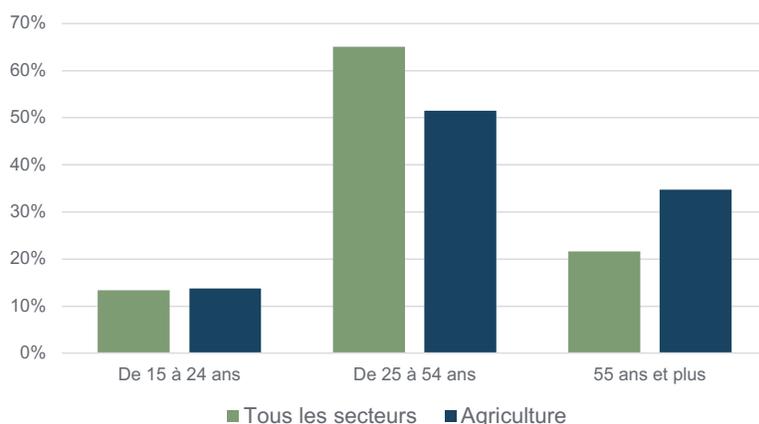
personnelles pour la nature du travail, les salaires relatifs et les conditions économiques plus larges peuvent tous influencer ces mouvements.

Les départs à la retraite posent des défis au secteur

Le secteur agricole est confronté à une main-d'œuvre vieillissante. En moyenne, les travailleurs du secteur agricole sont plus âgés que ceux des autres secteurs de l'économie. (Graphique 2.11). En 2022, 35 pour cent de la main-d'œuvre agricole était âgée de plus de 55 ans, contre seulement 22 pour cent dans l'ensemble des secteurs⁵⁸. En outre, le vieillissement général de la population a intensifié la difficulté de trouver des travailleurs, quel que soit le secteur, car il y a moins de personnes disponibles pour occuper les postes laissés vacants par le départ à la retraite des travailleurs plus âgés.

Graphique 2.11 : la main-d'œuvre plus âgée que la moyenne pose des problèmes de recrutement au secteur agricole.

Part de la main-d'œuvre canadienne par groupe d'âge, 2022.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 *Ne comprend pas les industries de vente en gros.

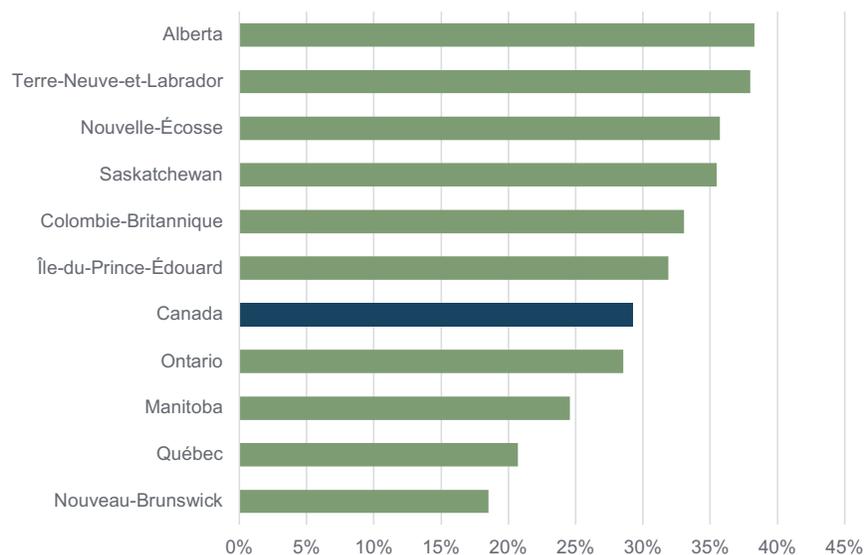
58 Statistique Canada, Enquête sur la population active (Tableau : 14-10-0023-01).

Les départs à la retraite dans le secteur représentent également un risque important pour la production et la productivité. En moyenne, plus de 10 600 travailleurs, y compris les propriétaires-exploitants, devraient prendre leur retraite chaque année entre 2023 et 2030, soit un total de plus de 85 300 départs à la retraite, ce qui représente près de 30 pour cent de la main-d'œuvre canadienne actuelle du secteur⁵⁹. Au niveau provincial, l'Alberta, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan devraient enregistrer le plus grand nombre de départs à la retraite, soit plus de 35 pour cent de leur main-d'œuvre nationale actuelle (graphique 2.12).

Cette tendance signifie que les opérations devront remplacer l'expérience et les connaissances industrielles précieuses détenues par les travailleurs plus âgés. Les employeurs tentent d'anticiper le problème en encourageant le mentorat pour transférer les connaissances et les compétences, une approche citée par 61 pour cent des employeurs interrogés⁶⁰. C'est essentiel si nous voulons que les travailleurs qui sont appelés à devenir gestionnaires possèdent les compétences et les connaissances nécessaires pour combler les lacunes laissées par les retraités.

Graphique 2.12 : les départs à la retraite nuiront plus gravement à certaines provinces.

Part de la main-d'œuvre nationale en 2022 qui devrait prendre sa retraite d'ici 2030.



Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

59 Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

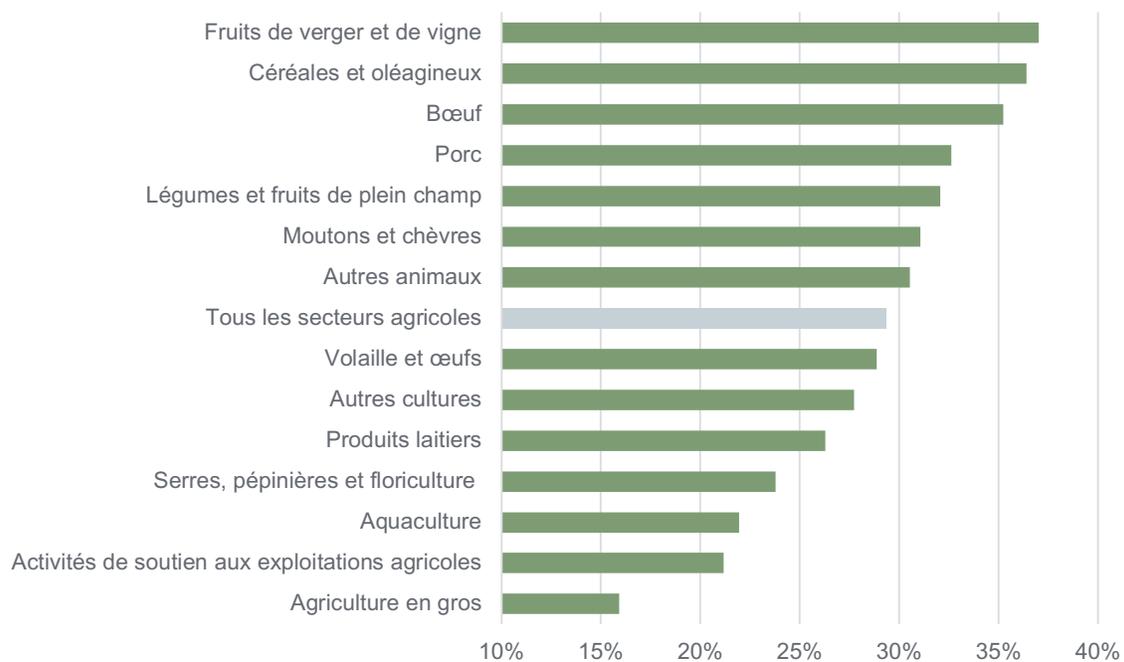
60 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=707).

La situation en matière de retraite devrait également varier sensiblement d'une industrie à l'autre du secteur. Les industries des fruits de verger et de la vigne, des céréales et des oléagineux, et du bovin de boucherie sont celles

qui devraient enregistrer le plus grand nombre de départs à la retraite (graphique 2.13). Cette variation est due aux profils d'âge spécifiques et à la composition professionnelle de la main-d'œuvre dans ces industries.

Graphique 2.13 : certaines industries seront plus touchées que d'autres par les départs à la retraite.

Part de la main-d'œuvre nationale en 2022 qui devrait prendre sa retraite d'ici 2030.



Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

Les gestionnaires en agriculture, y compris les propriétaires-exploitants et les gestionnaires salariés, sont confrontés aux taux de retraite les plus élevés. Cette situation est préoccupante, car les gestionnaires représentent le groupe professionnel le plus important de la main-d'œuvre nationale. La moitié des gestionnaires en agriculture, soit 47 600

personnes, devraient prendre leur retraite d'ici 2030, d'où un besoin pressant de travailleurs et de dirigeants expérimentés pour occuper ces fonctions. Un grand nombre de ces retraités seront des propriétaires-exploitants, ce qui souligne la nécessité de planifier la succession afin d'identifier et de préparer les travailleurs à prendre la relève.



Bien que nous nous attendons à ce que de nombreux gestionnaires et de nombreux propriétaires-exploitants prennent leur retraite, cela ne devrait pas se traduire par une masse d'offres d'emploi ou de postes vacants pour ces fonctions. Historiquement, les gestionnaires en agriculture représentent une faible part des postes vacants (3 pour cent en 2022), bien qu'ils représentent une part importante de la main-d'œuvre (plus de 30 pour cent) et un grand nombre de départs à la retraite (nous estimons à 6 000 le nombre de gestionnaires qui ont pris leur retraite en 2022). Il semble que lorsque les gestionnaires en agriculture, y compris les propriétaires-exploitants, prennent leur retraite, d'autres gestionnaires, travailleurs ou membres de la famille les remplacent ou sont promus à l'interne.

La consolidation a également été une caractéristique essentielle pour atténuer l'incidence des départs à la retraite des propriétaires-exploitants et des gestionnaires dans le secteur, le Canada comptant environ 75 pour cent des exploitations agricoles qu'il avait il y a 20 ans (246 900 en 2001 contre 189 900 en 2021)⁶¹. La majeure partie de cette consolidation a été le fait d'exploitations agricoles de taille moyenne qui ont été regroupées en exploitations agricoles plus grandes, le nombre d'exploitations agricoles de taille moyenne ayant diminué de 34 pour cent, tandis que le nombre de grandes exploitations agricoles a

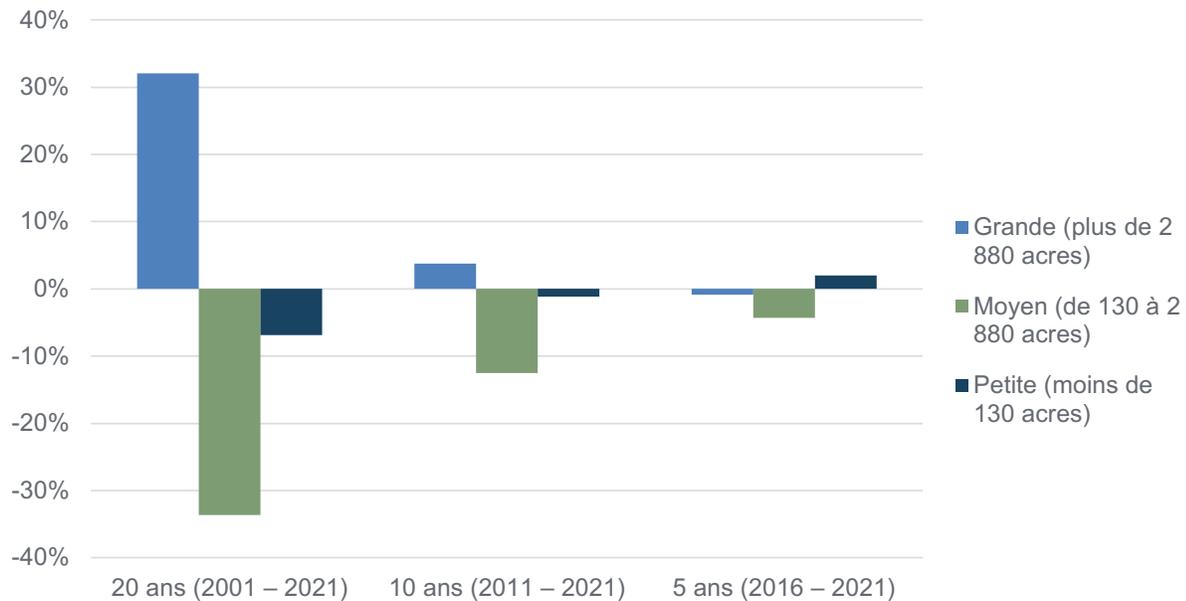
augmenté de 32 pour cent (graphique 2.14). Cela dit, la consolidation des exploitations agricoles s'est ralentie très récemment, avec une diminution de seulement 2 pour cent du nombre d'exploitations agricoles entre 2016 et 2021 (3 600 moins d'exploitations agricoles), ce qui est bien inférieur au nombre de départs à la retraite observés au cours de cette période (nous estimons à 40 000 le nombre de gestionnaires qui ont pris leur retraite entre 2016 et 2021).



61 Statistique Canada, Tableau : 32-10-0166-01.

Graphique 2.14 : les exploitations agricoles de taille moyenne sont regroupées dans des exploitations agricoles de plus grande taille.

Variation en pourcentage du nombre total d'exploitations agricoles par taille.



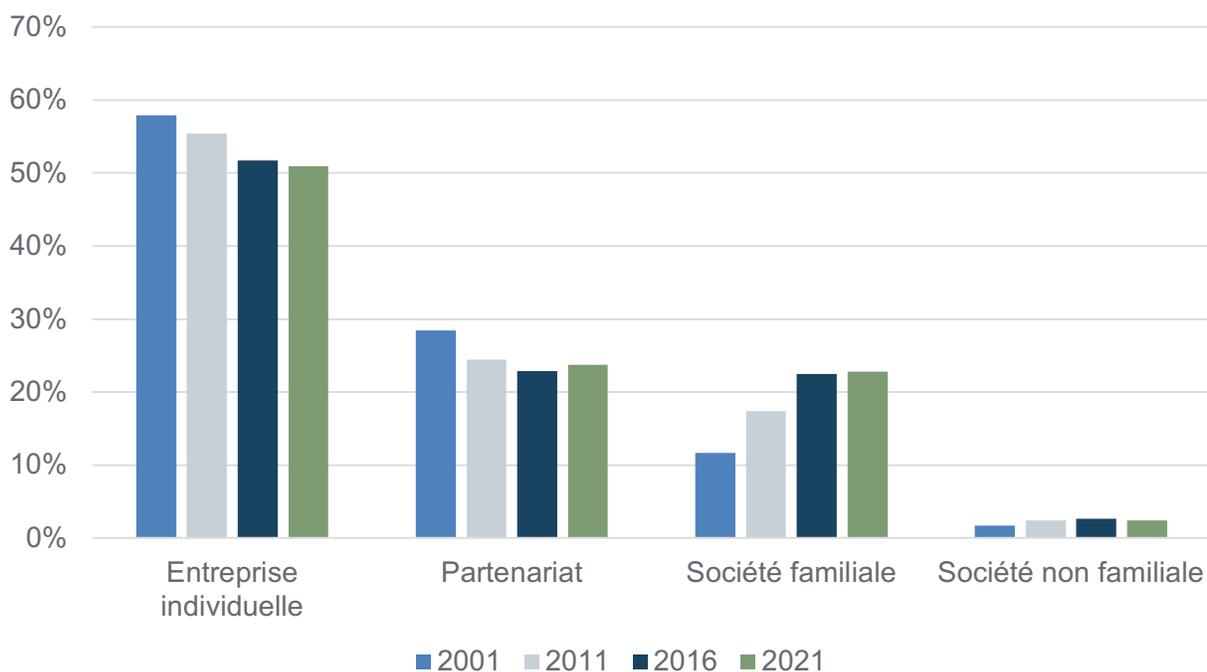
Source : Statistique Canada, Tableau : 32-10-0156-01.

Si la consolidation des exploitations agricoles suit la même tendance qu'entre 2016 et 2021, nous pouvons nous attendre à ce qu'il y ait environ 6 300 exploitations agricoles de moins d'ici 2030⁶². Ainsi, alors que 47 600 autres gestionnaires en agriculture devraient partir à la retraite au cours des huit prochaines années, nous ne savons pas exactement dans quelle mesure cela influencera les taux d'inoccupation et les offres d'emploi.

Le type d'exploitation agricole évolue également, peut-être en raison du nombre élevé de départs à la retraite. Il y a plus de sociétés familiales et moins d'entreprises individuelles que par le passé (graphique 2.15). Cette tendance devrait se poursuivre à mesure que les propriétaires-exploitants prennent leur retraite et que les exploitations agricoles sont transmises aux enfants ou à d'autres travailleurs ayant une participation dans la propriété.

Graphique 2.15 : avec le départ à la retraite des propriétaires-exploitants, il y a moins d'entreprises individuelles.

Part du nombre total d'exploitations agricoles par type de propriété.



Source: Statistics Canada, Table: 32-10-0158-01.

62 Sur la base du taux de croissance annuel de 2016 à 2021.



La croissance des jeunes travailleurs n'est pas suffisante

Au cours des huit prochaines années, la population totale des personnes âgées de 65 ans et plus au Canada devrait augmenter de 21 pour cent, tandis que le nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans ne changera pas⁶³. Par conséquent, cette dynamique favorise une concurrence intense entre les employeurs qui se battent pour attirer les jeunes travailleurs et les récents diplômés.

Le nombre de jeunes quittant l'école⁶⁴ devrait rester relativement constant au cours des huit prochaines années, ce qui correspond aux prévisions démographiques. Chaque année, environ 2 pour cent de la main-d'œuvre nationale sera constituée de jeunes ayant quitté l'école. Nous estimons ainsi à 52 100 le nombre de nouveaux venus dans le secteur agricole entre 2023 et 2030 (graphique 2.16). Bien qu'il s'agisse d'une amélioration par rapport aux prévisions précédentes de l'IMT agricole, ce n'est toujours pas suffisant pour combler la pénurie de main-d'œuvre nationale, surtout si nous tenons compte du grand nombre de départs à la retraite.

Alors que les gestionnaires représentent plus de la moitié des retraités prévus, moins de 20 pour cent des jeunes quittant

l'école occuperont des postes de gestion. En revanche, un tiers des jeunes qui quittent l'école devraient occuper des postes de manœuvres agricoles, et près de 25 pour cent d'entre eux deviendront des ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et des opérateurs/opératrices de machines agricoles⁶⁵. Par conséquent, nous nous attendons à ce qu'une pénurie de compétences apparaisse dans les années à venir, à mesure que les gestionnaires et les propriétaires-exploitants expérimentés prendront leur retraite et que des travailleurs plus jeunes occuperont des postes de débutants.



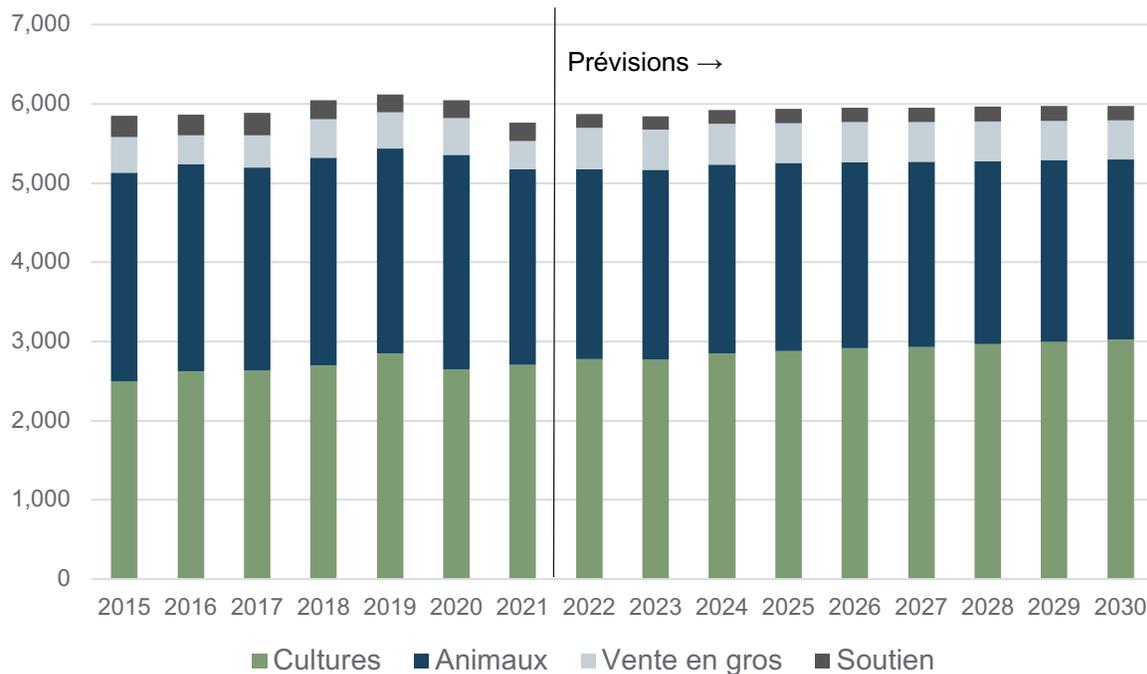
63 Le Conference Board du Canada, Prévisions démographiques sur 20 ans.

64 Les jeunes en fin de scolarité désignent les travailleurs ayant terminé leurs études (tous niveaux de scolarité confondus) et entrant sur le marché du travail.

65 Les postes de manœuvres comprennent les manœuvres aux soins du bétail (85100), les manœuvres à la récolte (CNP 85101), les manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture (85102), les manœuvres de pépinières et de serres (85103) et les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (85121).

Graphique 2.16 : le nombre de jeunes travailleurs entrant dans le secteur restera constant au cours des huit prochaines années.

Nombre de jeunes quittant l'école et entrant dans la vie active agricole chaque année.



Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

L'immigration offre des possibilités

L'immigration est une source essentielle de main-d'œuvre et, compte tenu des efforts déployés par le gouvernement fédéral pour accroître l'immigration, le recrutement d'immigrants dans le secteur agricole offre des possibilités prometteuses. Entre 2021 et 2022, le nombre d'immigrants entrant dans le secteur a plus que doublé, conformément à la hausse générale de

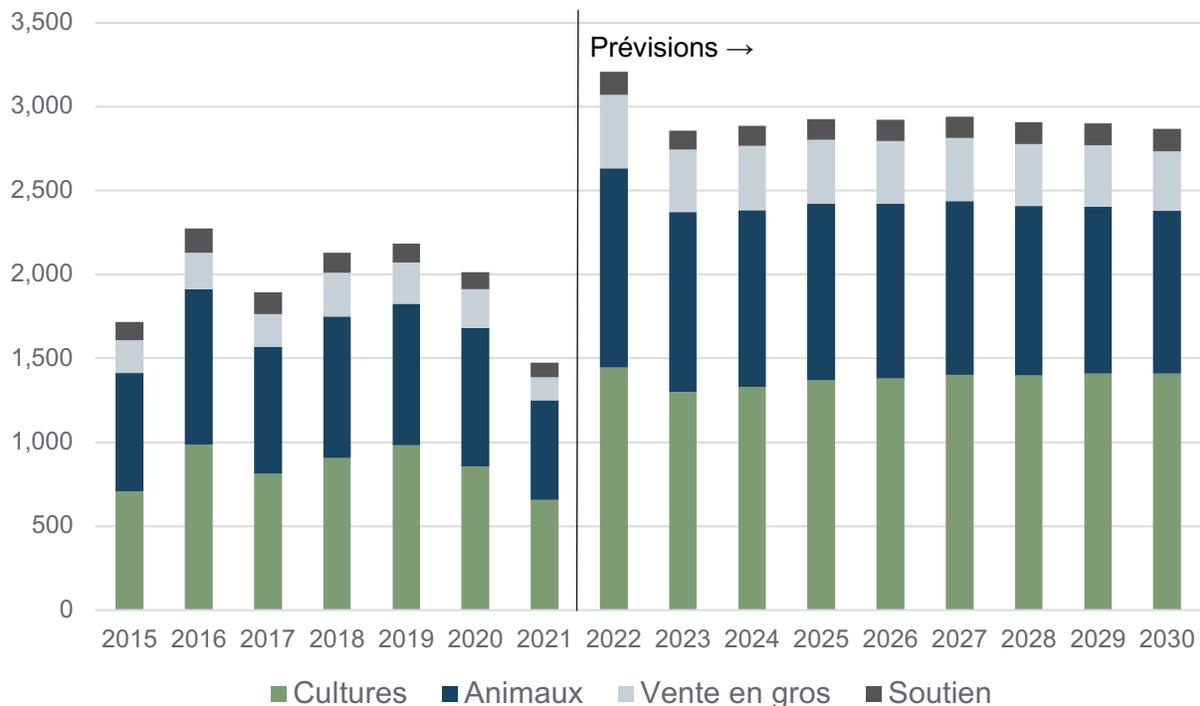
l'immigration au Canada (graphique 2.17)⁶⁶.

Entre 2023 et 2030, environ 25 200 immigrants devraient entrer dans le secteur agricole, mais cela ne représente que 0,7 pour cent des immigrants arrivant au Canada au cours de ces années. Étant donné que le secteur agricole représente près de 1,5 pour cent de la main-d'œuvre nationale, il est tout à fait possible d'augmenter la proportion d'immigrés travaillant dans ce secteur.

66 Statistique Canada; Conference Board du Canada.

Graphique 2.17 : l'immigration est plus élevée que dans les années précédentes.

Nombre d'immigrants (nouveaux résidents permanents) entrant dans la main-d'œuvre.



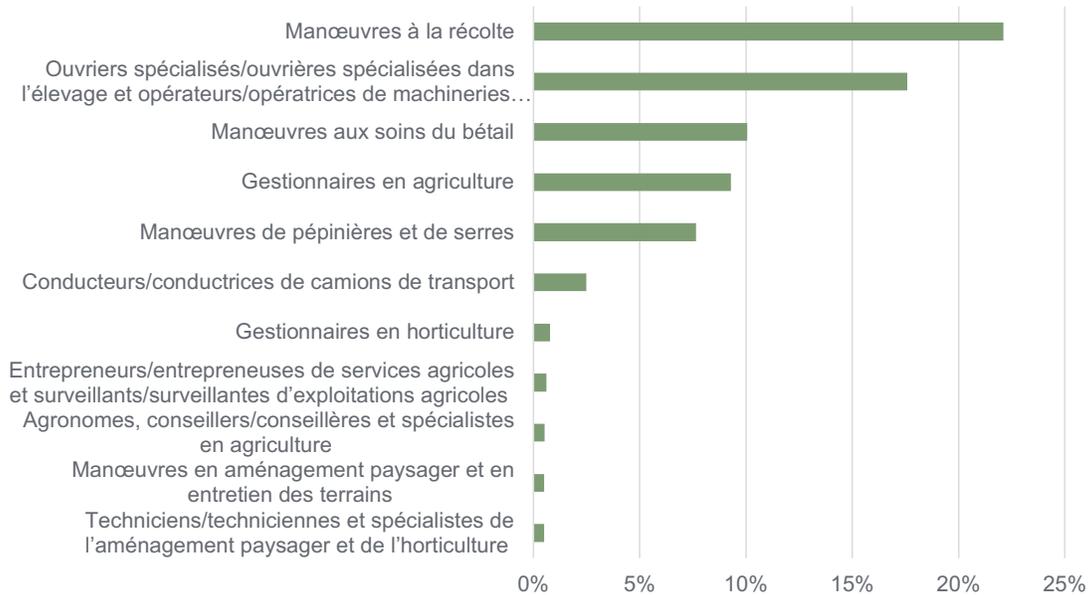
Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

Plus de 40 pour cent des immigrants entrant dans le secteur devraient occuper des postes de manœuvres agricoles, tandis que seulement 10 pour cent devraient occuper des postes de gestion (graphique 2.18). Près de 18 pour cent des immigrants deviendront des ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et des opérateurs/opératrices de machines agricoles. Très peu

d'immigrants deviendront superviseurs/superviseuses d'exploitation, spécialistes de l'agriculture ou techniciens/techniciennes en horticulture. Cela offre la possibilité de développer des programmes sur mesure pour s'assurer que les immigrants possèdent les compétences requises pour des professions spécifiques dans le secteur agricole.

Graphique 2.18 : les immigrants devaient occuper une variété de professions agricoles.

Part du total des immigrants entrant dans l'agriculture par profession, 2023 à 2030.



Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

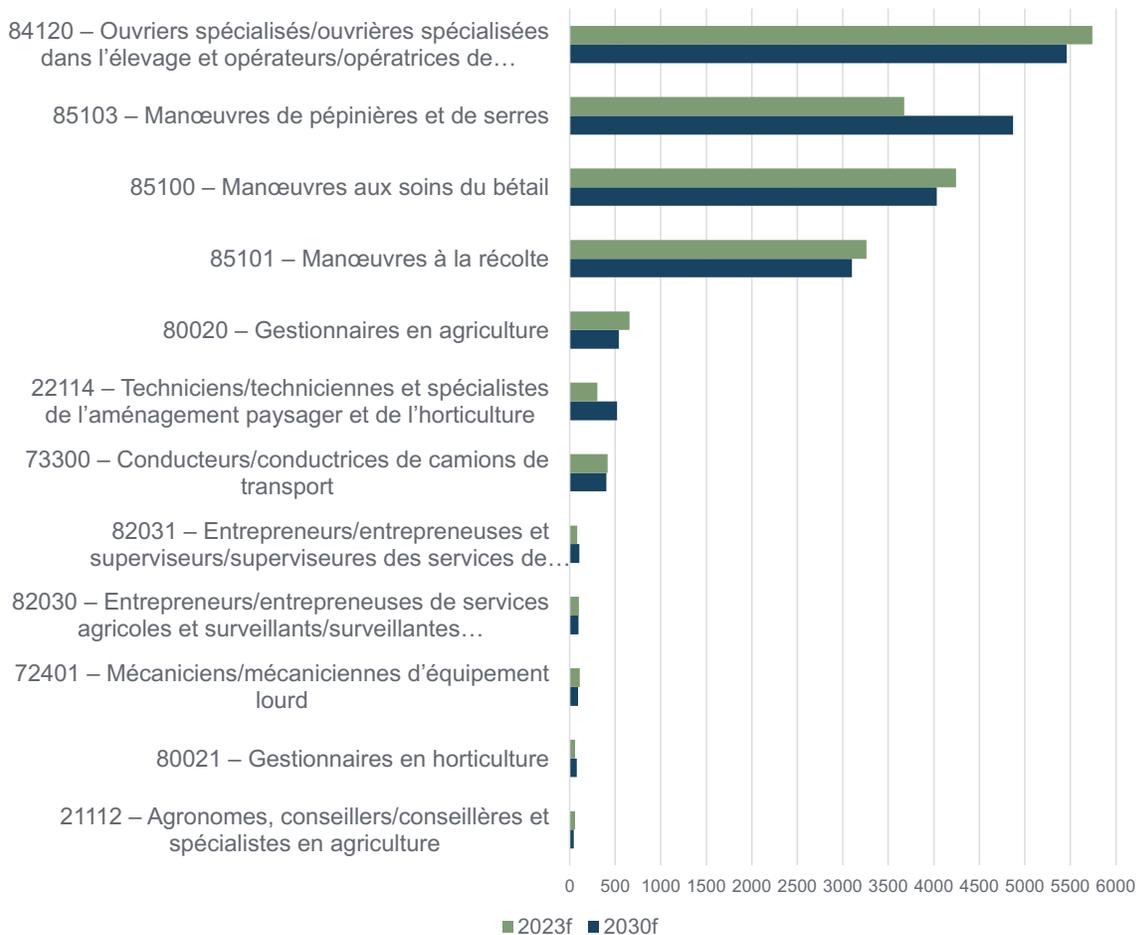
Postes vacants par principales professions

Bien que le nombre d'emplois vacants pour les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage, les opérateurs/opératrices de machines agricoles, les manœuvres à la récolte et les manœuvres aux soins du bétail devrait être important, il y aura une légère diminution au cours de la période de prévision (graphique 2.19). L'emploi accru de travailleurs étrangers et l'adoption de technologies contribueront à réduire le nombre de postes vacants au cours de la prochaine décennie. Toutefois, il reste un besoin important à combler, car nous prévoyons qu'il restera plus de 13 200 postes vacants en 2030 pour ces professions essentielles.

L'expansion de l'industrie des serres (abordée plus en détail dans la partie 3) est l'un des moteurs de l'augmentation du nombre de postes vacants pour les professions requises par cette industrie, l'augmentation de la demande de main-d'œuvre dépassant l'offre de main-d'œuvre disponible. Sans intervention, les professions comme les manœuvres de pépinières et de serres, les gestionnaires en horticulture, les entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services en horticulture, et les techniciens/techniciennes de l'aménagement paysager et de l'horticulture connaîtront toutes une augmentation du nombre de postes vacants dans les années à venir.

Graphique 2.19 : les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et les opérateurs/opératrices de machines agricoles représentent la plus grande part des postes vacants.

Nombre maximal de postes vacants dans l'agriculture par profession clé.



Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.
 *p indique les données prévisionnelles.



PARTIE 3: Explorer les défis spécifiques à l'industrie

Industries assujetties à la gestion de l'offre

Le Canada utilise des systèmes de gestion de l'offre pour réglementer deux groupes de produits dans le secteur agricole (produits laitiers, volailles et œufs) afin de garantir que la production s'harmonise à la demande du marché. Ces systèmes sont destinés à prévenir les pénuries et les excédents coûteux, tout en soutenant une production industrielle équilibrée.

Le plus important de ces produits assujettis à la gestion de l'offre est l'industrie des produits laitiers, qui englobe les exploitations agricoles dont l'activité principale est la production laitière. La deuxième en importance est l'industrie de la volaille et des œufs, qui comprend les exploitations agricoles dont l'activité principale est la reproduction, l'éclosion et l'élevage de volaille pour la production de viande ou d'œufs. Si les poulets et les dindes constituent la majeure partie de cette production, cette catégorie comprend également tous les autres gibiers à plumes, comme les canards, les oies, les faisans, les perdrix et les pigeons.

Les producteurs de lait, de volaille et d'œufs sont confrontés à des pénuries moins nombreuses et moins coûteuses

Ces industries assujetties à la gestion de l'offre ont tendance à être moins confrontées à des pénuries de

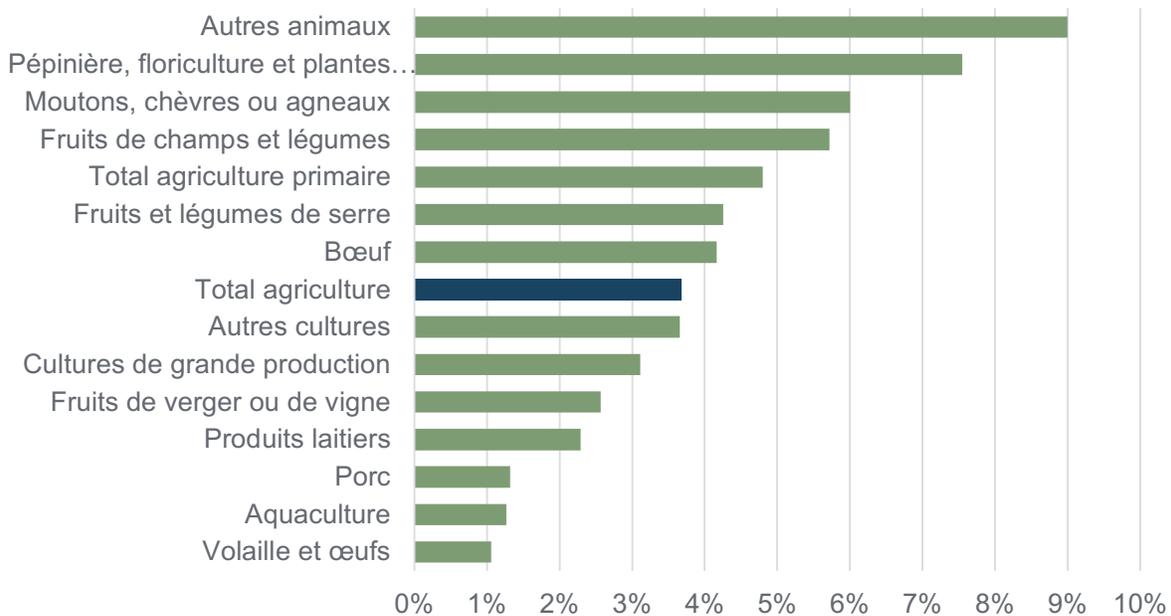
main-d'œuvre. En 2022, seuls 26 pour cent des employeurs de l'industrie de la volaille et des œufs et 38 pour cent de ceux de l'industrie des produits laitiers n'ont pas été en mesure de trouver tous les travailleurs requis, contre 44 pour cent pour l'ensemble du secteur.⁶⁷ En outre, les employeurs ayant des postes vacants dans ces industries assujetties à la gestion de l'offre ont enregistré moins de pertes de chiffre d'affaires (graphique 3.1). Cette réduction de l'incidence des pénuries de main-d'œuvre peut être attribuée à plusieurs facteurs, notamment la stabilité des prix, des taux de roulement plus faibles et des niveaux d'automatisation plus élevés.



⁶⁷ Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=34, 118).

Graphique 3.1 : les pénuries de main-d’œuvre coûtent moins cher pour les produits assujettis à la gestion de l’offre.

Estimation de la part des ventes perdues en raison des pénuries de main-d’œuvre, 2022.



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Stabilité des prix dans les secteurs des produits assujettis à la gestion de l’offre

Les industries fonctionnant sous gestion de l’offre ont tendance à avoir une demande plus régulière et des prix plus stables pour leurs produits, ce qui leur assure un flux de revenus plus fiable et les rend mieux équipées pour faire face aux défis de la main-d’œuvre.

En outre, la gestion de l’offre permet aux agriculteurs d’aligner plus facilement

leurs besoins en main-d’œuvre sur les calendriers de production et de s’adapter plus rapidement aux fluctuations de la disponibilité des travailleurs. Cela se reflète dans les taux de poste vacant de l’industrie des produits laitiers et de l’industrie de la volaille et des œufs, qui étaient parmi les plus bas du secteur, avec respectivement 5,4 et 4,3 pour cent. Ce chiffre est bien inférieur aux 7,4 pour cent enregistrés pour l’ensemble de l’agriculture primaire⁶⁸.

68 Statistique Canada; Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.



Le roulement du personnel diffère entre l'industrie des produits laitiers et celle de la volaille et des œufs

Les industries des produits laitiers, de la volaille et des œufs connaissent également des fluctuations saisonnières moins marquées, ce qui leur permet d'offrir des emplois stables tout au long de l'année, et donc de faciliter le recrutement et d'améliorer le maintien en poste de la main-d'œuvre.

L'industrie des produits laitiers, en particulier, affiche des niveaux d'emploi parmi les plus stables et l'un des taux de roulement les plus faibles, à savoir 8,7 pour cent, ce qui est bien inférieur aux 14 pour cent enregistrés pour l'ensemble de l'agriculture⁶⁹. La diminution du nombre d'employés quittant leur emploi et du nombre de postes vacants à pourvoir contribue également à améliorer l'ensemble de la productivité pour cette industrie. À l'inverse, c'est dans le secteur de la volaille et des œufs que le taux de roulement est le plus élevé (23 pour cent⁷⁰). Les employeurs ont indiqué que les emplacements éloignés de leurs opérations, associés à des options de transport limitées pour les travailleurs, ont contribué au roulement de personnel élevé. Ces facteurs ont davantage touché les producteurs de volailles et d'œufs que la moyenne des producteurs agricoles. Les employeurs de l'industrie de la volaille et des œufs ont également indiqué que la

nature physiquement exigeante du travail et les longues heures de travail rendaient le maintien en poste plus difficile.

Diminution de la demande de main-d'œuvre en raison des gains de productivité

La croissance continue de la productivité du travail et la stabilité de la production entraîneront une diminution globale de la demande de main-d'œuvre dans l'industrie de la volaille et des œufs et dans l'industrie des produits laitiers au cours de la période de prévision. Dans ces deux industries, la demande de main-d'œuvre devrait diminuer de 14 pour cent entre 2023 et 2030. Toutefois, malgré la baisse de la demande, le sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale augmentera de 14 pour cent dans l'industrie de la volaille et des œufs (de 2 130 en 2023 à 2 420 en 2030) et de 9 pour cent dans l'industrie des produits laitiers (de 4 550 en 2023 à 5 000 en 2030) au cours de cette période.

Cette pénurie sera de plus en plus comblée par les travailleurs étrangers, dont l'emploi atteindra 19 pour cent au cours de la période de prévision (de 5 260 en 2023 à 6 260 en 2030). Au final, 12 pour cent de la pénurie dans l'industrie de la volaille et des œufs et 20 pour cent de la pénurie dans l'industrie des produits laitiers resteront vacants d'ici 2030, ce qui se traduira par près de 1 300 postes vacants dans ces industries.

69 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

70 Ibid.



Viandes rouges

Les producteurs de viande rouge comprennent les producteurs de viande bovine, les exploitations qui élèvent et terminent des bovins, les producteurs de porcs et les exploitations qui élèvent des porcs. Les parcs d'engraissement et les producteurs qui élèvent les bovins pour le remplacement du troupeau laitier sont également inclus dans l'industrie de la viande bovine. Pour plus de renseignements sur la couverture sectorielle, voir [l'annexe A](#).

Les industries de viande bovine et de viande porcine au Canada présentent de nombreux points communs en termes de tendances du marché, de chaînes d'approvisionnement, de surveillance réglementaire, de saisonnalité et d'exigences en matière de main-d'œuvre. Ces deux industries ont connu une croissance de leur production au cours des dernières années, mais cette croissance devrait se ralentir dans les années à venir. Alors que ces industries continuent de s'adapter à l'évolution des exigences des consommateurs, des réglementations et des considérations environnementales, une main-d'œuvre qualifiée est essentielle pour soutenir leur croissance et leur résilience.

Les producteurs de viande bovine et porcine ne parviennent pas à trouver des travailleurs expérimentés

En 2022, plus de la moitié des employeurs des industries bovine et porcine n'ont pas pu trouver tous les travailleurs dont ils avaient besoin, contre 44 pour cent dans l'ensemble du secteur agricole⁷¹. Les employeurs des industries bovine et porcine ont cité plusieurs obstacles au recrutement, notamment le travail manuel, les faibles salaires et l'emplacement éloigné de leurs exploitations. Il s'agit malheureusement d'obstacles courants auxquels sont confrontées les nombreuses industries agricoles.

Cependant, ce qui distingue les industries bovine et porcine, c'est que près de la moitié (47 pour cent) des employeurs de ces industries ont défini le manque de candidats expérimentés comme un obstacle au recrutement, contre seulement 31 pour cent des employeurs pour l'ensemble du secteur⁷². En outre, 37 pour cent des producteurs de viande bovine et porcine ont indiqué que le manque de compréhension de l'agriculture constituait un obstacle au recrutement, alors que seulement 25 pour cent de l'ensemble des employeurs ont été confrontés à ce problème⁷³. Étant donné la nature spécialisée des industries bovine et porcine, il est

71 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=52, 685).

72 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=60, 724).

73 Ibid.



logique que les employeurs recherchent désespérément des travailleurs ayant de l'expérience dans ces industries. Par conséquent, les programmes de soutien qui fournissent une éducation et une formation spécifiques à l'industrie contribueraient à améliorer le bassin de candidats à l'emploi dans la production de viande bovine et porcine.

