

ACTUALITÉS DU SECTEUR | OPPORTUNITÉS DE PARTENARIAT | SOUTIEN À L'AGRICULTURE | ET PLUS

LA MAIN D'ŒUVRE AGRICOLE COMPTE

AOÛT 2026



**POINTS À RETENIR DU
SOMMET DE CALGARY**

**LE CCRHA ET L'UNIVERSITÉ
DE GUELPH LANCENT**

**SOUTENIR LA SANTÉ MENTALE
DES TRAVAILLEURS
AGRICOLIS INTERNATIONAUX**

**ÉLARGIR LA SENSIBILISATION
AUX CARRIÈRES EN
AGRICULTURE PAR
L'INNOVATION ET L'AIT**

**BRANCHER LES TALENTS
SUR LES OCCASIONS**



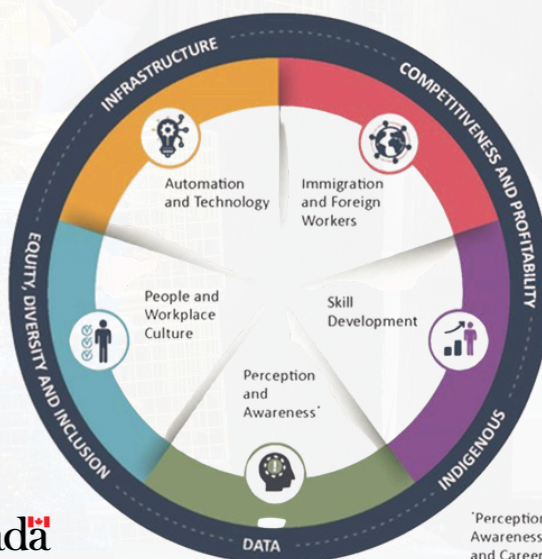
CAHRC-CCRHA

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

NOTRE PLAN STRATÉGIQUE NATIONAL POUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN AGRICULTURE ET EN ALIMENTATION

Les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons du Canada connaissent de graves pénuries chroniques de main-d'œuvre et de compétences, tout en développant l'un des secteurs économiques et d'emploi les plus importants du pays. Une feuille de route nationale et pragmatique permettra de créer la main-d'œuvre de demain souhaitée afin de combler les lacunes immédiates en main-d'œuvre et de résoudre les problèmes systémiques. Le Plan stratégique national pour la main-d'œuvre (PSNMO) est maintenant entré dans sa prochaine phase de travail.

L'initiative reste la même : les parties prenantes de l'industrie s'engageront dans une nouvelle série de mesures tout en continuant à amplifier le travail remarquable déjà accompli. À l'avenir, le PSNMO maintiendra trois groupes de travail. Alors que nous reconnaissons le virage vers l'intelligence artificielle, la numérisation et l'automatisation, le plan de travail reflétera cette réalité et poursuivra des actions qui prépareront mieux le secteur à leur adoption.



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

 Canada

*Perception and Awareness of Industry and Careers

NOTRE VISION ET LES PROCHAINES ÉTAPES



Perception et sensibilisation à l'égard de l'industrie et des carrières

D'ici 2030, le nombre de personnes qui intègrent le secteur aura augmenté grâce à une perception positive de l'emploi au sein de l'industrie et à une meilleure sensibilisation à la diversité des professions adaptées à différents ensembles de compétences, aux diverses communautés où des carrières sont offertes et aux possibilités d'avancement professionnel.

La perception de l'industrie et la sensibilisation aux débouchés dans ces secteurs sont cruciales pour leur croissance et leur durabilité. Ce groupe de travail amplifiera les programmes et fera mieux connaître les possibilités de carrière en agriculture et en fabrication d'aliments et de boissons auprès des employés potentiels — y compris les nouveaux arrivants au Canada, les chercheurs d'emploi qui n'ont pas encore de liens avec l'industrie, les membres des groupes sous-représentés et les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire.