La pénurie de main-d'œuvre s'accroît malgré la baisse de la production

Les industries porcine et bovine ont connu une forte croissance de la production au cours des dernières années, la production de viande bovine et de viande porcine ayant augmenté de 9 pour cent depuis 2017⁷⁴. Toutefois, compte tenu de l'affaiblissement de l'environnement économique, de l'augmentation de l'inflation et du ralentissement des dépenses de consommation, la demande de viande porcine et bovine devrait diminuer au cours des prochaines années. De son côté, la demande de main-d'œuvre en période de pointe dans l'industrie bovine devrait diminuer de 13 pour cent entre 2023 et 2030 (de 35 830 à 31 720), tandis que la demande de main-d'œuvre en période de pointe dans l'industrie porcine diminuera plus modestement de 1 pour cent au cours de cette période (de 12 920 à 12 840).

L'offre de main-d'œuvre devrait diminuer plus rapidement que la demande, principalement en raison

d'une importante vague de départs à la retraite. Entre 2023 et 2030, plus d'un tiers des travailleurs, soit 14 100 personnes, devraient prendre leur retraite. En revanche, seuls 7 100 jeunes ayant quitté l'école et 3 100 immigrants devraient entrer dans ces industries au cours de cette période. À son tour, l'emploi de main-d'œuvre nationale devrait diminuer de 5 pour cent pour la viande porcine (de 10 260 en 2023 à 9 760 en 2030) et de 14 pour cent pour la viande bovine (de 33 390 en 2023 à 29 110 en 2030).

Au final, le déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre entraînera une augmentation de la pénurie de main-d'œuvre de 7 pour cent pour la viande bovine (de 2 440 en 2023 à 2 610 en 2030) et de 16 pour cent pour la viande porcine (de 2 650 à 3 080).

Plus de 65 pour cent des départs à la retraite dans l'industrie de la viande bovine et de la viande porcine concerneront des gestionnaires en agriculture, y compris des propriétaires-exploitants. Une grande majorité des gestionnaires et des propriétaires-exploitants qui partent à la retraite seront remplacés par des travailleurs en place et des membres de leur famille. Par conséquent, il sera important pour ces industries de s'assurer que ces travailleurs possèdent les compétences et la formation nécessaires pour assumer davantage de responsabilités et de leadership.

74 OCDE/FAO. « Perspectives agricoles de l'OCDE et de la FAO 2023-2032 ».



Aquaculture

L'industrie de l'aquaculture (SCIAN 1125) se compose d'entreprises dont l'activité principale est l'élevage d'animaux aquatiques et la culture de plantes aquatiques. Il est important de noter que, bien que cette recherche ne porte que sur la définition de Statistique Canada, il existe de nombreuses industries de soutien, comme la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer (SCIAN 3117), qui sont une partie essentielle de la production aquacole.

L'aquaculture bénéficie d'une baisse du nombre de postes vacants et du roulement du personnel

En 2022, une plus petite proportion (31 pour cent) des employeurs de l'aquaculture n'ont pas été en mesure d'embaucher tous les travailleurs nécessaires, comparativement à l'ensemble du secteur agricole (44 pour cent)⁷⁵. De plus, les employeurs de l'aquaculture ont déclaré un taux de roulement inférieur à la moyenne, à seulement 4 pour cent, comparativement à la moyenne sectorielle de 14 pour cent⁷⁶. Ces chiffres suggèrent que l'industrie de l'aquaculture a moins de problèmes de

main-d'œuvre que d'autres industries de l'agriculture.

Les employeurs de l'aquaculture sont plus susceptibles d'avoir investi dans l'amélioration des pratiques en matière de ressources humaines, plus de deux tiers des employeurs et du personnel de l'aquaculture ayant participé à une formation en ressources humaines au cours de l'année écoulée⁷⁷. Il s'agit du niveau le plus élevé de participation à la formation en ressources humaines parmi toutes les industries de l'agriculture (graphique 3.2). La plus forte représentation des grandes entreprises parmi les employeurs de l'aquaculture est en corrélation avec l'investissement plus important dans la formation en ressources humaines.



75 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=13, 685).

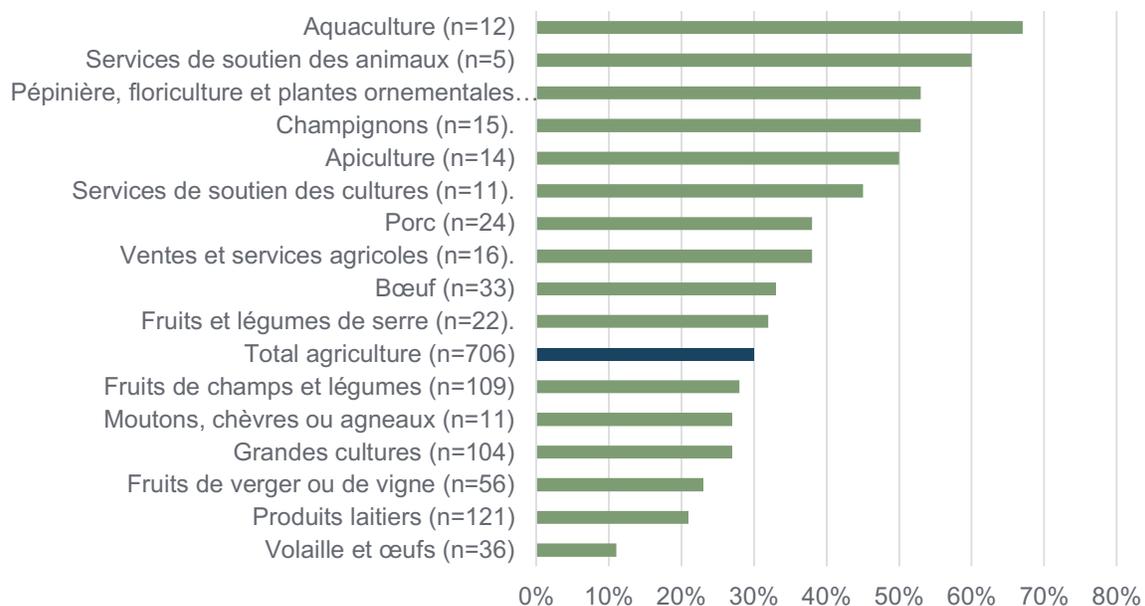
76 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

77 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=12, 706).

Graphique 3.2 : les employeurs de l'aquaculture mettent la priorité sur la formation en ressources humaines.

Part des employeurs et du personnel qui ont suivi une formation en ressources humaines au cours de la dernière année.

Q : Avez-vous suivi, vous ou votre personnel, une formation sur la gestion des ressources humaines au cours de l'année écoulée?



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.



En outre, la nature du travail dans l'aquaculture semble être moins problématique pour retenir les employés que dans d'autres industries.

- Seuls 25 pour cent des employeurs de l'aquaculture ont cité le travail physique comme un obstacle au maintien en poste, contrairement aux 57 pour cent déclarés par les employeurs de l'ensemble de l'agriculture⁷⁸.
- Seuls 17 pour cent des employeurs de l'aquaculture ont cité les longues heures de travail comme un obstacle au maintien en poste, contre 43 pour cent pour l'ensemble des employeurs⁷⁹.
- Seulement huit pour cent des employeurs de l'aquaculture ont déclaré que le travail à l'extérieur constituait un obstacle pour le maintien en poste, soit moins que les 21 pour cent déclarés par les employeurs de l'ensemble des industries⁸⁰.

Ces facteurs contribuent à réduire les taux de roulement dans l'industrie de l'aquaculture.

La situation rurale reste un défi majeur pour l'aquaculture

L'emplacement éloigné des fermes aquacoles et le fait qu'elles soient principalement situées sur le littoral compliquent la recherche et le maintien en poste des travailleurs. Cette question est d'autant plus importante que les populations diminuent dans ces régions. En fait, 42 pour cent des employeurs de l'aquaculture ont cité la diminution de la population rurale comme un obstacle à l'embauche de nouveaux employés, ce qui est beaucoup plus élevé que les 23 pour cent signalés dans l'ensemble du secteur agricole⁸¹. Les employeurs de l'aquaculture étaient également plus susceptibles (58 pour cent comparativement à 40 pour cent dans l'ensemble) de dire que l'emplacement rural de leur entreprise n'intéresse pas les candidats potentiels⁸².

Ces défis ne s'arrêtent pas une fois que les employeurs de l'aquaculture réussissent à embaucher des travailleurs. L'emplacement éloigné de leurs activités a été cité par 67 pour cent des employeurs comme l'une des principales causes de départ des travailleurs, contre seulement 27 pour cent de l'ensemble des employeurs du secteur agricole⁸³. De même, 33 pour cent des employeurs de l'aquaculture ont déclaré

78 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=12, 721).

79 Ibid.

80 Ibid.

81 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture de 2023 (n=12, 724).

82 Ibid.

83 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=12, 721).



que le manque de moyens de transport pour permettre aux employés de se rendre au travail était à l'origine de problèmes de maintien en poste, ce qui est plus élevé que les 21 pour cent déclarés par l'ensemble des employeurs⁸⁴.

En résumé, la nature rurale des exploitations aquacoles continuera à représenter un défi important pour le marché du travail, en particulier dans les petites provinces.

Nous avons besoin de main-d'œuvre pour bâtir l'économie bleue

L'industrie de l'aquaculture canadienne a un fort potentiel de croissance. C'est ce que souligne la Stratégie de l'économie bleue du Canada 2040, qui promeut les produits de la mer en tant que protéines durables et encourage les investissements dans l'aquaculture⁸⁵. Néanmoins, pour réaliser ce potentiel, l'aquaculture a besoin de travailleurs.

La croissance continue de la production aquacole, associée à une faible baisse de la productivité, entraînera une augmentation de la demande de main-d'œuvre⁸⁶. Alors que la demande de main-d'œuvre en période de pointe pour l'ensemble du secteur agricole ne devrait augmenter que de 2,5 pour cent entre 2023 et 2030, la demande de

main-d'œuvre dans l'aquaculture devrait augmenter de 44 pour cent au cours de la même période (de 7 930 à 11 410). De son côté, la pénurie de main-d'œuvre nationale pour l'aquaculture devrait augmenter de 35 pour cent au cours de la période de prévision, pour atteindre 290 travailleurs en 2030.

L'aquaculture bénéficie d'une offre croissante de main-d'œuvre nationale relativement plus jeune. Le taux de départ à la retraite y est également plus faible, puisque seulement 22 pour cent de la main-d'œuvre actuelle (1 440 travailleurs) devrait partir à la retraite au cours des huit prochaines années. En outre, 390 immigrants et 1 240 jeunes ayant quitté l'école devraient entrer sur le marché du travail au cours de cette période. Dans l'ensemble, le sommet de l'emploi de main-d'œuvre nationale dans l'industrie de l'aquaculture devrait passer de 7 720 en 2023 à 11 120 en 2030. Toutefois, la demande de travailleurs continuera d'être légèrement supérieure à la croissance de l'offre nationale d'emplois, ce qui entraînera une augmentation de la pénurie de main-d'œuvre nationale, qui passera de 211 en 2023 à 285 en 2030.

Plus de 200 postes resteront vacants d'ici 2030, la plus grande part (13 pour cent) étant réservée aux techniciens/techniciennes en biologie. Il existe un

84 Ibid.

85 Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture et Conseil canadien des pêches, « Stratégie de l'économie bleue du Canada 2040 ».

86 La baisse de la productivité de la main-d'œuvre peut être attribuée à la maturation de l'industrie, qui nécessite un plus grand nombre d'employés de soutien, et à l'évolution des pratiques agricoles vers des produits à plus forte intensité de main-d'œuvre, mais de plus grande valeur. L'industrie adopte la technologie, ce qui entraînera des gains de productivité à long terme, mais ceux-ci ne se produiront pas à l'horizon des prévisions, notamment parce que l'industrie a besoin de temps pour trouver et former des travailleurs dotés des compétences adéquates.



besoin croissant pour des professions qualifiées, notamment les techniciens/techniciennes en biologie, les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et les opérateurs/opératrices de machines agricoles. À mesure que l'industrie croît et adopte des méthodes de production plus sophistiquées, les travailleurs devront acquérir les compétences nécessaires pour travailler avec les nouvelles technologies.

Horticulture

L'horticulture comprend trois industries distinctes : les légumes et les fruits de plein champ (SCIAN 1112), les fruits de l'arbre et la vigne (SCIAN 1113), et les serres, les pépinières et la floriculture (SCIAN 1114). Que le produit soit cultivé à l'intérieur dans des serres ou à l'extérieur dans des champs, les industries horticoles canadiennes connaissent une saisonnalité importante dans la production et la demande de leurs produits. En 2022, plus de 126 000 travailleurs (nationaux et étrangers) ont été employés pendant les périodes de pointe dans l'horticulture⁸⁷.

La combinaison du travail physique, de la faible rémunération et des horaires saisonniers rend le recrutement de travailleurs nationaux pour des postes dans l'horticulture extrêmement difficile. Par conséquent, les taux de postes vacances dans les industries horticoles sont généralement plus élevés que dans les autres industries agricoles, de l'ordre

de 8 à 12 pour cent. En 2022, nous estimons à 10 700 le nombre de postes demeurés vacants dans ces industries.

Au cours des huit prochaines années, la forte croissance de l'industrie des serres et des pépinières devrait entraîner une augmentation de 26 pour cent de la demande de main-d'œuvre dans l'horticulture, qui passera de 140 100 à 178 000 postes en 2030.

La production de fruits et légumes en serre promise à une forte croissance

Les innovations dans le domaine de la technologie des serres offrent des solutions de rechange prometteuses aux systèmes traditionnels de production alimentaire. Les serres peuvent produire jusqu'à 15 fois plus par mètre carré que l'agriculture en plein air, tout en utilisant moins d'eau et en récupérant les émissions de dioxyde de carbone⁸⁸. Les serres sont également moins vulnérables aux changements climatiques et peuvent être exploitées tout au long de l'année.

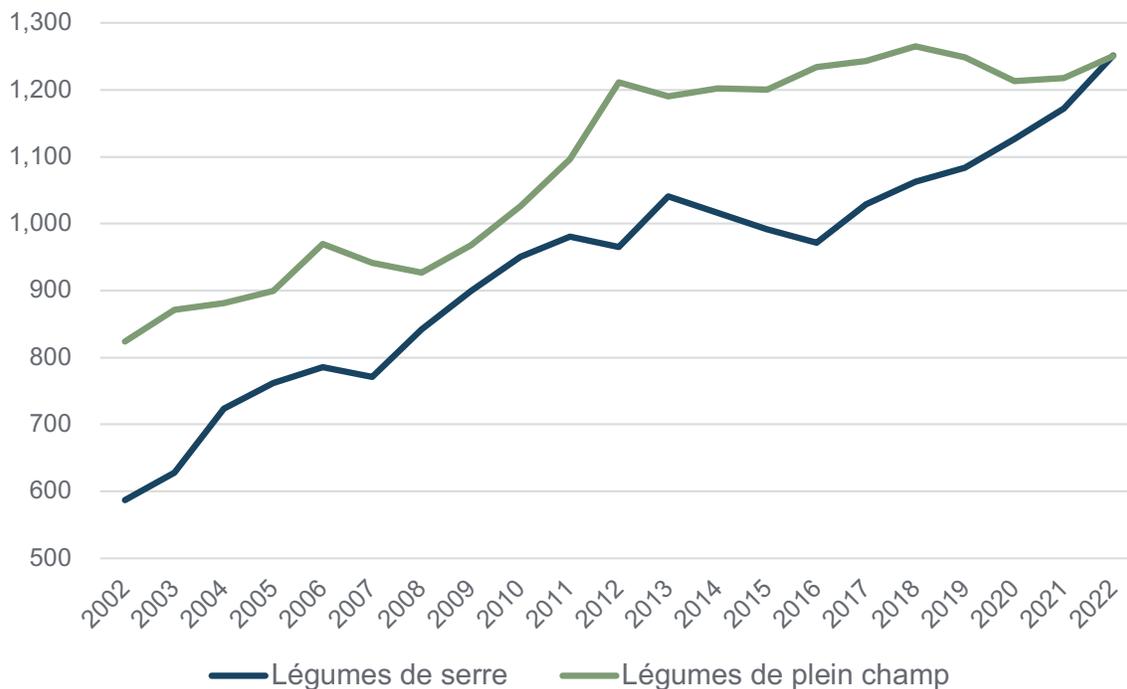
Par conséquent, les ventes de légumes de serre augmentent régulièrement depuis 2016 (graphique 3.3) et, en 2022, elles ont dépassé légèrement les ventes de légumes de plein champ. Au cours de la période de prévision, la croissance de la production de fruits et légumes de serre devrait rester forte, soutenant la croissance de l'industrie des serres et des pépinières.

87 Statistique Canada, Tableau 32-10-0218-01, données personnalisées de l'Enquête sur la population active.

88 Ontario Greenhouse Vegetable Growers, « OGVG Factsheet ».

Graphique 3.3 : les ventes de légumes de serre dépassent pour la première fois celles des légumes de plein champ.

Recettes monétaires agricoles, 2007 millions de dollars.



Source : Statistique Canada, Tableau : 32-10-0045-01, Tableau : 32-10-0098-01; le Conference Board du Canada. Les recettes monétaires agricoles ont été réduites en dollars réels à l'aide de l'indice des prix des produits agricoles 2007=100 de Statistique Canada.

Le cannabis soutient la croissance de l'industrie des serres et des pépinières

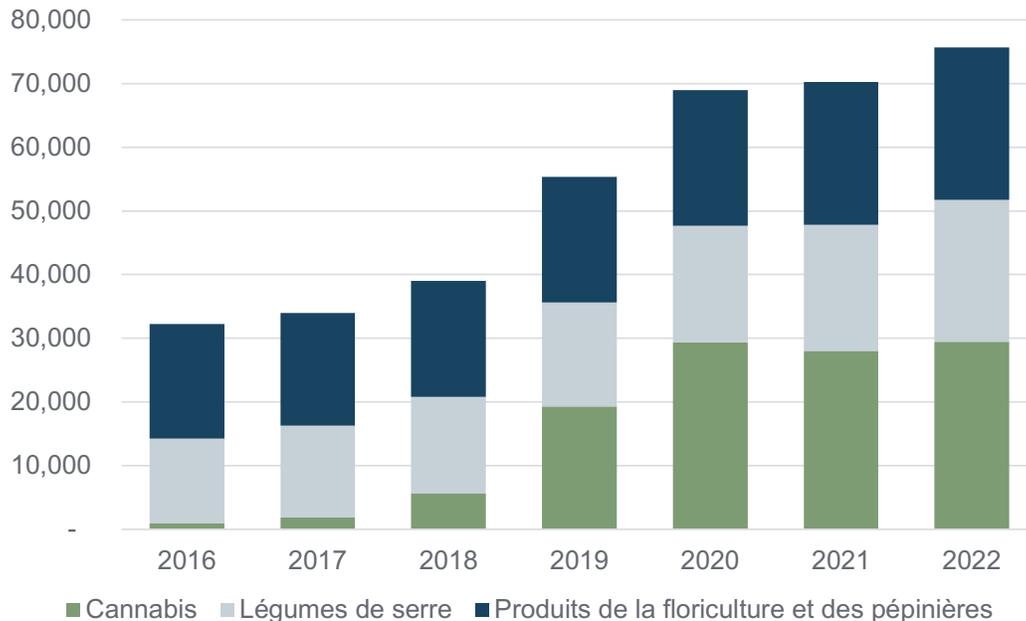
Depuis la légalisation de l'usage récréatif en 2018, le sous-secteur du cannabis a été un moteur de croissance pour l'industrie des serres et des pépinières⁸⁹. Après avoir quintuplé entre 2018 et 2020, les recettes monétaires

agricoles provenant des ventes de cannabis se sont stabilisées à environ 2,9 milliards de dollars (graphique 3.4), représentant près de 40 pour cent des ventes de l'industrie des serres et des pépinières en 2022. À l'avenir, la production de cannabis devrait croître à un rythme modeste, mais restera un élément clé de la croissance globale de l'industrie des serres et des pépinières.

⁸⁹ La majeure partie du cannabis est cultivée dans des serres, et environ 18 pour cent dans des champs en plein air.

Graphique 3.4 : les revenus atteignent de nouveaux sommets grâce à la légalisation du cannabis.

Recettes monétaires agricoles, en millions de dollars.



Source : Statistique Canada, Tableau : 32-10-0045-01.

Les travailleurs étrangers temporaires aident à combler la pénurie croissante de main-d’œuvre

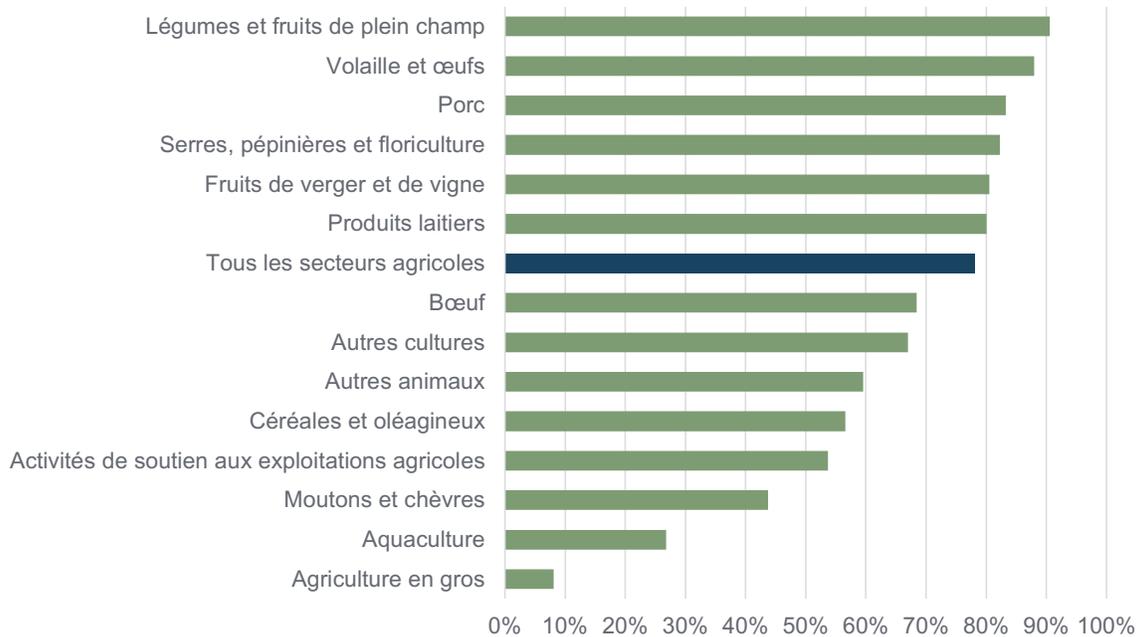
L’horticulture reste le plus grand employeur de travailleurs étrangers, représentant plus des trois quarts des travailleurs étrangers dans l’agriculture. La nature inhérente du travail horticole – à forte intensité de main-d’œuvre, temporaire et sensible au temps (plantation et récolte) – fait qu’il est difficile de trouver suffisamment de travailleurs nationaux. L’accès aux travailleurs étrangers au moyen du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers a permis aux agriculteurs de rester opérationnels

et productifs malgré le manque de travailleurs canadiens disponibles, en particulier pendant les hautes saisons. À l’avenir, les travailleurs étrangers continueront d’être la pierre angulaire de la main-d’œuvre horticole.

Le sommet de la pénurie de main-d’œuvre nationale dans l’horticulture devrait augmenter de 19 pour cent au cours de la période de prévision, pour atteindre 70 200 postes d’ici 2030. Les travailleurs étrangers contribueront à combler environ 84 pour cent de cette pénurie, en occupant près de 59 000 postes en haute saison (graphique 3.5). Toutefois, même en comptant sur les travailleurs étrangers, 11 300 postes devraient rester vacants en 2030.

Graphique 3.5 : les travailleurs étrangers devraient combler plus de 80 pour cent de la pénurie de main-d’œuvre dans l’horticulture.

Part de la pénurie de main-d’œuvre nationale maximale qui devrait être comblée par des travailleurs étrangers temporaires en 2030, selon les prévisions.



Source : Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

Céréales et oléagineux

L’industrie des céréales et des oléagineux est un segment vital du secteur agricole canadien. L’industrie est concentrée géographiquement en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba. Elle joue un rôle essentiel dans la production de cultures comme le blé, le canola, le soja et le maïs fourrager, contribuant ainsi aux marchés nationaux et mondiaux.

Axée sur l’exportation, cette industrie réalise plus de 90 pour cent de ses ventes sur le marché mondial⁹⁰. En 2022, le blé canadien représentait 40 pour cent de l’offre mondiale et les oléagineux (canola, tournesol et arachides), 21 pour cent⁹¹. Cela témoigne de la qualité et de l’avantage concurrentiel de l’industrie canadienne des céréales et des oléagineux.

90 « Perspectives agricoles de l’OCDE et de la FAO 2023-2032 ».

91 Ibid.



L'augmentation des salaires n'élimine pas les postes vacants

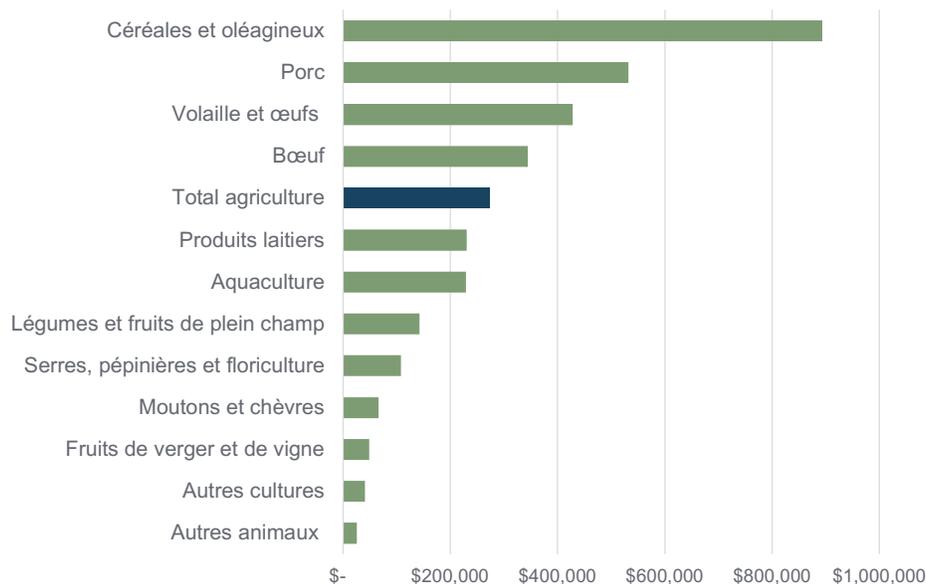
Les travailleurs de l'industrie des céréales et des oléagineux doivent posséder des compétences techniques et mécaniques en raison des processus de récolte très techniques utilisés par les producteurs canadiens. Les ventes par travailleur dans cette industrie sont de loin les plus élevées de l'agriculture (graphique 3.6). À 25 \$ de l'heure, les salaires moyens sont plus élevés dans les céréales et les oléagineux que dans les autres industries agricoles et plus comparables à d'autres secteurs comme l'industrie manufacturière avec 25 \$ de l'heure, le transport avec 26 \$ de l'heure et la construction avec 28 \$ de l'heure⁹².

Néanmoins, avec un taux de postes vacants de 7 pour cent, les employeurs éprouvent toujours des difficultés à trouver du personnel. Bien que ce chiffre soit inférieur à celui des autres secteurs de l'agriculture, il reste supérieur à la moyenne canadienne pour l'ensemble des secteurs (5,9 pour cent).

Les employeurs de l'industrie des céréales et des oléagineux ont du mal à recruter en raison de leur emplacement rural, de leurs horaires saisonniers et de leurs besoins en main-d'œuvre manuelle. En fin de compte, les postes vacants dans l'industrie des céréales et des oléagineux ont un coût élevé, compte tenu du chiffre d'affaires élevé par travailleur.

Graphique 3.6 : les ventes par travailleur sont les plus élevées dans l'industrie des céréales et des oléagineux.

Ventes en \$ par travailleur, 2022.



Source : Statistique Canada, Tableau : 32-10-0045-01, Tableau 32-10-0218-01, données personnalisées de l'Enquête sur la population active. Les travailleurs comprennent les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers temporaires.

92 Statistique Canada, « Tableau 14-10-0326-01 », données personnalisées de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires.



L'augmentation de la productivité du travail atténue les difficultés liées à l'emploi

Les progrès technologiques continuent d'améliorer les rendements et d'accroître la productivité du travail dans l'industrie des céréales et des oléagineux. En conséquence, la demande de main-d'œuvre continue de diminuer. La demande de main-d'œuvre a chuté de 12 pour cent entre 2017 et 2022 et devrait encore diminuer de 9 pour cent entre 2023 et 2030.

La baisse de la demande de main-d'œuvre est une bonne nouvelle pour cette industrie, puisque près de deux travailleurs nationaux sur cinq dans l'industrie des céréales et des oléagineux devraient partir à la retraite au cours des huit prochaines années, ce qui représente plus de 12 700 départs. De nombreux gestionnaires et propriétaires-exploitants qui partent à la retraite seront remplacés par des travailleurs en place et des membres de leur famille. De plus, 2 200 immigrants et 6 500 jeunes ayant quitté l'école devraient entrer sur le marché du travail. Dans l'ensemble, l'emploi de main-d'œuvre nationale dans cette industrie devrait diminuer de 10 pour cent entre 2023 et 2030.

L'emploi de main-d'œuvre nationale diminuant davantage que la demande de main-d'œuvre, le sommet de la pénurie de main-d'œuvre nationale augmentera de 12 pour cent au cours des huit prochaines années, pour atteindre 3 700 personnes en 2030.

Services de soutien

Les services de soutien jouent un rôle essentiel dans la production animale et les cultures. Les activités de soutien à l'élevage (SCIAN 1152) comprennent des services comme la reproduction, l'insémination et l'enregistrement des animaux. Les activités de soutien aux cultures agricoles (SCIAN 1151) comprennent des services comme la gestion agricole, le traitement chimique des sols, les services de nettoyage, la récolte selon les exigences, la lutte contre les maladies des cultures, l'inspection et le classement, et les services de pollinisation. Cette industrie représente près de 3 pour cent de l'emploi de main-d'œuvre nationale dans l'agriculture⁹³.

Les services de soutien confrontés à des défis similaires en matière d'emploi

Les employeurs des services de soutien sont confrontés à une tâche tout aussi ardue pour trouver des travailleurs que leurs homologues des industries agricoles primaires. En fait, 56 pour cent des employeurs des services de soutien ont connu une pénurie de main-d'œuvre en 2022, un chiffre supérieur aux 44 pour cent enregistrés dans l'ensemble du secteur.⁹⁴ Les taux de postes vacants les plus élevés dans les services de soutien aux cultures agricoles et à l'élevage ont atteint respectivement 10,6 pour cent et 7,1 pour cent en 2022⁹⁵. De plus, 78 pour cent des employeurs ont signalé des pertes de chiffre

93 Statistique Canada, données personnalisées de l'Enquête sur la population active.

94 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=18, 685).

95 Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, données personnalisées.



d'affaires comme conséquence directe de leurs postes vacants, un chiffre nettement supérieur aux 53 pour cent observés de l'ensemble du secteur agricole⁹⁶.

Outre les obstacles courants comme l'emplacement éloigné, la saisonnalité et le travail manuel, les employeurs ont constaté que le manque de candidats expérimentés et qualifiés rendait le recrutement difficile. Par exemple, une plus grande proportion d'employeurs dans les services de soutien (27 pour cent contre 13 pour cent pour l'ensemble des employeurs) ont indiqué que leurs candidats ne possédaient pas les compétences essentielles comme la lecture et le calcul⁹⁷. Un tiers des employeurs des services de soutien ont également cité la méconnaissance des possibilités de carrière chez les jeunes comme un obstacle au recrutement⁹⁸.

Pour aggraver leurs problèmes de main-d'œuvre, les employeurs des services de soutien ont également connu le taux de roulement le plus élevé du secteur agricole, qui a atteint 23 pour cent en 2022⁹⁹. Par conséquent, la détermination et la résolution des problèmes de main-d'œuvre dans les services de soutien revêtent la même importance que pour les autres industries de l'agriculture.

Les services de soutien bénéficieront de l'augmentation du nombre d'immigrants et de la diminution du nombre de départs à la retraite

Comme la production agricole continue d'augmenter, il y aura une augmentation correspondante de la demande de services de soutien. Par conséquent, le besoin de travailleurs dans les services de soutien devrait croître tout au long de la période de prévision, la demande de main-d'œuvre devant augmenter de plus de 7 pour cent entre 2023 et 2030. Les services de soutien bénéficieront d'une part plus faible de départs à la retraite (21 pour cent contre 29 pour cent) et d'une part plus élevée d'immigrants (13 pour cent contre 9 pour cent) par rapport à l'ensemble du secteur¹⁰⁰. L'emploi de main-d'œuvre nationale augmentera quant à lui de 6 pour cent au cours des huit prochaines années.

Néanmoins, la pénurie de main-d'œuvre nationale augmentera de 17 pour cent au cours de la période de prévision, pour atteindre 1 600 travailleurs d'ici 2030. L'emploi de travailleurs étrangers augmente dans les services de soutien et représentera plus de la moitié de la pénurie de main-d'œuvre d'ici 2030. En fin de compte, 730 postes resteront vacants sans intervention supplémentaire, ce qui entravera le succès de ces industries vitales.

96 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=9, 289).

97 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=15, 724).

98 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=15).

99 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

100 Mesure du nombre total de départs à la retraite et d'immigrants entrant sur le marché du travail entre 2023 et 2030 par rapport à l'emploi de main-d'œuvre nationale en 2022.



Grossistes en agriculture

Dans notre définition du secteur agricole, les industries du commerce de vente en gros comprennent les grossistes en fournitures agricoles (SCIAN 4183) et les grossistes en produits agricoles (SCIAN 4111). Ensemble, ces deux industries couvrent les deux extrémités de la chaîne de valeur de l'agriculture. Il s'agit d'entreprises qui vendent aux exploitations agricoles des fournitures comme des aliments pour animaux, des semences et des produits chimiques, et d'entreprises qui vendent en gros des produits agricoles comme du bétail, des céréales et des plantes de pépinière. Ces industries sont un élément essentiel de l'agriculture et représentent plus de 10 pour cent de l'emploi de main-d'œuvre nationale dans le secteur¹⁰¹.

L'industrie du commerce de vente en gros a besoin d'une expertise dans le domaine de l'agriculture

Bien que la composition professionnelle de l'industrie du commerce de vente en gros comporte plus d'emplois liés à la vente et moins d'ouvriers que le secteur dans son ensemble, elle est néanmoins confrontée à des défis similaires en matière de main-d'œuvre.

La nature du travail lié à la vente dans l'industrie du commerce de vente en gros exige des connaissances techniques et spécifiques à l'industrie, par exemple des connaissances sur les différents engrais



ou aliments pour animaux. Le manque de compréhension de l'agriculture ou le manque d'expérience dans le secteur est donc un des principaux problèmes de recrutement pour les employeurs. Plus de 70 pour cent des employeurs interrogés dans le commerce de vente en gros ont déclaré qu'ils n'étaient pas en mesure d'embaucher tous les travailleurs dont ils avaient besoin en 2022, ce qui est de loin le taux le plus élevé parmi les industries étudiées¹⁰².

Dans les années à venir, la poursuite des gains de productivité du travail contribuera à atténuer les problèmes de main-d'œuvre. La demande maximale de main-d'œuvre devrait diminuer de trois pour cent entre 2023 et 2030, et l'emploi de main-d'œuvre nationale chutera au même rythme. En conséquence, la pénurie de main-d'œuvre restera relativement inchangée, diminuant de seulement 1,5 pour cent au cours des huit prochaines années, pour atteindre environ 1 200 travailleurs d'ici 2030.

101 Statistique Canada, données personnalisées de l'Enquête sur la population active, 2022.

102 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=17).



PARTIE 4 : préparer la main-d'œuvre de demain



Atteindre les bassins de main-d'œuvre inexploités

Sensibiliser les jeunes aux carrières dans l'agriculture

L'éducation des jeunes aux carrières dans l'agriculture peut contribuer à former une main-d'œuvre durable pour l'avenir. Elle permettra de mieux comprendre le rôle de l'agriculture dans la sécurité des approvisionnements alimentaires locaux et mondiaux et de dissiper l'idée fautive selon laquelle le travail dans l'agriculture n'est qu'une main-d'œuvre peu qualifiée. Le fait d'initier les élèves à l'agriculture au cours de leurs études primaires et secondaires peut les inciter à poursuivre des études agricoles dans l'enseignement postsecondaire, ce qui constitue un facteur déterminant dans l'orientation de leurs parcours de carrière. Cependant, une étude récente du CCRHA a révélé que les étudiants sont actuellement peu exposés à l'agriculture avant d'atteindre l'enseignement postsecondaire¹⁰³.

Les initiatives visant à sensibiliser les écoles primaires et secondaires comprennent l'intégration de sujets liés à l'agriculture dans les programmes scolaires, l'organisation de visites d'exploitations agricoles et l'établissement de partenariats avec des entreprises agricoles locales afin de proposer des coopératives et des apprentissages. Il existe des organisations d'enseignement agricole dans tout le Canada, comme Agriculture en classe

Canada et le Conseil canadien des 4-H, qui offrent aux jeunes des expériences d'apprentissage pratiques et les exposent aux possibilités de carrière dans le secteur. Le soutien à ces programmes peut contribuer à inciter les jeunes à envisager une carrière dans l'agriculture après l'école.

En outre, il est de plus en plus nécessaire de promouvoir l'apprentissage intégré au travail (AIT), comme les coopératives et les stages, pour les étudiants qui étudient l'agriculture dans les établissements d'enseignement postsecondaire. L'AIT aide les diplômés de l'enseignement postsecondaire à apprendre ce qu'ils veulent faire dans leur carrière, tout en leur fournissant les compétences dont ils ont besoin pour intégrer avec succès la main-d'œuvre du secteur¹⁰⁴. Le CCRHA aide à établir des liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire et les possibilités d'apprentissage intégré au travail en agriculture grâce au Programme de stages pratiques pour étudiants.

Métiers spécialisés et apprentissage en agriculture

Le développement de programmes d'apprentissage et la promotion des métiers spécialisés dans l'agriculture contribuent à améliorer la réputation du secteur, à attirer davantage de travailleurs et à mettre en évidence les compétences techniques et spécialisées nécessaires dans les différentes industries du secteur.

103 Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, « Occasions d'apprentissage intégré au travail et d'apprentissage par l'expérience liées aux secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons ».

104 Ibid.

« Il y a un manque de formation et d'occasions pratiques dans le secteur agricole, en particulier dans ma région [Terre-Neuve-et-Labrador]. Il n'y a qu'un seul endroit [postsecondaire] où nous pouvons suivre des cours sur l'agriculture, et il y a un manque d'éducation dans les écoles secondaires sur les carrières dans l'agriculture. Il est nécessaire de mieux faire connaître ce qu'est une carrière dans l'agriculture ».

~ Christa Wright, gestionnaire des relations à Agriculture en classe Canada

Au Canada, il existe plusieurs programmes qui vont dans ce sens. Le Programme du Sceau rouge propose actuellement des certifications de technicien en équipement agricole et de technicien en équipement lourd, et il pourrait être possible d'élargir les métiers agricoles certifiés par le Programme du Sceau rouge. Au niveau provincial, il existe une variété d'organisations qui créent des apprentissages dans l'agriculture, comme la Nova Scotia Apprenticeship Agency, Métiers spécialisés Ontario et l'Alberta Apprenticeship and Industry Training¹⁰⁵. Le soutien et l'extension de programmes de ce type contribueraient

à former une main-d'œuvre plus qualifiée pour les industries agricoles de demain.

Les immigrants constituent un bassin de main-d'œuvre inexploité

Les immigrants constituent une source de main-d'œuvre sous-utilisée pour l'agriculture. Plus de 437 000 personnes ont immigré au Canada en 2022, ce qui représente la majeure partie de la croissance démographique du pays, mais très peu d'entre elles (moins de 1 pour cent) travaillent dans l'agriculture¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Nova Scotia Apprenticeship Agency, <https://www.nsapprenticeship.ca/agency/news-events/ft>; Skilled Trades Ontario, <https://www.skilledtradesontario.ca/trade-information/agricultural-fruit-grower/>; Alberta Apprenticeship and Industry Training, <https://tradesecrets.alberta.ca/>.

¹⁰⁶ Statistique Canada, « Estimations de la population du Canada : croissance démographique record en 2022 ».



Si les employeurs agricoles et les intervenants s'accordent à dire qu'il faut redoubler d'efforts pour encourager les immigrants à travailler dans l'agriculture, deux défis se posent pour atteindre cet objectif. Tout d'abord, le Canada doit attirer des immigrants possédant les compétences et l'expérience nécessaires pour travailler dans l'agriculture, même pour les professions considérées comme « peu qualifiées ». Deuxièmement, ces immigrants doivent être encouragés à s'installer dans les communautés rurales où le travail agricole est prédominant. Il pourrait s'agir d'offrir un soutien à l'emploi, à l'éducation et à l'intégration culturelle dans les régions rurales, non seulement aux travailleurs potentiels, mais aussi aux conjoints et aux enfants. De plus, il sera tout aussi important de sensibiliser les gens et d'établir des relations avec les décideurs en matière d'immigration, les organismes d'aide à l'établissement et les services de soutien afin de s'assurer que le Canada attire des immigrants possédant des compétences pour travailler en agriculture, que les immigrants sont encouragés à vivre dans des communautés rurales et qu'ils ont accès à du soutien dans ces communautés.

Au cours de la dernière décennie, le nombre d'étudiants étrangers au Canada a considérablement augmenté, dépassant les 800 000 en 2022¹⁰⁷. Le secteur agricole a donc

la possibilité d'inciter ces étudiants à rester au Canada après l'obtention de leur diplôme et à travailler dans le secteur. Notamment, 60 pour cent des étudiants ayant acquis une expérience professionnelle au cours de leurs études sont restés au Canada (ils sont devenus des immigrants reçus dans les 10 ans), contre seulement 20 pour cent de ceux qui ne l'ont pas fait¹⁰⁸. Cela souligne les avantages potentiels qu'il y a à établir des liens et à proposer des stages aux étudiants étrangers pendant qu'ils sont à l'école.

De même, les réfugiés représentent une source potentielle de main-d'œuvre pour les employeurs agricoles. Ici aussi, il faut que les employeurs et les intervenants collaborent avec les organismes d'aide aux réfugiés pour promouvoir les possibilités d'emploi dans le secteur agricole. En offrant des avantages comme une formation en cours d'emploi, des cours de langue, une aide au logement, des salaires compétitifs et une couverture de soins de santé, les employeurs pourraient faire de l'agriculture une option intéressante pour les réfugiés à la recherche d'un emploi.