De même, un soutien sera accordé aux employeurs qui cherchent à recruter une nouvelle génération d'employés pour se joindre aux secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons. Pour une industrie qui s'est bâtie sur le réseautage, il est primordial d'élargir notre réseau et d'inviter les personnes nouvelles dans notre secteur à acquérir de l'expertise, des connaissances et une compréhension de notre objectif commun : nourrir les gens, tant au Canada qu'à l'étranger.



Personnes et culture d'entreprise

D'ici 2030, le secteur sera considéré par les chercheurs d'emploi et les travailleurs comme un choix de carrière de premier plan au Canada.

Des initiatives sectorielles sont en cours pour cibler les travailleurs d'autres secteurs qui possèdent des compétences précieuses pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons. L'industrie s'efforce également de mettre en valeur les débouchés technologiques auprès des diplômés du secondaire et du postsecondaire. De plus, l'expansion des occasions d'apprentissage intégré au travail permet aux étudiants d'explorer les possibilités de carrière avant d'entrer sur le marché du travail. En concevant un récit qui démontre un parcours vers la réussite dans l'industrie agricole, le recrutement sera moins difficile. Ce groupe de travail continuera à développer des ressources et des études de cas afin d'aider à définir les meilleures pratiques de gestion utilisées par l'industrie pour soutenir une culture d'entreprise sûre et accueillante.



Immigration et travailleurs étrangers

D'ici 2025, les travailleurs étrangers seront publiquement reconnus comme un pilier essentiel de la main-d'œuvre des secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons du Canada. D'ici 2025, le Canada disposera de programmes publiquement acceptés pour faciliter l'intégration des travailleurs étrangers et des nouveaux Canadiens dans ces mêmes secteurs.

Le groupe de travail sur l'immigration et les travailleurs étrangers temporaires comprend l'importance de ces travailleurs pour la main-d'œuvre des secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons du Canada. Le groupe de travail a mené des recherches afin d'élaborer des recommandations de politiques visant à accroître l'importance des programmes de TET. Les recommandations visaient également à garantir l'existence de voies d'accès claires à la résidence permanente pour les personnes qui souhaitent s'en prévaloir, ainsi qu'à veiller à ce que l'infrastructure et les mesures de soutien appropriées soient accessibles tant pour les employeurs que pour les employés.

À l'heure actuelle, le groupe de travail sur l'immigration et les travailleurs étrangers temporaires a conclu ses travaux stratégiques. Les membres continuent de se réunir au besoin pour faire avancer les nouveaux points de discussion.



Développement des compétences

D'ici 2030, une stratégie nationale sur les compétences garantira que la main-d'œuvre du secteur possède les compétences appropriées.

Bien que les recherches démontrent que le secteur est bien positionné pour réaliser des avancées technologiques, d'importants obstacles restent à surmonter, tant pour les producteurs primaires que plus loin dans la chaîne d'approvisionnement de la fabrication d'aliments et de boissons. Il est important de noter que l'utilisation accrue de l'automatisation et de la technologie, bien qu'elle soit proposée comme solution à la pénurie chronique de main-d'œuvre, pourrait ne pas réduire la demande de main-d'œuvre, mais plutôt modifier les ensembles de compétences requis. Cela permettrait également d'améliorer la productivité et la compétitivité des secteurs canadiens de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons.

La plupart des projets de ce groupe de travail sont permanents, chaque étape d'amélioration faisant progresser l'industrie. L'élaboration de la Stratégie nationale sur les compétences se poursuit sous la forme d'un répertoire des compétences actuelles et futures nécessaires aux secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons. En s'appuyant sur les Normes professionnelles nationales, le CCRHA a mis au point le Cadre d'inventaire des compétences les exigences d'un poste.



Développement des compétences

L'objectif est de fournir cette information aux parties prenantes, aux employés potentiels à la recherche d'occasions d'emploi et aux employeurs qui souhaitent rédiger des offres d'emploi et définir des responsabilités. Elle sera également promue auprès des concepteurs de programmes d'études afin de s'assurer que l'ensemble des compétences soit couvert tout au long d'un programme. Ce projet a été développé pour soutenir les carrières agricoles, puisque Compétences Transformation Aliments Canada dispose d'un cadre d'apprentissage et de reconnaissance bien établi pour les carrières en transformation des aliments!