Les femmes travaillant dans l'agriculture

Les femmes continuent d'être sous-représentées dans la main-d'œuvre agricole, en particulier dans les postes à temps plein. Seuls 25 pour

107 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

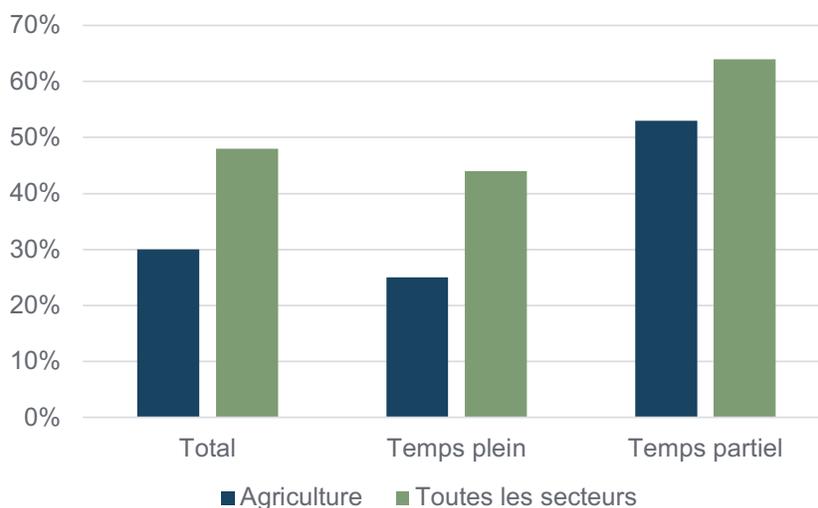
108 Statistique Canada, « Les étudiants étrangers comme source de main-d'œuvre : un sommaire des tendances récentes ». Dans tous les domaines d'études.

cent des travailleurs à temps plein dans l'agriculture sont des femmes, contre 44 pour cent dans l'ensemble des secteurs (graphique 4.1). Selon l'Enquête menée auprès des travailleurs par le CCRHA, pour les travailleuses, une rémunération plus faible que dans les autres secteurs est un facteur plus influent dans leur maintien en poste que pour les travailleurs (graphique 4.2). En outre, le travail manuel et les longues heures de travail découragent davantage les travailleuses que leurs homologues masculins. Offrir des salaires compétitifs, promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des modalités de travail flexibles peut contribuer à créer un environnement plus attrayant pour les femmes dans l'agriculture.

D'après les résultats de l'Enquête menée auprès des travailleurs par le CCRHA, les femmes travaillant dans l'agriculture étaient plus satisfaites de leur travail que leurs homologues masculins. Soixante-dix-huit pour cent des travailleuses ont déclaré aimer travailler dans le secteur, contre 65 pour cent des travailleurs, et 71 pour cent des travailleuses étaient susceptibles ou très susceptibles de recommander de travailler dans l'agriculture, contre 64 pour des travailleurs¹⁰⁹. La communication au public des expériences positives des femmes qui travaillent dans le secteur pourrait contribuer à attirer davantage de travailleuses à l'avenir.

Graphique 4.1 : les femmes sont sous-représentées dans les emplois agricoles à temps plein.

Part de l'emploi féminin, 2022.



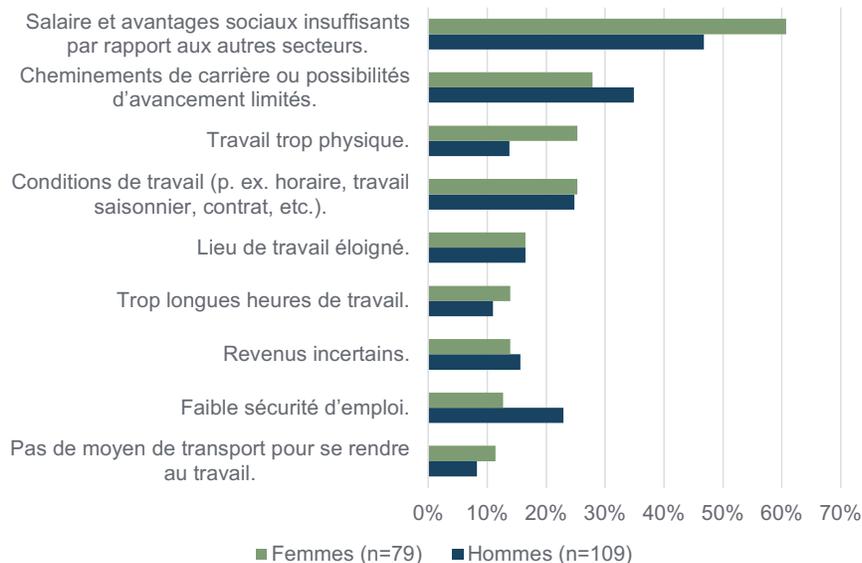
Source : Statistique Canada, Tableau : 14-10-0023-01.
 *Agriculture ne comprend pas les industries de vente en gros.

109 Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=79, 110).

Graphique 4.2 : la rémunération est le principal facteur limitant l'intérêt des femmes pour le travail agricole.

Part des travailleurs.

Q : Quels sont les cinq principaux facteurs qui limitent votre intérêt à travailler en agriculture?



Source : Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Besoin de travailleurs étrangers

S'assurer que les employeurs ont accès à des travailleurs étrangers temporaires

Les travailleurs étrangers temporaires sont un élément clé de la solution à long terme à la pénurie de main-d'œuvre dans l'agriculture. Ils représentent actuellement 17 pour cent de la main-d'œuvre, et cette proportion devrait passer à 23 pour cent d'ici 2030¹¹⁰. En outre, l'emploi des

travailleurs étrangers devrait combler près de 80 pour cent de la pénurie de main-d'œuvre nationale d'ici 2030. Garantir aux employeurs l'accès à cette source de main-d'œuvre est essentiel pour la prospérité du secteur.

En réponse aux défis persistants auxquels sont confrontés les employeurs du secteur agroalimentaire canadien pour recruter et retenir les travailleurs étrangers, le Plan stratégique national pour la main-d'œuvre (PSNMO) pour l'agriculture et la fabrication de produits alimentaires et de boissons a mis sur pied un groupe de travail

110 Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.



spécialisé sur les travailleurs étrangers et l'immigration. Ce groupe, qui fait partie intégrante du cadre général, s'est penché sur les domaines critiques visant à renforcer la contribution des travailleurs internationaux au secteur. Les principaux domaines à améliorer comprennent le processus de demande de PTET et de PTAS, les normes de logement, les salaires appropriés, les programmes d'intégrité et un modèle d'employeur reconnu pour assurer une approche globale afin de répondre aux besoins accrus de travailleurs étrangers dans le secteur agricole. Le PSNMO reconnaît qu'il est impératif de poursuivre le dialogue pour mettre en œuvre ces mesures de manière efficace et reconnaît la nécessité d'une collaboration entre les intervenants de l'ensemble de l'industrie. D'autres discussions seront essentielles pour affiner et mettre en œuvre les stratégies proposées, en garantissant une approche harmonisée qui renforce le marché du travail agricole et soutient les capacités de production alimentaire du Canada.

La voie vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires

De nombreux employeurs et intervenants ont discuté des avantages d'une voie vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers, en particulier dans les industries ayant des besoins d'emploi à l'année. Récemment, le gouvernement du Canada a prolongé le

Programme pilote sur l'agroalimentaire, qui a été lancé en mai 2020 et qui est maintenant prolongé jusqu'en mai 2025. Ce programme vise à aider les travailleurs des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire à obtenir la résidence permanente¹¹¹. Ce programme témoigne de la sensibilisation aux pénuries chroniques de main-d'œuvre dans le secteur agricole et des progrès réalisés dans la création et le maintien d'une main-d'œuvre qualifiée.

Les professions admissibles dans le cadre du Programme pilote sur l'agroalimentaire comprennent les superviseurs/superviseuses d'exploitation et les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage, les ouvriers/ouvrières agricoles et les manœuvres à la récolte dans les serres (y compris les champignons), les pépinières et la floriculture, et la production animale (à l'exclusion de l'aquaculture). Ce projet pilote n'inclut pas le Québec, qui dispose d'une politique d'immigration distincte. Au total, 2 750 demandeurs (et leurs familles) peuvent être traités chaque année¹¹².

Le secteur est vulnérable aux conditions du marché du travail mondial

La dépendance croissante de l'agriculture à l'égard des travailleurs étrangers rend le secteur vulnérable aux changements de politique ou aux

111 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. « Le Canada annonce la prolongation du Programme pilote sur l'agroalimentaire, facilitant l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs et leurs familles ».

112 Ibid.

événements mondiaux qui empêchent l'accès à ce bassin de main-d'œuvre. La pandémie a mis en évidence cette vulnérabilité lorsque le manque de travailleurs étrangers a entraîné une perte de production animale et de cultures dans plusieurs industries. Comme la plupart des employeurs n'ont pas d'autre choix que de faire appel à des travailleurs étrangers, ils sont également sensibles aux changements du marché qui rendent l'emploi de travailleurs étrangers plus coûteux. La récente flambée des coûts du logement est un excellent exemple de ce défi. Plusieurs employeurs et parties intervenants nous ont fait part de leur difficulté à trouver et à payer un logement pour les travailleurs étrangers sur le marché immobilier actuel.

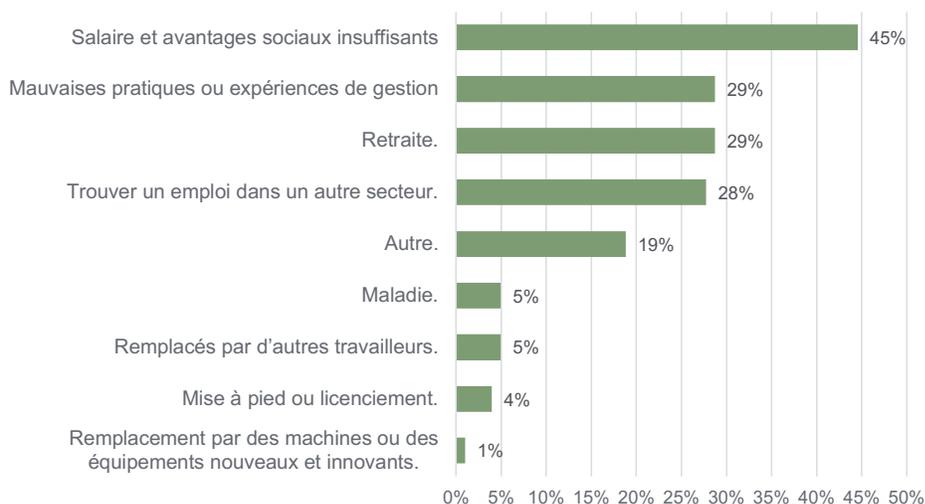
Favoriser le maintien en poste

Le taux de roulement a augmenté, une préoccupation qui a été constamment exprimée lors de nos discussions avec les employeurs et les intervenants. Si une partie de la main-d'œuvre est engagée et désireuse de rester dans le secteur, une autre partie de la main-d'œuvre ne reste pas très longtemps en poste. La question du roulement de personnel ne touche pas tous les travailleurs ni même tous les employeurs de la même manière. Les principaux facteurs de départ des travailleurs sont une rémunération insatisfaisante et de mauvaises pratiques de gestion (graphique 4.3). Par conséquent, les employeurs doivent redoubler d'efforts pour créer un environnement de travail positif et offrir des avantages afin de retenir leurs travailleurs.

Graphique 4.3 : l'amélioration de la rémunération et des pratiques de gestion est essentielle pour le maintien en poste.

Part des travailleurs (n=101).

Q : Quelle serait la principale raison de votre départ?



Source : Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.



La rémunération est essentielle

Les salaires constituent l'un des principaux défis auxquels les employeurs agricoles sont confrontés lorsqu'il s'agit du maintien en poste. Ce problème est exacerbé dans un marché du travail compétitif et dans un contexte d'inflation élevée. Près de 45 pour cent des travailleurs ont déclaré que la principale raison de leur départ était la faiblesse des salaires et des avantages sociaux¹¹³. Cette valeur était encore plus élevée pour les ouvriers débutants, à 50 pour cent, et pour les travailleurs expérimentés (y compris les aides agricoles ou les opérateurs d'équipement) et les gestionnaires, à 56 pour cent, mais moins élevée pour les travailleurs spécialisés (camionneurs, mécaniciens, etc.) et les superviseurs, à 25 pour cent¹¹⁴. Les salaires n'influencent pas seulement le maintien en poste dans le secteur, mais aussi le recrutement de travailleurs dans le secteur.

Les employeurs agricoles sont souvent limités dans leur capacité à augmenter les salaires parce qu'ils ont peu de contrôle sur le prix de leurs produits sur le marché. Par conséquent, les employeurs doivent envisager des incitations autres que monétaires pour attirer et retenir les travailleurs. Certains de ces avantages peuvent inclure l'offre de repas et de transport, et la mise en évidence de la bonne qualité de vie associée au travail dans le secteur. Ces avantages ne sont pas toujours communiqués ou annoncés de manière efficace aux travailleurs potentiels. En outre, le fait d'offrir des conditions

de travail plus souples peut améliorer le maintien en poste.

Une autre approche pour améliorer le maintien en poste consiste à donner aux employés la possibilité d'acquérir une participation dans l'entreprise. Si de nombreux exploitants agricoles transmettent leur entreprise à des membres de leur famille, cela n'est pas toujours possible. En fait, selon le dernier recensement de l'agriculture, deux tiers des exploitants agricoles ont déclaré ne pas avoir de plan de succession¹¹⁵. Par ailleurs, 42 pour cent des employeurs et 32 pour cent des travailleurs ont indiqué que le manque de possibilités d'évolution de carrière constituait un obstacle au maintien en poste du personnel¹¹⁶. En offrant aux employés la possibilité de « s'engager », les exploitants agricoles créent un plan de succession, tout en offrant aux travailleurs des possibilités d'évolution de carrière.

« Les salaires, les horaires, les avantages sociaux et les conditions de travail doivent être attractifs et compétitifs pour rendre l'emploi attrayant dans le secteur agricole ».

**~ Stephen Heckbert, directeur
exécutif du Conseil canadien
du porc**

113 Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=101).

114 Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=12, 48, 24).

115 Statistique Canada, Tableau : 32-10-0244-01.

116 Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=721), Enquête menée auprès de travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=222).



L'amélioration des pratiques en matière de ressources humaines est très utile

Près de 30 pour cent des travailleurs ont déclaré que leur principale raison de quitter leur emploi serait à cause de mauvaises pratiques de gestion, et de même, 34 pour cent ont déclaré que de bonnes pratiques de gestion sont ce qui leur permet de continuer à travailler dans l'agriculture¹¹⁷. Une bonne gestion et une culture d'entreprise positive jouent un rôle crucial dans le maintien en poste des travailleurs. La formation dispensée par les associations de l'industrie est la principale activité qui, selon les employeurs, les aidera à répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines (graphique 4.4).

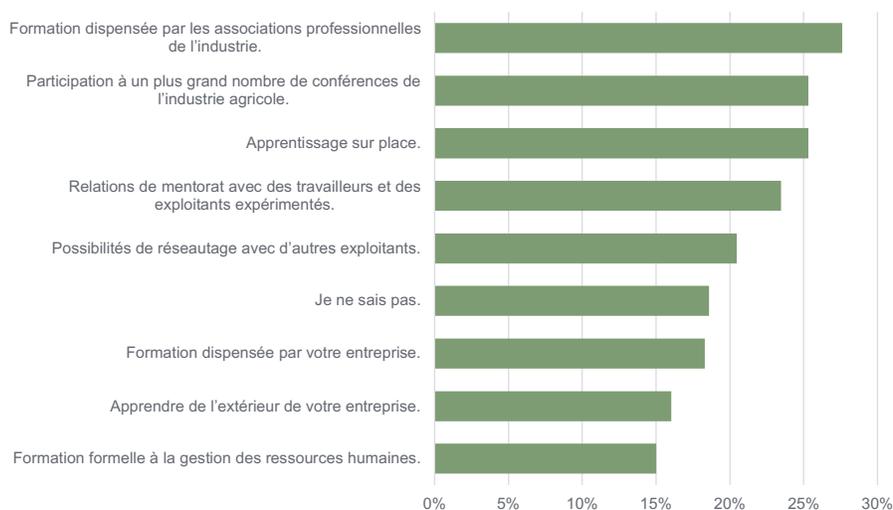
Réseautage et mentorat

Interrogés sur les activités qui les aideraient à répondre aux besoins en ressources humaines de leurs exploitations, les employeurs ont indiqué qu'ils souhaitent davantage d'occasions de réseautage et de mentorat avec d'autres employeurs du secteur agricole. C'est également un thème qui est revenu tout au long des entretiens et des groupes de discussions. Il semble qu'il y ait un besoin particulier de mettre en relation les petits propriétaires-exploitants avec les employeurs de plus grandes exploitations pour partager les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines et apporter un soutien.

Graphique 4.4 : les employeurs souhaitent davantage de réseautage et de mentorat.

Part des employeurs (n=699).

Q : Parmi les activités suivantes, lesquelles permettraient de répondre aux besoins en ressources humaines de votre exploitation ou de votre entreprise agricole?



Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

117 Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (n=101, 197).



Conclusion

L'importance du secteur agricole dans l'économie canadienne est indéniable : il contribue de manière significative au PIB et sert d'exportateur mondial de produits de haute qualité. Toutefois, le succès du secteur dépend de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et motivée. La pénurie de main-d'œuvre, particulièrement aiguë en 2022 avec plus de 28 200 postes vacants, a entravé la croissance, entraînant des pertes de ventes, des retards de production et un stress accru pour les travailleurs. En outre, la situation devrait s'aggraver, la pénurie de main-d'œuvre nationale devant augmenter de 15 pour cent au cours des huit prochaines années.

Des perceptions dépassées du secteur agricole et un manque de connaissance des possibilités de carrière sont des défis fondamentaux qui limitent l'offre de main-d'œuvre dans le secteur. Il est nécessaire de faire connaître aux travailleurs potentiels le rôle du secteur dans la durabilité alimentaire et de leur offrir une vision plus complète des diverses possibilités de carrière disponibles au-delà de l'agriculture traditionnelle. La promotion de l'éducation des jeunes et des métiers spécialisés dans l'agriculture peut également contribuer à améliorer la perception du secteur dans les années à venir.

Avec un taux de roulement inquiétant – presque le double de la moyenne nationale – le secteur agricole canadien devra continuer à améliorer la culture du

lieu de travail pour augmenter le taux de maintien en poste. Plus d'un tiers des travailleurs ont déclaré être restés dans l'agriculture en raison de bonnes pratiques de gestion, et 30 pour cent des travailleurs ont envisagé de partir en raison d'une mauvaise gestion. La sensibilisation et l'accès à la formation et aux outils en matière de ressources humaines peuvent aider les employeurs à améliorer le maintien en poste. De plus, le réseautage et le partage des meilleures pratiques entre les employeurs pourraient renforcer leurs capacités en matière de ressources humaines, ce qui contribuerait en fin de compte à faire du secteur un lieu de travail plus attrayant.

Alors que le Canada continue d'accueillir de plus en plus d'immigrants, l'agriculture doit trouver des moyens d'attirer et de retenir les travailleurs de cette population. Environ 25 200 immigrants devraient entrer dans le secteur agricole au cours des huit prochaines années, ce





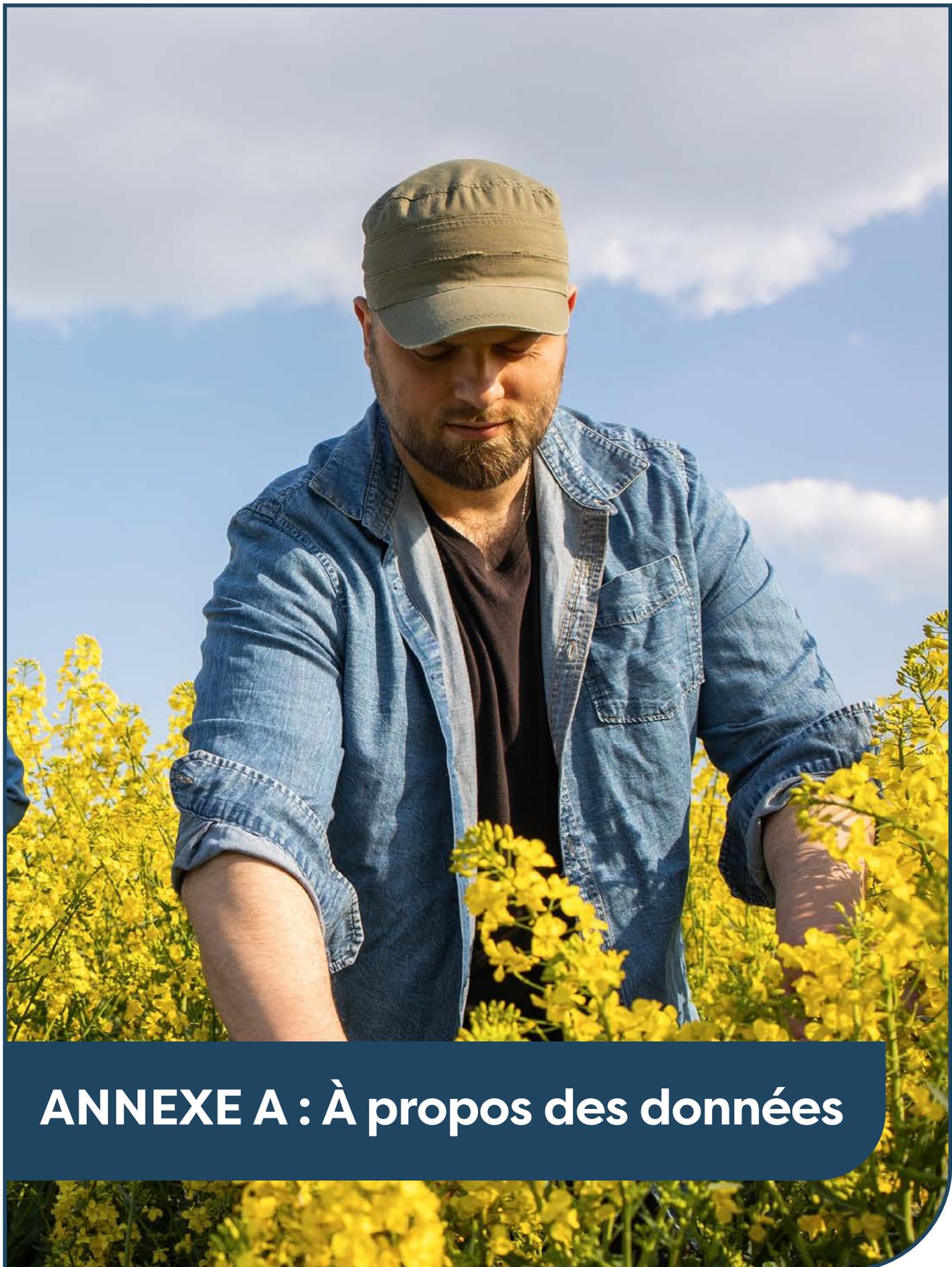
qui équivaut à moins de un pour cent de l'ensemble des immigrants arrivant au Canada. Des efforts de collaboration entre tous les niveaux de gouvernement, les agences de placement et les employeurs agricoles sont nécessaires pour faire en sorte que les immigrants soient sensibilisés, qu'ils aient les compétences et le soutien nécessaires pour s'épanouir dans le secteur agricole.

Les travailleurs étrangers temporaires continueront à être nécessaires pour répondre à la demande de main-d'œuvre dans l'agriculture au cours des prochaines années. Avec la pénurie de main-d'œuvre nationale dans le secteur atteignant plus de 101 000 postes d'ici 2030, la plupart de ces postes devront être pourvus par des travailleurs étrangers. Il reste donc essentiel de veiller à ce que les employeurs aient accès aux programmes de travailleurs étrangers saisonniers. De plus, de nombreuses industries bénéficieraient de programmes qui permettent aux industries qui ont des emplois à l'année d'avoir accès à des travailleurs étrangers. En fin de compte, le fait de comprendre l'importance des travailleurs étrangers et d'apporter un soutien aux employeurs et aux travailleurs aidera le secteur à répondre à la demande croissante de produits agricoles canadiens.

Comme dans d'autres secteurs, le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne pose des défis supplémentaires. Les départs à la retraite prévus dans le secteur agricole sont particulièrement préoccupants parmi les propriétaires et les gestionnaires d'exploitations

agricoles, près d'un sur deux devant prendre sa retraite au cours des huit prochaines années. Cette vague de départs à la retraite créera des pénuries de compétences, car les retraités partent avec de nombreuses années d'expérience et des connaissances spécifiques à leur industrie. Par ailleurs, la majorité des nouveaux venus sur le marché du travail – immigrés et jeunes ayant quitté l'école – n'auront pas l'expérience nécessaire pour occuper ces postes. Il sera essentiel de déterminer et d'accroître les compétences de gestion nécessaires au cours des prochaines années pour bien planifier l'incidence de cette dynamique changeante de la main-d'œuvre sur le secteur et veiller à ce que des programmes de formation appropriés existent pour les travailleurs.

Le secteur étant tourné vers l'avenir, il est impératif de continuer à adopter de nouvelles technologies qui améliorent la productivité et la compétitivité. Si l'automatisation et la technologie offrent des solutions prometteuses pour améliorer la productivité du travail et réduire les pénuries de main-d'œuvre, elles requièrent également une main-d'œuvre qualifiée pour faire fonctionner et entretenir ces systèmes. Par conséquent, un effort concerté est nécessaire pour s'assurer que la main-d'œuvre possède les compétences techniques nécessaires ainsi que l'expertise de l'industrie. Cet objectif peut être atteint grâce à des programmes de formation et de perfectionnement qui dotent les travailleurs des connaissances et de l'expertise nécessaires pour travailler avec des technologies agricoles avancées.



ANNEXE A : À propos des données

Couverture de l'industrie

La présente recherche se concentre sur le secteur agricole, qui comprend 15 principales industries (tableau A.1). Ces industries impliquent les cultures et la production animale, ainsi que la vente et les services qui soutiennent ces activités. Les services de soutien sont des tâches spécifiques à l'industrie, mais qui ne sont pas directement liées à la production. Par exemple, les activités de soutien à la production animale comprennent des services comme la reproduction, l'insémination et l'enregistrement des animaux. De même, le soutien aux cultures comprend des tâches externalisées comme la pulvérisation, la récolte, la plantation et l'ensemencement. Nous avons également inclus les grossistes en produits et fournitures agricoles dans cette catégorie, car ils sont étroitement liés à l'achat et à la vente dans l'industrie.

Les autres cultures agricoles (SCIAN 1119) comprennent les exploitations dont l'activité principale est la culture du tabac, des arachides, des betteraves à sucre, du coton, de la canne à sucre, du foin, de l'agave, des herbes et des épices, de la menthe, du houblon, du foin et des semences de graminées. L'exploitation d'une combinaison de cultures (sans dominante qui relèverait d'une autre filière) et d'une combinaison d'animaux et de cultures (avec une

dominante de cultures) entre également dans cette catégorie. De plus, la collecte de sève d'érable est incluse dans ce groupe de l'industrie¹¹⁸.

L'industrie qui regroupe les autres types d'élevage (SCIAN 1129) comprend les activités principalement liées à l'élevage d'abeilles, de chevaux et d'autres équidés, de lapins et d'autres animaux à fourrure, de lamas, de chevreuils, de vers, de grillons, d'animaux de laboratoire et d'animaux de compagnie, y compris les chiens, les chats, les oiseaux de compagnie et d'autres animaux de compagnie. La production de produits d'origine animale, comme le miel et d'autres produits de la ruche, fait également partie de cette catégorie. L'élevage d'une combinaison d'animaux (sans dominance d'un animal qui relèverait d'une autre industrie animale) et d'une combinaison d'animaux et de cultures (avec dominance d'animaux) est également inclus dans ce groupe de l'industrie¹¹⁹.

Lorsqu'un agriculteur participe à plus d'un type de production, les activités sont classées dans la catégorie représentant la plus grande part des ventes totales.

118 Statistique Canada, « Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2022 ».

119 Ibid.

Tableau A.1

Industries incluses dans l'agriculture.

SCIAN à trois chiffres	SCIAN à quatre chiffres
111 – Cultures agricoles	1111 – Culture de plantes oléagineuses et de céréales
	1112 – Culture de légumes et de melons
	1113 – Culture de fruits et de noix
	1114 – Culture en serre et en pépinière, et floriculture
	1119 – Autres cultures agricoles
112 – Élevage et aquaculture	1121 – Élevage de bovins (comprend le bovin de boucherie et le bovin laitier)
	1122 – Élevage de porcs
	1123 – Élevage de volaille et production d'œufs
	1124 – Élevage de moutons et de chèvres
	1125 – Aquaculture
	1129 – Autres types d'élevage
115 – Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	1151 – Activités de soutien aux cultures agricoles
	1152 – Activités de soutien à l'élevage
411 – Grossistes-marchands de produits agricoles	4111 – Grossistes-marchands de produits agricoles
418 – Grossistes-marchands de produits divers	4183 – Grossistes-marchands de fournitures agricoles



Note sur le fractionnement des bovins de boucherie et des bovins laitiers

Alors que Statistique Canada sépare le bovin de boucherie et du bovin laitier au niveau des SCIAN à cinq chiffres (11211 et 11212), le SCIAN 1121 combine à la fois le bovin de boucherie et le bovin laitier. Par conséquent, il est difficile d'obtenir des données distinctes pour l'industrie du bovin de boucherie et l'industrie du bovin laitier, car Statistique Canada ne déclare que les quatre chiffres du SCIAN dans des sources comme l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et le Programme de données fiscales agricoles. En outre, une analyse personnalisée est nécessaire pour extraire des chiffres distincts pour ces industries. Nous nous appuyons sur les données du Nombre d'entreprises de Statistique Canada (avec et sans employés) et de l'Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture pour créer des analyses distinctes dans le cadre de cette étude.

Exploiter les données de Statistique Canada

De nombreuses sources de données de Statistique Canada ont été utilisées dans le cadre de cette recherche, les principales étant l'Enquête sur la population active (EPA), le recensement, le Programme de statistiques sur la main d'œuvre agricole et agroalimentaire

(PSMAA), l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) et le Registre des entreprises. Chaque source de données a une couverture sectorielle unique.

Note sur les travailleurs étrangers temporaires

Les travailleurs étrangers temporaires (TET) constituent une source importante de main-d'œuvre dans l'agriculture. Les travailleurs étrangers temporaires sont des travailleurs étrangers (qui ne sont ni citoyens canadiens ni résidents permanents) qui sont embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), y compris le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), ou dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI) pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences à court terme. Une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), un permis de travail et d'autres exigences sont requis pour embaucher un TET dans le cadre du PTET. Malheureusement, cette importante source de main-d'œuvre n'est pas officiellement prise en compte dans les principales sources telles que l'Enquête sur la population active ou le Recensement de la population.

La principale source de données sur les TET provient du PSMAA. Le PSMAA indique le nombre de TET provenant de feuillets T4 produits par les entreprises agricoles, par industrie et par province. Malheureusement, le PSMAA ne couvre pas les SCIAN 1151, 1152, 4111 et 4183, ainsi que les SCIAN 1124 et 1125, qui



sont combinés avec le SCIAN 1129. Dans ces cas, des sources de données de rechange sont utilisées. Le PSMAA n'indique pas non plus le nombre de TET par profession; cependant, certaines données personnalisées ont été reçues de Statistique Canada pour aider à déterminer cette répartition.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) sont deux autres sources de données sur les TET, chacune ayant une mesure différente des TET. EDSC dispose de données sur le nombre de postes approuvés pour les TET selon le SCIAN à quatre chiffres. Il s'agit d'un champ d'application large qui surestime le nombre de TET employés. IRCC publie des données sur le nombre de titulaires de permis de travail de TET selon la CNP à quatre chiffres et le programme/volet d'entrée. Il n'est donc pas possible d'évaluer les TET par industrie en utilisant les données d'IRCC. La solution était de prendre les données d'IRCC par profession et a appliqué les ventilations par industrie à partir des données d'EDSC.





ANNEXE B : Recherche qualitative



À propos des enquêtes

En ce qui concerne l'IMT en agriculture, les enquêtes jouent un rôle essentiel dans la compréhension des questions relatives à la main-d'œuvre en recueillant les points de vue des employeurs, des employés et des intervenants. Les enquêtes menées par le CCRHA déterminent les défis et les possibilités sur le marché du travail agricole et mettent en lumière les pénuries de main-d'œuvre, les conditions de travail, les besoins de formation et les dynamiques spécifiques à l'industrie et à la province. Trois enquêtes ont été menées entre le 3 avril et le 8 mai 2023, une auprès des employeurs, une auprès des travailleurs et une auprès des intervenants. Chaque enquête comportait une série de questions distinctes adaptées à son public respectif.

L'enquête menée auprès des employeurs a été la plus importante et la plus déterminante de notre recherche. Elle a été utilisée pour mesurer des paramètres clés comme les postes vacants, les taux de roulement et les ventes perdues, et a fourni des renseignements sur les défis liés au recrutement, au maintien en poste et aux stratégies de ressources humaines. Avec le taux de réponse le plus élevé, l'enquête menée auprès des employeurs a permis une analyse significative au niveau de l'industrie et des provinces. Les données fournies par l'enquête menée auprès des employeurs sont particulièrement précieuses lorsqu'il s'agit d'examiner des industries et des provinces plus petites, car

elles permettent de combler les lacunes des ensembles de données officielles¹²⁰. Elle fournit également des données sur les industries, comme les services de soutien et les grossistes, que certains ensembles de données sur l'agriculture ne couvrent pas.

L'enquête menée auprès des travailleurs a été utilisée pour comprendre ce que les employés agricoles pensent de leur industrie, y compris ce qu'ils aiment et n'aiment pas dans leur travail. En raison du faible taux de réponse à cette enquête, il était impossible d'effectuer des analyses au niveau provincial et au niveau de l'industrie. Cependant, elle reste utile pour comparer les points de vue des travailleurs avec ceux des employeurs, en particulier lorsqu'il y a des différences dans leurs opinions.

L'enquête menée auprès des intervenants a permis de mieux comprendre comment les dirigeants, les décideurs et les experts dans le domaine de l'agriculture perçoivent les défis actuels du marché du travail. Nous avons entendu des personnes de divers horizons, y compris le gouvernement, des conseils sectoriels, des associations industrielles et des établissements d'enseignement, qui nous ont donné un large éventail de points de vue sur l'industrie.

En fin de compte, grâce à ces enquêtes, les propriétaires d'entreprise, les dirigeants de l'industrie et les décideurs politiques peuvent prendre des décisions éclairées, mettre en œuvre des solutions

¹²⁰ Les données sont souvent manquantes pour les petites industries ou les petites provinces en raison des exigences de confidentialité qui entraînent la suppression des données.

ciblées et favoriser une main-d’œuvre résiliente qui soutienne la croissance de ce secteur essentiel.

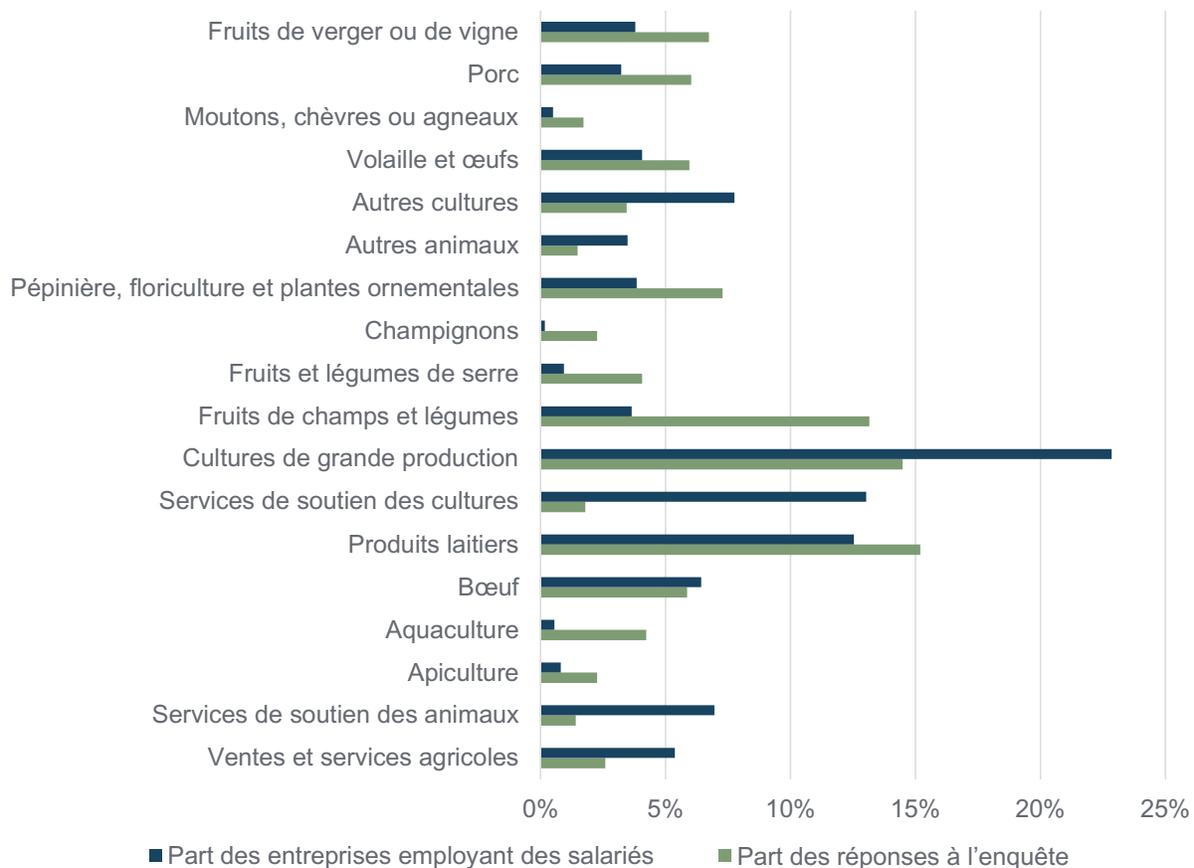
Répartition de l’enquête

Les cibles de l’enquête étaient fondées sur le nombre d’entreprises ayant des employés classées par province et par

produit. Notre objectif était d’harmoniser étroitement la répartition de l’enquête avec la répartition réelle des employeurs au Canada, comme le montrent les données sur le nombre d’entreprises (graphique B.1). La partie suivante présente le nombre de réponses en fonction de diverses caractéristiques pour chaque enquête.

Graphique B.1 : répartition de l’enquête par rapport au nombre d’entreprises.

Part des réponses par produit comparée à la part du nombre d’entreprises.



Source : Statistique Canada, Tableau : 33-10-0568-01; Enquête menée auprès des employeurs, des travailleurs et des intervenants en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.



Enquête menée auprès des employeurs

Tableau B.2 : nombre d'employeurs par province.

Nombre de réponses des employeurs	
Terre-Neuve-et-Labrador	16
Île-du-Prince-Édouard	28
Nouvelle-Écosse	33
Nouveau-Brunswick	51
Québec	162
Ontario	428
Manitoba	72
Saskatchewan	48
Alberta	58
Colombie-Britannique	150
Nunavut	1
Yukon	1
Total	1 048

Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.



Tableau B.3 : nombre d'employeurs par produit.

	Nombre de réponses des employeurs
Ventes et services agricoles	30
Services de soutien aux animaux (p. ex. services d'insémination artificielle, maréchal-ferrant, services de gestion agricole)	11
Apiculture	19
Aquaculture (y compris aquaponie)	20
Bovins (bœuf)	47
Bovins (produits laitiers)	171
Services de soutien aux cultures (p. ex. récolte selon les exigences, élagage, conseils en matière de gestion agricole)	22
Grandes cultures (y compris le foin, les semences, les céréales, les légumineuses, les grains et les oléagineux, les fourrages et la fibre)	147
Fruits de champs et légumes (y compris les melons et les pommes de terre)	153
Fruits et légumes de serre	47
Champignons	21
Pépinière, floriculture et plantes ornementales (y compris la tourbe et la production de cannabis)	81
Autres animaux (p. ex. cheval, bison, lama, alpaga, lapin, chevreuil/élan, renard/vison)	9
Autres cultures (fines herbes et épices, sirop d'érable, tabac, chanvre et produits forestiers autres que le bois)	39
Volaille et œufs	54
Moutons, chèvres ou agneaux	13
Porc	38
Fruit de verger ou vignes (y compris raisins, cerises, bleuets et noix)	81
Total	1 003

Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Tableau B.4 : nombre d’employeurs par taille de revenu.

	Nombre de réponses des employeurs
Moins de 99 999 \$	106
de 100 000 \$ à 249 999 \$	83
de 250 000 \$ à 499 999 \$	86
de 500 000 \$ à 999 999 \$	154
1 000 000 \$ à 1 999 999 \$	210
2 000 000 \$ et plus	315
Total	954

Source : Enquête menée auprès des employeurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Enquête auprès des travailleurs

Tableau B.5 : nombre de travailleurs par région.

	Nombre de réponses des travailleurs
Ontario	41
Québec	14
Prairies	66
Côte Est	19
Colombie-Britannique	59
Territoires	1
Total	200

Source : Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Tableau B.6 : nombre de travailleurs par produit.

	Nombre de réponses des travailleurs
Ventes et services agricoles	3
Services de soutien aux animaux (p. ex. services d'insémination artificielle, maréchal-ferrant, services de gestion agricole)	3
Apiculture	2
Aquaculture (y compris aquaponie)	34
Bovins (bœuf)	13
Bovins (produits laitiers)	6
Services de soutien aux cultures (p. ex. récolte selon les exigences, élagage, conseils en matière de gestion agricole)	1
Grandes cultures (y compris le foin, les semences, les céréales, les légumineuses, les grains et les oléagineux, les fourrages et la fibre)	12
Fruits de champs et légumes (y compris les melons et les pommes de terre)	15
Fruits et légumes de serre	5
Champignons	5
Pépinière, floriculture et plantes ornementales (y compris la tourbe et la production de cannabis)	12
Autres animaux (p. ex. cheval, bison, lama, alpaga, lapin, chevreuil/élan, renard/vison)	3
Autres cultures (fines herbes et épices, sirop d'érable, tabac, chanvre et produits forestiers autres que le bois)	5
Volaille et œufs	7
Moutons, chèvres ou agneaux	1
Porc	26
Fruit de verger ou vignes (y compris raisins, cerises, bleuets et noix)	5
Total	158

Source : Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Tableau B.7 : nombre de travailleurs par profession.

	Nombre de réponses des travailleurs
Gestionnaire	71
Travailleur expérimenté, aide agricole, opérateur d'équipement	65
Travailleur spécialisé (p. ex. conducteur de camion, mécanicien, applicateur de pesticides)	26
Superviseur/chef d'équipe	23
Ouvrier débutant	13
Total	198

Source : Enquête menée auprès des travailleurs en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Enquête auprès des intervenants

Tableau B.8 : nombre d'intervenants par région.

	Nombre de réponses des intervenants
Ontario	42
Québec	54
Prairies	31
Côte Est	25
Colombie-Britannique	22
Territoires	2
Total	176

Source : Enquête menée auprès des intervenants en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Tableau B.9 : nombre d'intervenants par organisation.

	Nombre de réponses des intervenants
Une association sectorielle	46
Autre	37
Gouvernement	21
Un établissement d'enseignement	16
Un conseil sectoriel	16
Recherche	2
Total	138

Source : Enquête menée auprès des intervenants en 2023 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

À propos des entretiens et des groupes de discussion

Notre recherche a consisté en des entretiens semi-structurés et des discussions de groupe avec des intervenants du secteur agricole. Nous avons mené 20 entretiens en avril et mai 2023 avec des personnes issues de diverses associations industrielles, de conseils sectoriels et d'organismes gouvernementaux. En outre, nous avons organisé cinq groupes de discussion provinciaux avec un total de 60 participants au cours de la semaine du 27 juin 2023. Ces groupes de discussion ont rassemblé des propriétaires d'entreprise, des représentants de l'industrie et des fonctionnaires pour discuter des défis et des réussites du marché du travail. Ensemble, ces

interactions ont permis une approche à multiples facettes de notre recherche relative à l'information sur le marché du travail (IMT).