Le CCRHA a également lancé sa cartographie géographique des compétences, qui met en évidence les endroits où se situent les besoins en compétences et si des personnes qualifiées sont disponibles pour combler ces lacunes.



Automatisation et technologie

D'ici 2030, l'automatisation et la technologie aideront à répondre à la demande de main-d'œuvre tout en augmentant la productivité et la compétitivité.

L'industrie vit une transition critique vers l'automatisation et la technologie dans chaque secteur alors qu'elle continue de faire face à des pénuries de main-d'œuvre. Bien qu'il ne s'agisse pas de la seule solution à la baisse de l'offre de main-d'œuvre, le groupe de travail continuera d'examiner le besoin accru d'investissements en capital et sa corrélation avec la productivité du travail. Il étudiera également les possibilités de financement afin d'accroître l'adoption de l'automatisation. De plus, il explorera les programmes actuellement offerts pour le perfectionnement et le recyclage professionnels des employés en raison des changements technologiques.

À mesure que nous progressons sur le plan technologique, nous devons également examiner les risques qui en découlent. Les obligations juridiques et l'environnement réglementaire entourant l'automatisation et la technologie s'adaptant constamment, une analyse environnementale sera commandée afin de comprendre ce qui est actuellement réglementé et de repérer les lacunes.

NOS PARTENAIRES

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



Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

LA MAIN D'ŒUVRE AGRICOLE COMPTE

TABLE DES MATIÈRES

08. MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

09. À PROPOS DU CCRHA

10. LE COIN DU CCRHA

- RESTONS CONNECTÉS
- LE CCRHA ET L'UNIVERSITÉ DE GUELPH LANCEMENT
- FAIRE BOUGER LES CHOSES : POINTS MARQUANTS DU SOMMET DE CALGARY

14. PERCEPTION ET SENSIBILISATION AUX SECTEURS ET AUX CARRIÈRES

- ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES EN AGRICULTURE GRÂCE À L'INNOVATION ET À L'APPRENTISSAGE INTÉGRÉ AU TRAVAIL

22. PERSONNES ET CULTURE D'ENTREPRISE

- ÉLARGIR LA SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES EN AGRICULTURE GRÂCE À L'INNOVATION ET À L'APPRENTISSAGE INTÉGRÉ AU TRAVAIL

24. IMMIGRATION ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

- SOUTENIR LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES INTERNATIONAUX PENDANT LA HAUTE SAISON

30. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- BÂTIR LES COMPÉTENCES POUR L'AVENIR DE L'AGRICULTURE

36. AUTOMATISATION ET TECHNOLOGIE

- L'INNOVATION, L'INVESTISSEMENT ET LA COLLABORATION À L'HONNEUR LORS DE L'ÉDITION 2026 DE L'AGRI TECH VENTURE FORUM

36. AUX ALENTOURS

Pour en savoir plus sur ces enjeux et sur le plan du CCRHA pour y remédier, [cliquez ici](#).



**IMPLIQUEZ-VOUS :
UNE MAIN-D'ŒUVRE FORTE
COMMENCE AVEC VOUS.**

info@cahrc-ccrha.ca





Chers lecteurs, chères lectrices,

Alors que l'été bat encore son plein et que les journées sont encore chaudes, le secteur canadien de l'agriculture et de l'agroalimentaire continue de traverser un moment charnière. Partout au pays, les producteurs, les entreprises, les éducateurs et les partenaires de l'industrie naviguent dans un contexte marqué par l'incertitude, qu'il s'agisse des pressions des marchés mondiaux, de la variabilité climatique ou de la hausse du coût des intrants. Parallèlement, le gouvernement fédéral reconnaît l'importance de l'industrie agricole et alimentaire canadienne par l'entremise de la [Stratégie nationale de sécurité alimentaire](#) et de la [Stratégie nationale sur l'intelligence artificielle \(IA\)](#). Pourtant, au cœur de ces défis et de ces occasions, une vérité demeure : la force de notre secteur dépend entièrement de la force de notre main-d'œuvre.