La combinaison d'entretiens et de groupes de discussion a ajouté une dimension qualitative qui permet d'obtenir des renseignements que les enquêtes seules pourraient manquer. Ces mobilisations nous ont permis d'approfondir les préoccupations réglementaires précises, les implications politiques et la dynamique complexe de la main-d'œuvre dans des secteurs précis. Ces renseignements qualitatifs font partie intégrante d'une compréhension complète du marché du travail agricole et nous permettent de mettre en contexte les résultats statistiques.



ANNEXE C : méthodologie des prévisions du marché du travail



Modèle de professions, de compétences et de technologies

L'un des principaux objectifs du présent projet de recherche était d'établir des prévisions sur huit ans concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur agricole. Il s'agit de projections concernant l'emploi (national et étranger) et les emplois vacants pour chaque province, 15 secteurs d'activité différents et 25 groupes professionnels.

Les prévisions présentées dans le présent rapport ont été établies par le Conference Board du Canada (CBdC) à l'aide de son Modèle des professions, des compétences et des technologies (MPCT). Le MPCT est un outil unique qui génère des projections détaillées sur l'emploi et les postes vacants à l'échelle de la profession, de l'industrie et de la province¹²¹.

Données historiques sur l'emploi

La source la plus détaillée décrivant le fonctionnement du marché du travail au Canada est le Recensement de la population de Statistique Canada, dont les données les plus récentes datent de 2021. Ces données comprennent l'emploi par SCIAN à quatre chiffres et par CNP à quatre chiffres par province et territoire et constituent l'ensemble de données sur lequel sont basées les estimations et les projections historiques. Différentes sources sont utilisées pour effectuer les ajustements sur les périodes historiques pour lesquelles il n'existe pas (ou pas de

manière fiable) de données détaillées, ainsi que sur le court et le long terme. En ce qui concerne plus particulièrement l'agriculture, le recensement ne produit pas de données pour toutes les industries à quatre chiffres du SCIAN requises. Les données de l'Enquête sur la population active servent à désagréger les données du recensement en fonction du niveau de détail requis dans l'industrie.

Prévision de l'emploi

Pour saisir les tendances du marché du travail précises à l'agriculture, nous utilisons des prévisions de production au niveau de l'industrie basées sur les Perspectives de l'agriculture de l'OCDE pour 2023-2032 avec quelques ajustements fondés sur les connaissances propres à l'industrie des intervenants. Bien que les niveaux agrégés demeurent ancrés dans les prévisions de l'industrie du Conference Board du Canada au niveau à trois chiffres du SCIAN, le MPCT tient compte des tendances propres à l'industrie.

Les tendances de l'emploi à court terme s'appuient sur diverses sources, notamment les changements survenus au niveau de l'industrie et de la profession au cours des trois derniers recensements (2021, 2016 et 2011). Ces tendances à long terme ont une influence plus importante au début de la période de projection (jusqu'en 2025), leur effet diminuant progressivement au fil du temps.

Les tendances à long terme de l'industrie et des professions sont également utilisées

121 Conference Board du Canada, « Le marché du travail de demain : projections du Modèle des professions, des compétences et des technologies (MPCT) ».



dans les projections décennales du U.S. Bureau of Labor (Bureau du travail des États-Unis). Ces tendances sont davantage prises en compte dans les dernières années de la prévision (jusqu'en 2030). L'intégration de tendances à court terme provenant de données canadiennes et de tendances à long terme provenant de sources de données américaines apporte au modèle des perspectives à la fois historiques et prospectives.

Intégrer la technologie

Pour tenir compte de l'incidence de la technologie, le MPCT s'appuie sur les travaux de McKinsey & Company pour déterminer la part de tâches pouvant être automatisées, et sur les travaux de Frey et Osborne pour évaluer la probabilité que cela se produise au cours des 10 à 20 prochaines années. Essentiellement, l'incidence sur les professions est calculée comme étant le produit de la part et de la probabilité. Cette approche permet de différencier efficacement l'incidence de l'automatisation sur une base professionnelle. Pour être prudent, l'effet global de l'automatisation est supposé représenter 50 pour cent du produit réel de la part et de la probabilité avec le plein effet seulement prévu pour se produire d'ici 2040. Dans une perspective d'introduction progressive, le MPCT suppose que le rythme de l'automatisation commencera à avoir une incidence sur les marchés du travail en 2023 et augmentera sur une base annuelle jusqu'à ce qu'il atteigne son plein effet en 2040.



Suppositions sous-jacentes à l'emploi

Le MPCT a été développé à partir d'un large éventail de sources de données crédibles et régulièrement mises à jour, y compris les prévisions économiques nationales et provinciales/territoriales du CBdC qui couvrent à la fois le moyen terme (horizon de cinq ans) et le long terme (horizon de 20 ans). Le MPCT est conçu de manière à ce que les projections globales d'emploi (au niveau SCIAN à deux chiffres) s'alignent sur les projections du CBdC les plus récentes.

Les projections économiques et démographiques du CBdC étant régulièrement mises à jour, les projections présentées dans le présent rapport reflètent la perspective économique et démographique des marchés du travail au Canada à ce moment-là. Voir le tableau C.1 pour une liste des prévisions du CBdC utilisées dans le modèle et la date à laquelle elles ont été publiées.

Tableau C.1 : dates de publication des prévisions du Conference Board du Canada

	Moment de la publication
National – Prévisions sur 20 ans	Printemps 2023
National – Prévisions sur cinq ans	Été 2023
Provincial – Prévisions sur 20 ans	Hiver 2023
Provincial – Prévisions sur cinq ans	Été 2023
Prévisions concernant la population et les ménages	Automne 2022

Source : Le Conference Board du Canada.

Il convient de noter que les projections d'emploi produites par le MPCT, ainsi que celles des propres prévisions économiques nationales et provinciales/territoriales du Conference Board, supposent que la demande de main-d'œuvre sera largement satisfaite au sein de l'économie. Cela implique que le fonctionnement interne du marché du travail s'adaptera à l'aggravation des déséquilibres et des inefficacités. Cela ne signifie pas que l'adaptation du marché du travail éliminera les déséquilibres et les inefficacités du marché du travail, mais plutôt que les interactions sur le marché du travail sont dynamiques. En fait, ce sera grâce aux interactions entre la demande de main-d'œuvre et l'offre de main-d'œuvre dans le MPCT que l'ampleur des changements nécessaires pour permettre à l'économie de fonctionner aux niveaux projetés deviendra évidente. Sur cette base, il est important que les projections du MPCT restent cohérentes avec

les projections d'emploi agrégées du Conference Board, qui sont enchevêtrées dans un plus large éventail d'hypothèses économiques, démographiques et financières conçues pour créer les projections.

Bien que ces hypothèses expliquent en grande partie comment les projections agrégées de l'emploi (principalement au niveau à deux chiffres du SCIAN) sont dérivées, il y a des mouvements discrets considérables à prendre en compte aux niveaux à trois et à quatre chiffres du SCIAN ainsi qu'au niveau des professions. À cet égard, le MPCT, encore une fois, s'appuie sur diverses sources comme le Recensement de la population et l'Enquête sur la population active pour ajuster le rendement relatif des industries aux niveaux à trois et à quatre chiffres du SCIAN à celui des niveaux à deux chiffres plus agrégés du SCIAN auxquels elles appartiennent.



Prévision des postes vacants

La mesure agrégée des postes vacants représente le nombre d'emplois vacants à un moment donné. Pour prévoir les postes vacants pour une profession ou une industrie donnée, nous devons prévoir à la fois le nombre de postes vacants prévus et le nombre de chercheurs d'emploi qualifiés. D'un point de vue dynamique, l'évolution des postes vacants est déterminée par la différence entre le rythme des nouveaux postes à pourvoir ajoutés par rapport au nombre de chercheurs d'emploi qualifiés embauchés. Par conséquent, la projection des postes vacants dépend des projections des postes à pourvoir et des chercheurs d'emploi.

Postes à pourvoir

De façon générale, les postes à pourvoir découlent de la demande de main-d'œuvre dans deux catégories distinctes : l'expansion et la demande de remplacement.

Au fur et à mesure qu'une industrie se développera, elle générera des postes à pourvoir pour les postes nouvellement créés, ce qui constitue la composante d'expansion. L'expansion de la demande de travailleurs provient des changements dans l'emploi. En d'autres termes, si l'emploi dans chaque industrie augmente, cette augmentation est considérée comme l'expansion de la demande ou le nombre de postes à pourvoir pour de nouveaux postes.

Les postes à pourvoir résultent également d'une demande de remplacement, les travailleurs quittant leur emploi pour diverses raisons, ce qui laisse les employeurs avec un poste non pourvu. Cette catégorie comprend les départs à la retraite, les décès, les migrations (travailleurs qui déménagent) et le roulement.

Les taux de retraite et de mortalité sont estimés sur la base des taux d'activité par âge pour chaque profession. L'émigration interprovinciale et internationale est ancrée dans les prévisions du CBdC, puis répartie par profession sur la base des données du recensement.

Le roulement se produit lorsque des personnes quittent volontairement ou involontairement leur poste et cherchent un nouvel emploi.

Chercheurs d'emploi

Les chercheurs d'emploi sont des travailleurs disponibles et qualifiés pour occuper un poste vacant. Ils sont des jeunes qui ont quitté l'école ou des immigrants ou proviennent de la migration interprovinciale dans la région. Les chercheurs d'emploi comprennent également les personnes qui changent d'emploi ou qui sont à la recherche d'un nouvel emploi.

Le nombre de jeunes quittant l'école est estimé sur la base de trois facteurs :



1. La probabilité pour une personne de poursuivre divers niveaux de scolarité (comme aucune école secondaire, avec école secondaire, collège, baccalauréat universitaire ou études supérieures), en s'appuyant sur les données de Statistique Canada.
2. La probabilité qu'une personne poursuive diverses « majeures », en s'appuyant sur les données de l'Association canadienne de l'informatique (ACI).
3. La probabilité d'obtenir divers postes en fonction du niveau de scolarité et de majeure, en s'appuyant sur les données de la CISP par âge.

L'immigration internationale et interprovinciale est ancrée dans les prévisions du CBdC, puis répartie par profession sur la base des données du recensement.

Le roulement crée un bassin de travailleurs qui trouvent un emploi dans la même profession ou industrie, ou qui cherchent un emploi dans une nouvelle profession ou industrie. Le modèle suppose qu'une part fixe de ces travailleurs trouve un emploi dans la même profession et qu'une part fixe cherche un emploi dans une nouvelle profession. Le taux de réussite d'un travailleur pour trouver un emploi dans une nouvelle profession est basé sur la disponibilité de l'emploi et la correspondance des compétences.

Analyse de la pénurie de main-d'œuvre

La pénurie de main-d'œuvre, ou plus exactement la pénurie de main-d'œuvre nationale, est le nombre de postes qui ne peuvent être pourvus par la main-d'œuvre nationale. Dans le MPCT, la pénurie de main-d'œuvre nationale est déterminée en ajoutant le nombre de postes vacants au nombre de travailleurs étrangers. En mesurant la pénurie de main-d'œuvre nationale par province, industrie et profession, nous pouvons évaluer la gravité des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur agricole au Canada. La détermination des domaines où les pénuries de main-d'œuvre sont les plus critiques peut fournir des renseignements précieux pour éclairer les décisions en matière de politiques et de programmes.

Intégrer les travailleurs étrangers

Dans les versions précédentes de la présente recherche, l'emploi des travailleurs étrangers n'était pas intégré dans les prévisions de l'offre de main-d'œuvre. Cependant, dans notre approche actuelle, nous avons inclus une prévision pour les travailleurs étrangers. Cela nous permet non seulement de rendre compte de la pénurie de main-d'œuvre nationale, mais aussi de déterminer la part de cette pénurie qui devrait être comblée par des travailleurs étrangers. Étant donné que les travailleurs étrangers représentent environ 17 pour cent de la main-d'œuvre agricole au Canada, il est important



de les inclure dans nos prévisions afin d'obtenir une mesure plus précise des postes vacants. Le nombre de postes vacants représente la pénurie structurelle de main-d'œuvre qui n'est comblée ni par les travailleurs nationaux ni par les travailleurs étrangers sans intervention supplémentaire.

Les données sur les travailleurs étrangers proviennent de différentes sources. La source principale utilisée est le Programme de statistiques sur la main d'œuvre agricole et agroalimentaire (PSMAA) de Statistique Canada. Cette source a fourni le nombre de travailleurs étrangers et le nombre d'emplois occupés par des travailleurs étrangers par province et par industrie. Le PSMAA ne comprend pas les services de soutien et la vente en gros (1151, 1152, 4111 et 4183). Les données sur le nombre de postes approuvés par industrie, fournies par Emploi et Développement social Canada (ESDC), ont été utilisées pour estimer le nombre de travailleurs étrangers dans les industries qui ne sont pas couvertes par le PSMAA. La répartition des travailleurs étrangers par profession a été obtenue auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Les projections relatives aux travailleurs étrangers pour les cinq prochaines années sont liées aux prévisions du CBdC concernant les résidents non permanents. La répartition et la croissance des travailleurs étrangers par industrie et par profession sont supposées rester constantes dans le temps.

Il est important de noter que le nombre de travailleurs étrangers employés est très sensible aux changements de politique. Cette sensibilité est l'une des principales raisons pour lesquelles ils ont été exclus des prévisions précédentes. Toutefois, pour nos prévisions actuelles, nous supposons qu'à l'avenir, l'environnement politique sera stable et cohérent.

Estimation des valeurs maximales

Il est essentiel d'estimer l'emploi (national et étranger) et les postes vacants pour saisir toute l'étendue des besoins en main-d'œuvre dans le secteur agricole. Pour ce faire, nous avons calculé l'augmentation en pourcentage entre les chiffres moyens et les chiffres maximaux pour l'emploi de main-d'œuvre nationale et les postes vacants à l'aide des données les plus récentes (2022) et nous avons appliqué cette augmentation en pourcentage aux prévisions. La valeur maximale de l'emploi de main-d'œuvre nationale a été déterminée à l'aide de données mensuelles personnalisées sur l'emploi tirées de l'Enquête sur la population active, et la valeur maximale des postes vacants a été déterminée à l'aide de données trimestrielles personnalisées tirées de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires. Les estimations des valeurs maximales ont été faites sur une base industrielle. Voir la ventilation par industrie dans le tableau C.2.

Comme nous n'avions que des données annuelles cumulatives (du Programme de statistiques sur la main d'œuvre agricole et agroalimentaire), une approche différente a été nécessaire pour déterminer la valeur maximale de l'emploi étranger. La valeur maximale de l'emploi devait être inférieure au chiffre cumulé, car les travailleurs étrangers ne sont pas tous employés simultanément. À l'aide des données personnalisées d'Emploi et Développement social Canada, nous avons estimé la part de travailleurs étrangers saisonniers et permanents pour chaque industrie.

Lors des périodes de pointe, nous avons supposé que tous les travailleurs étrangers à l'année et les trois quarts des travailleurs étrangers saisonniers étaient employés. De même, l'emploi étranger moyen pour l'année a été déterminé en combinant les travailleurs étrangers à l'année et un tiers des travailleurs étrangers saisonniers. Ensuite, pour estimer la valeur maximale de l'emploi étranger, la prévision a été multipliée par le pourcentage d'augmentation entre la moyenne et la valeur maximale (tableau C.2).





Tableau C.2 : fluctuations saisonnières de l'emploi de main-d'œuvre nationale et des postes vacants par industrie

Différence entre le sommet et la moyenne en tant que part de la moyenne, en pourcentage, 2022.

Industrie	Emploi national	Emploi de travailleurs étrangers	Postes vacants
1111 – Culture de plantes oléagineuses et de céréales	18 %	32 %	45 %
1112 – Culture de légumes et de melons	48 %	56 %	46 %
1113 – Culture de fruits et de noix	55 %	78 %	105 %
1114 – Culture en serre, pépinière et floriculture	25 %	57 %	30 %
1119 – Autres cultures agricoles	23 %	77 %	48 %
1121 – Élevage de bovins	12 %	17 %	7 %
1122 – Élevage de porcs	30 %	5 %	26 %
1123 – Élevage de volaille et production d'œufs	27 %	7 %	5 %
1124 – Élevage de moutons et de chèvres	56 %	9 %	43 %
1125 – Aquaculture	19 %	28 %	5 %
1129 – Autres types d'élevage	11 %	69 %	11 %
1151 – Activités de soutien aux cultures agricoles	29 %	30 %	33 %
1152 – Activités de soutien à l'élevage	49 %	2 %	55 %
4111 – Grossistes-marchands de produits agricoles	39 %	2 %	33 %
4183 – Grossistes-marchands de fournitures agricoles	24 %	34 %	36 %

Source : Statistique Canada; Emploi et Développement social Canada; le Conference Board du Canada.



Couverture de la profession

Pour la présente recherche, nous avons classé la main-d'œuvre agricole en 18 professions spécifiques et sept groupes d'autres professions. (Voir tableaux C.3 et C.4). Les professions et groupes choisis ont été déterminés d'après le nombre de

travailleurs agricoles trouvés dans chaque profession et la prédominance du métier dans le secteur agricole. La classification était harmonisée avec le système de la Classification nationale des professions (CNP) 2021 utilisé par Statistique Canada pour structurer les données au sujet des professions.

Tableau C.3 : couverture des professions

Dix-huit professions de base couvertes dans la présente recherche.

CNP à quatre chiffres (2021)
00018 – Cadres supérieurs/cadres supérieures
80020 – Gestionnaires en agriculture
80021 – Gestionnaires en horticulture
80022 – Gestionnaires en aquaculture
21112 – Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture
22111 – Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche
22114 – Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
72401 – Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
73300 – Conducteurs/conductrices de camions de transport
82030 – Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles*
84120 – Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles*
82031 – Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture
85121 – Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains*
85100 – Manœuvres aux soins du bétail*
85101 – Manœuvres à la récolte*
85103 – Manœuvres de pépinières et de serres
85102 – Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture
84143 – Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons

*Il n'y a pas de correspondance directe entre la version 2016 et la version 2021 du système CNP. Voir le graphique C.3 pour plus de détails.

Tableau C.4 : Groupes de professions

Sept grands groupes professionnels sont couverts par la présente recherche.

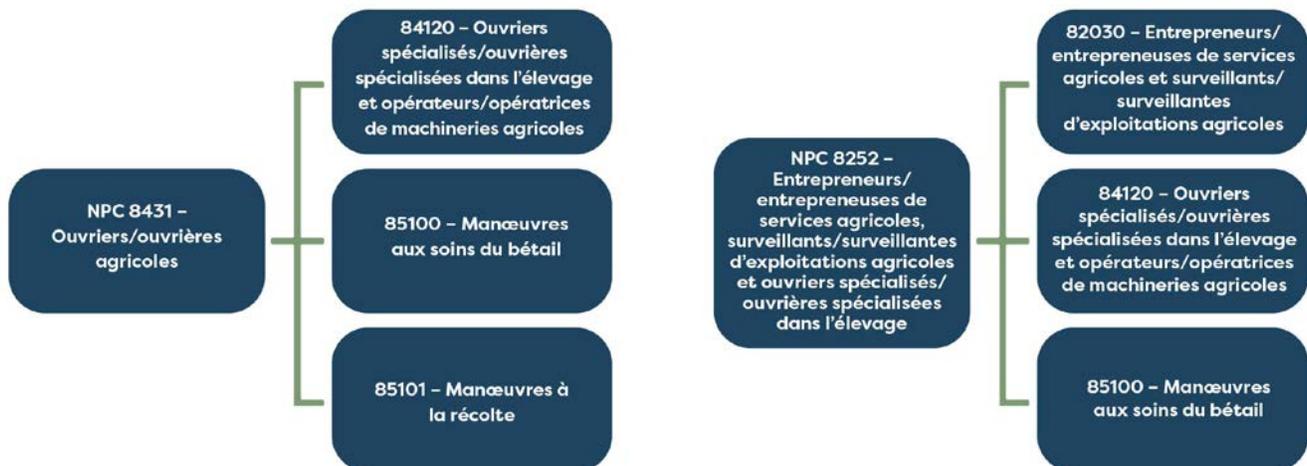
Autres groupes CNP (2021)
1 – Affaires, finance et administration
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés
3 et 4 – Secteur de la santé et Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
6 – Vente et services
7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés
8 – Ressources naturelles, agriculture et production connexe
9 – Fabrication et services d'utilité publique

*Il n'y a pas de correspondance directe entre la version 2016 et la version 2021 du système CNP. Voir le graphique C.3 pour plus de détails.

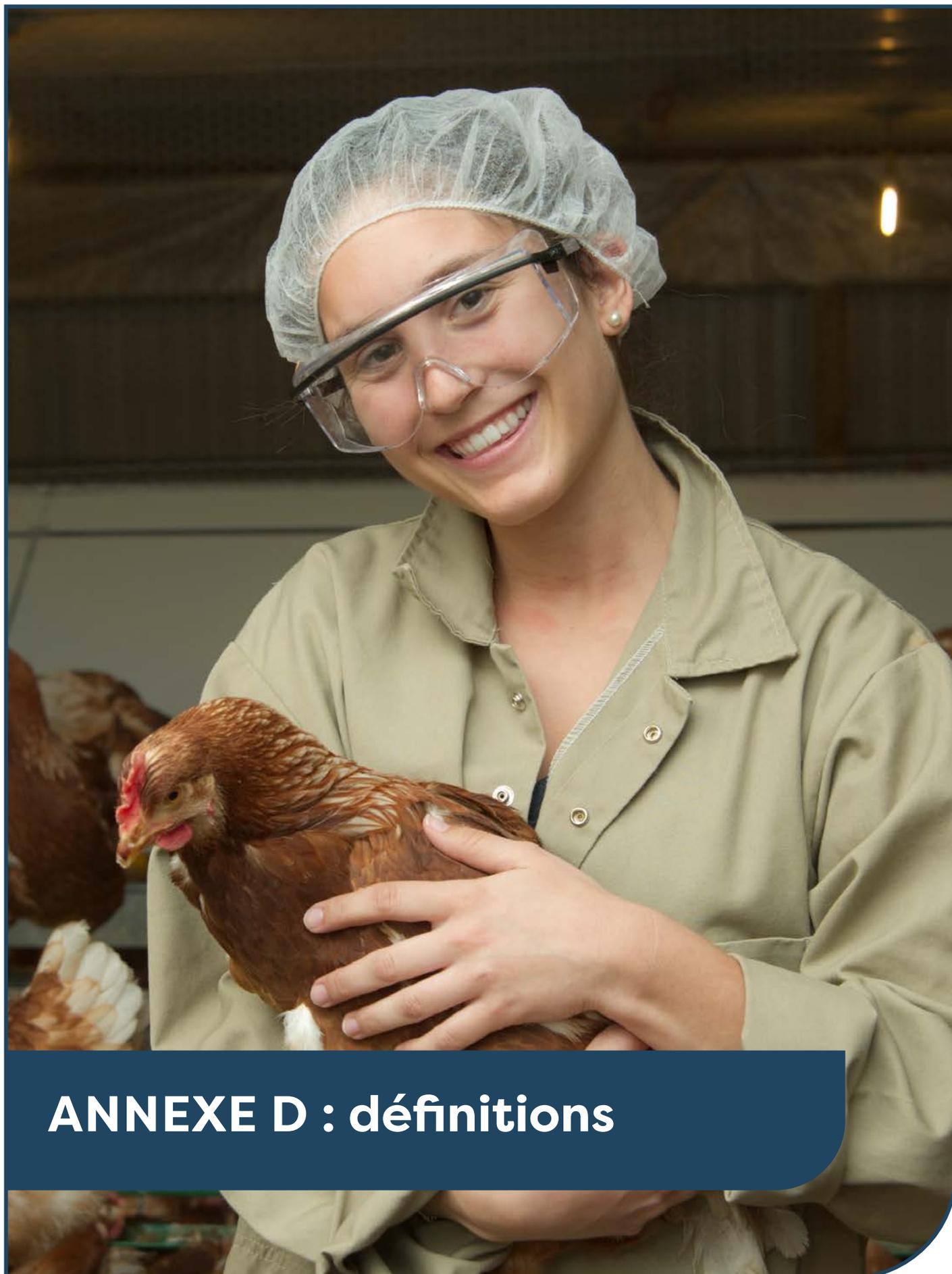
Remarque sur la conversion du système CNP 2016 au système CNP 2021.

Si la plupart des codes CNP de 2016 correspondent directement aux nouveaux codes de 2021, il n'y a pas de correspondance parfaite pour tous. Notamment, les CNP 8431 et 8252 (2016) n'ont pas suivi ce modèle. (Graphique C.5).

Graphique C.5 : correspondance entre le système CNP de 2016 et celui de 2021 pour les principales professions agricoles.



Source : Statistique Canada; Le Conference Board du Canada.



ANNEXE D : définitions



Secteur agricole : le secteur agricole comprend les industries de production animale et végétale (SCIAN 111 et 112), les services de soutien aux animaux et aux cultures (SCIAN 1151 et 1152) et les industries de vente en gros connexes (SCIAN 4111 et 4183).

Pénurie de main-d'œuvre nationale : le nombre d'emplois qui ne peuvent pas être occupés par des travailleurs nationaux. Elle est égale à l'emploi des travailleurs étrangers plus le nombre de postes vacants restants.

Travailleur étranger : un travailleur étranger est un résident non permanent qui travaille dans le secteur agricole à titre temporaire. Cela comprend les travailleurs recrutés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers.

Roulement involontaire : le calcul du taux de roulement involontaire correspond au nombre de personnes qui ont quitté un emploi involontairement (p. ex. pour cause de licenciement) divisé par le nombre total de travailleurs.

Offre de main-d'œuvre : elle désigne le nombre de travailleurs nationaux disponibles, comprenant les résidents canadiens et les résidents permanents. L'offre inclut les propriétaires-exploitants, les travailleurs rémunérés et les travailleurs non rémunérés. Elle est suscitée par des facteurs démographiques, tels que les départs à la retraite, les jeunes travailleurs intégrant le marché du travail, l'immigration, les migrants d'autres provinces et les travailleurs provenant d'autres secteurs ou se tournant vers d'autres secteurs.

Agriculture primaire : l'agriculture primaire fait référence aux industries de production animale et végétale (SCIAN 111 et 112).

Main-d'œuvre : Chaque personne qui contribue aux activités d'une exploitation agricole, y compris les propriétaires-exploitants, les travailleurs rémunérés, les travailleurs non rémunérés et les travailleurs étrangers.





RÉFÉRENCES

Agriculture et Agroalimentaire Canada. « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien ». AAC, juin 2023, consulté le 12 septembre 2023. <https://agriculture.canada.ca/fr/secteur/aperçu>

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. « Comprendre les effets de la COVID-19 sur la main-d'œuvre agricole canadienne », CCRHA, 1er avril 2021. https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/2021-11/COVID_19_E_Fin.pdf

Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture et Conseil canadien des pêches. « Stratégie de l'économie bleue du Canada 2040 ». AICA-FAC, consulté le 17 octobre 2023. <https://www.seafoodopportunity.ca/wp-content/uploads/2021/02/Canadas-Blue-Economy-Strategy-2040.pdf>

Le Conference Board du Canada. « Modélisation des transitions professionnelles au Canada ». Ottawa : Le Conference Board du Canada, 16 mars 2021.

Le Conference Board du Canada. « Le marché du travail de demain : projections du Modèle des professions, des compétences et des technologies (MPCT) ». Ottawa : Le Conference Board du Canada, 2022. CBdC, octobre 2022.

Financement agricole Canada. « Perspectives de 2023 pour le secteur laitier ». FAC, 1er février 2023. <https://www.fcc-fac.ca/fr/savoir/services-economiques/perspectives-2023-laitier>

Emploi et Développement social Canada. « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du projet pilote pour les employeurs reconnus : Aperçu ». EDSC, août 2023. Consulté le 8 septembre 2023 <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/employeur-reconnu.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. « Le Canada annonce la prolongation du Programme pilote sur l'agroalimentaire, facilitant l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs et leurs familles ». IRCC, 8 mai 2023. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/05/le-canada-annonce-la-prolongation-du-programme-pilote-sur-lagroalimentaire-facilitant-lacces-a-la-residence-permanente-pour-les-travailleurs-et-leu.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. « Résidents temporaires : Détenteurs de Permis d'étude – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Titulaires de permis d'études en date du 31 décembre selon la province / le territoire et niveau études ». IRCC, consulté le 16 novembre 2023. <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/90115b00-f9b8-49e8-afa3-b4cff8facee/resource/b663a97c-61d4-4e17-af51-0cba01ef3a44>



Leman, Dilys, et Liz Marcil. « Se préparer à un exode imminent des employés : L'augmentation du roulement du personnel et le risque associé à la retraite rendent nécessaire de planifier la relève ». Ottawa : Le Conference Board du Canada, 2023.

Centre national pour le développement de l'O*NET. « O*NET OnLine. » n.d. Consulté le 8 septembre 2023. <https://www.onetonline.org>

OCDE/FAO. « Perspectives agricoles de l'OCDE et de la FAO 2023-2032 ». *Éditions OCDE*, juillet 2023. Paris, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/a187ca6c-frpdf?expires=1705293939&id=id&accname=guest&checksum=11D43B33D9397F1A6C2FCCC2463DEFE0>

Ontario Greenhouse Vegetable Growers, « OGVG Factsheet ». OGVG. Août 2023. https://www.ogvg.com/files/ugd/2b0cf3_886f806a02124c01b266ebe1d90eafdc.pdf

Statistique Canada, « Entreprises – Statistiques relatives à l'industrie canadienne ». *Statistique Canada* consulté le 18 octobre 2023. <https://ised-isde.canada.ca/app/ixb/cis/businesses-entreprises/4111?lang=fre>

Statistique Canada, « La croissance et l'étalement des grands centres urbains du Canada se poursuivent ». *Statistique Canada*, 9 mars 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220209/dq220209b-fra.htm>

Statistique Canada, « Estimations de la population du Canada : croissance démographique record en 2022 ». *Statistique Canada*, 22 mars 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230322/dq230322f-fra.htm>

Statistique Canada, « Les étudiants étrangers comme source de main-d'œuvre : un sommaire des tendances récentes ». *Statistique Canada*, 23 mars 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022003/article/00001-fra.htm>

Statistique Canada. « Estimations des principales grandes cultures basées sur des modèles, juillet 2023 ». *Statistique Canada*, consulté le 8 septembre 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230829/dq230829a-fra.htm>

Statistique Canada. « Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2022 version 1.0 ». *Statistique Canada*, consulté le 16 octobre 2023. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f

Statistique Canada, « Croissance démographique dans les régions rurales du Canada, 2016 à 2021 ». *Statistique Canada*, 9 février 2022. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-x/2021002/98-200-x2021002-fra.cfm>

Statistique Canada, « Tableau : 32-10-0158-01 Exploitations agricoles classées selon la forme juridique, données chronologiques du Recensement de l'agriculture ». *Statistique Canada*, consulté le 14 novembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210015801&request_locale=fr

Statistique Canada, « Tableau : 32-10-0166-01 Exploitations agricoles classées selon le type d'exploitation agricole, données chronologiques du Recensement de l'agriculture ». *Statistique Canada*, consulté le 14 novembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210016601&request_locale=fr

Statistique Canada. « Tableau 32-10-0045-01 Recettes monétaires agricoles, annuel (x 1 000) ». *Statistique Canada*, consulté le 14 juillet 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210004501&request_locale=fr

Statistique Canada. « Tableau : 32-10-0215-01 Employés dans le secteur agricole et exploitations agricoles avec au moins un employé, par industrie ». *Statistique Canada*, consulté le 8 septembre 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210021501>

Statistique Canada. « Tableau 32-10-0218-01 Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie ». *Statistique Canada*, consulté le 8 septembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210021801&request_locale=fr

Statistique Canada. « Tableau : 32-10-0456-01 Production et valeur des fruits et légumes de serre ». *Statistique Canada*, consulté le 8 septembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210045601&request_locale=fr

Statistique Canada. « Tableau : 32-10-0364-01 Superficie, production et valeur à la ferme des fruits commercialisés ». *Statistique Canada*, consulté le 8 septembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210036401&request_locale=fr

Statistique Canada. « Tableau : 32-10-0365-01 Superficie, production et valeur à la ferme des légumes commercialisés ». *Statistique Canada*, consulté le 8 septembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210036501&request_locale=fr

Statistique Canada. « Tableau 33-10-0568-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2022 ». *Statistique Canada*, consulté le 15 juillet 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310056801&request_locale=fr



Statistique Canada. « Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000) ». *Statistique Canada*, consulté le 20 septembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610040201&request_locale=fr

Statistique Canada. « Tableau : 14-10-0023-01 Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000) ». *Statistique Canada*, consulté le 20 septembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=1410032601>

Statistique Canada. « Tableau 14-10-0325-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées ». *Statistique Canada*, consulté le 16 octobre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410032501&request_locale=fr

Statistique Canada. « Tableau 14-10-0326-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées ». *Statistique Canada*, consulté le 16 octobre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410032601&request_locale=fr

Statistique Canada, « Aperçu socioéconomique de la population agricole changeante du Canada, 2021 ». *Statistique Canada*, 25 août 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230825/dq230825a-fra.htm>



À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT



Le présent rapport constitue une mise à jour de l'étude sur l'information sur le marché du travail (IMT) que le Conference Board du Canada a menée pour le compte du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) en 2014 et en 2017. La recherche visait à réévaluer le marché du travail actuel, à réaliser des projections de l'offre et de la demande de travailleurs agricoles entre 2023 et 2030 et à recommander des solutions potentielles aux problèmes de main-d'œuvre.

Le Conference Board du Canada, mandaté par le CCRHA, a adapté son Modèle des professions, des compétences et des technologies pour prévoir la demande et l'offre de main-d'œuvre agricole pour chaque province, pour 15 groupes de produits différents et 25 groupes professionnels.

Les résultats de l'enquête et le modèle économique ont été confirmés par plusieurs consultations de l'industrie menées dans l'ensemble du Canada :

- Une enquête à grande échelle menée auprès de 1 048 employeurs, 249 travailleurs et 152 intervenants de l'industrie.
- Cinq groupes de discussion régionaux réunissant 60 participants.
- Cinq webinaires consacrés à des produits en particulier avec 81 participants.
- Présentation du groupe consultatif sur le projet d'IMT et du groupe de spécialistes provinciaux de l'IMT.

Ces données ont été utilisées pour produire les rapports suivants :

Fiches de renseignements spécifiques à l'industrie

- Apiculture
- Aquaculture
- Bœuf
- Produits laitiers
- Fruits et légumes
- Céréales et oléagineux
- Culture en serre et en pépinière et floriculture
- Volaille et œufs
- Mouton et chèvre
- Porc
- Services de soutien

Fiches de renseignements régionales

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

La présente recherche a été financée en partie par le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle du gouvernement du Canada.

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 : <https://cahrc-ccrha.ca/programs/agri-lmi>.

À propos du CCRHA

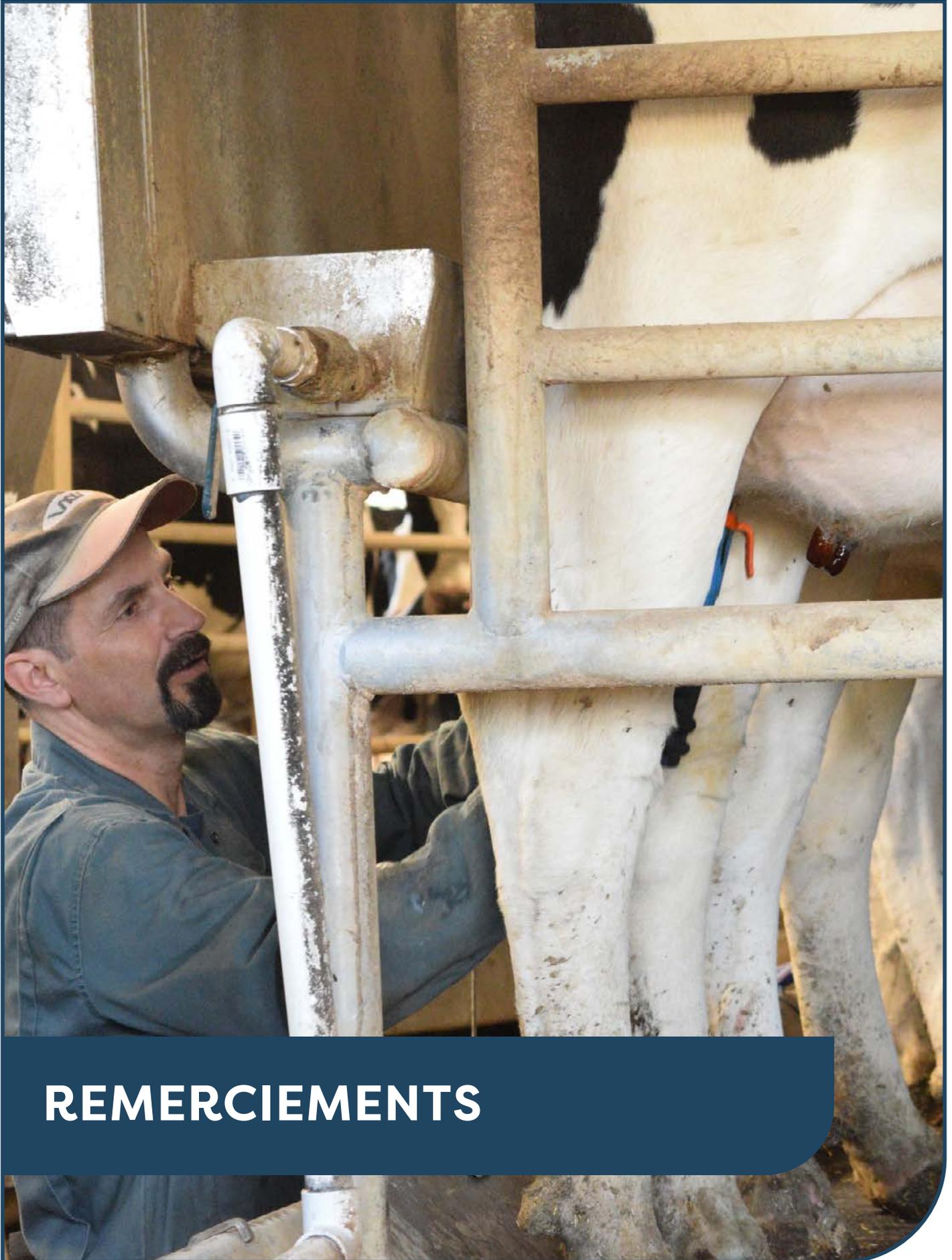
Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) est un organisme national sans but lucratif qui se penche sur les problèmes relatifs aux ressources humaines au sein des entreprises agricoles partout au Canada. Le CCRHA mène des recherches sur l'industrie et élabore des produits et des services conçus dans le but d'aider les employeurs agricoles à attirer, conserver 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.

À propos de Le Conference Board du Canada

Le Conference Board du Canada est la principale organisation indépendante de recherche appliquée de notre pays. Des chercheurs et des économistes dotés d'une grande expertise en la matière apportent un éclairage appliqué aux principaux domaines d'intérêt du Conference Board, à savoir : économie, éducation et compétences, santé, ressources humaines, inclusion, communautés autochtones et nordiques, innovation, immigration et durabilité. Grâce à l'utilisation de modèles de données sophistiqués, de prévisions de pointe et d'approches de recherche multiméthodes, Le Conference Board du Canada effectue des recherches pour aider les dirigeants à agir.





REMERCIEMENTS



Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) souhaite remercier les bénévoles dévoués qui ont participé à la présente étude pour leur précieux apport. Nous souhaitons également remercier le groupe consultatif sur le projet d'information sur le marché du travail et le groupe de spécialistes provinciaux de l'information sur le marché du travail pour les conseils qu'ils nous ont prodigués.

**Groupe consultatif sur le projet
d'information sur le marché du travail**

Présidence : Fédération de
l'agriculture de l'Ontario –
Peter Sykanda

Aboriginal Aquaculture Association –
Marguerite Parker

AGRIcarrières – **Geneviève Lemonde**

Alliance agricole du Nouveau-
Brunswick – **Marc Ouellet**

Agricultural Manufacturers of Canada
– **Donna Boyd**

Agriculture et Agroalimentaire
Canada – **Jay Conte**

Agri-Food Management Excellence –
Heather Broughton

Alberta Federation of Agriculture –
Humphrey Banack

Canada East Equipment Dealers'
Association – **Andy Svetec,**
Scott Weagant

Alliance de l'industrie canadienne de
l'aquaculture – **Cyr Couturier**

Canadian Canola Growers Association –
Julia Ilashchuk

Fédération canadienne de
l'agriculture – **Brodie Berrigan**

Association canadienne des
pépiniéristes et des paysagistes –
Leslie Sison

Conseil canadien du porc –
Chloé Belchamber

Fédération canadienne du mouton –
Corlena Patterson

Financement agricole Canada –
Darlene McBain

First Nations Agriculture Association –
Trevor Kempthorne

Flowers Canada Growers –
Andrew Morse



Producteurs de fruits et légumes du
Canada – **Beth Connery**

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté
Canada –
Ruba Moubarak, Sébastien Vachon

Newfoundland and Labrador
Federation of Agriculture –
Andy Wright

Association des fruiticulteurs et des
maraîchers de l'Ontario –
Stefan Larrass

Prince Edward Island Agriculture
Sector Council – **Laurie Loane**

Groupe de spécialistes provinciaux de l'information sur le marché du travail

Alberta : ministère de l'Agriculture et
de l'Irrigation –
Lynn Jacobson, Mark Chochula

Colombie-Britannique : ministère de
l'Agriculture et de l'Alimentation –
**Dennis Jess Palmer,
Connor Williamson**

Manitoba : ministère de l'Agriculture
– **Stephanie Cruickshanks**

Quebec: Ministère de l'Agriculture,
des Pêcheries et de l'Alimentation –
Ignacio Ferraro

Nouveau-Brunswick : ministère de
l'Agriculture, de l'Aquaculture et des
Pêches – **Ayesha Noel**

Terre-Neuve et Labrador : Pêches, forêts
et agriculture – **Ann Marie Whelan**

Immigration croissance
démographique et compétences –
Derrick Barrett

Nouvelle-Écosse : ministère de
l'Agriculture – **Brian Udoh**

Ontario : ministère de l'Agriculture, de
l'Alimentation et des Affaires rurales
– **Katie Dunn, Alissa Moenting**

Île-du-Prince-Édouard : ministère de
l'Agriculture – **Fred Vanderkloet**

Saskatchewan : ministère de
l'Agriculture – **Hannah Crook**





CAHRC-CCRHA

Canadian Agricultural Human Resource Council
Conseil canadien pour les ressources humaines
en agriculture

Il est interdit de reproduire ou de transmettre l'information ou le contenu de cette publication, 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 d'extraction, sans l'autorisation écrite du CCRHA.

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Publié en Février 2024

Tél : 613.745.7457

Courriel : info@cahrc-ccrha.ca

Ce document peut être téléchargé à l'adresse www.cahrc-ccrha.ca

Tous droits réservés. © Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, 2024

Crédits photos: © LJM Photo / AgStock

All other photos courtesy of Adobe Stock | istockphoto | FarmPhotos.ca

Farmstockimages.com | Shutterstock

Financé en partie par le gouvernement
du Canada par le biais du programme de
solutions pour la main d'œuvre sectorielle

Canada

CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council



CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture

SEMER LES GRAINES DE CHANGEMENT

Prévisions du marché
du travail agricole de
2023-2030