Au CCRHA, nous constatons chaque jour que les gens sont au cœur de la réussite de notre industrie. Bien que l'innovation, l'automatisation et l'intelligence artificielle transforment la façon dont nous cultivons, transformons et distribuons les aliments, elles ne remplacent pas l'expertise humaine — elles agissent plutôt comme un catalyseur qui relève la barre en matière de compétences, de leadership et d'adaptabilité. Comme le souligne ce numéro, l'adoption des technologies s'accélère d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur, ce qui entraîne un besoin croissant d'une main-d'œuvre outillée pour prospérer dans un environnement en évolution rapide.

Cette transformation survient à un moment critique. La pénurie de main-d'œuvre demeure l'un des défis les plus persistants de notre secteur, et d'importants écarts de main-d'œuvre sont à prévoir au cours des prochaines années. Parallèlement, les changements démographiques, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre, accentuent l'urgence d'attirer de nouveaux talents, de soutenir le développement de carrière et d'assurer le transfert des connaissances entre les générations.

Grâce au Plan stratégique national pour la main-d'œuvre (PSNMO), nous travaillons en collaboration avec des partenaires de partout au Canada pour transformer ces défis en occasions. Le Sommet du PSNMO, qui s'est tenu tout récemment à Calgary les 10 et 11 juin, a été un franc succès. Il a réuni l'industrie, les éducateurs et le gouvernement afin de concentrer les efforts sur la main-d'œuvre du secteur de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons. Comme vous le lirez dans cette édition, la prochaine phase du PSNMO met l'accent sur l'avancement de solutions concrètes dans des domaines clés : le renforcement du développement des compétences, l'accroissement de la capacité des employeurs, le soutien à des milieux de travail inclusifs et résilients, et l'amélioration de la perception et de la sensibilisation aux carrières en agriculture. Ces priorités reflètent un engagement commun à bâtir une main-d'œuvre qui est non seulement suffisante en nombre, mais aussi hautement compétente et prête pour l'avenir.



Il est tout aussi important de reconnaître que le développement de la main-d'œuvre ne se résume pas à des chiffres et à des compétences, c'est avant tout une question d'humains et de bien-être. Le soutien à la culture d'entreprise, à la santé mentale et à des environnements inclusifs est essentiel à notre réussite à long terme. Lorsque les gens se sentent valorisés, soutenus et connectés, ils sont beaucoup plus susceptibles de rester dans le secteur et de contribuer à sa croissance continue.

En regardant vers l'avenir, le CCRHA demeure déterminé à fournir des outils pratiques, des données probantes sur le marché du travail et des solutions collaboratives qui soutiennent les employeurs de tout le pays. Notre engagement consiste à veiller à ce que le secteur canadien de l'agriculture et de l'agroalimentaire dispose des talents, du leadership et de la résilience nécessaires pour répondre aux exigences d'aujourd'hui, tout en se préparant aux occasions de demain.

Ensemble, nous renforçons non seulement notre main-d'œuvre, mais aussi l'avenir de l'alimentation au Canada.

Il est tout aussi important de reconnaître que le développement de la main-d'œuvre ne se résume pas à des chiffres et à des compétences — c'est avant tout une question d'humains et de bien-être. Le soutien à la culture d'entreprise, à la santé mentale et à des environnements inclusifs est essentiel à notre réussite à long terme. Lorsque les gens se sentent valorisés, soutenus et connectés, ils sont beaucoup plus susceptibles de rester dans le secteur et de contribuer à sa croissance continue. En regardant vers l'avenir, le CCRHA demeure déterminé à fournir des outils pratiques, des données probantes sur le marché du travail et des solutions collaboratives qui soutiennent les employeurs de tout le pays. Notre engagement consiste à veiller à ce que le secteur canadien de l'agriculture et de l'agroalimentaire dispose des talents, du leadership et de la résilience nécessaires pour répondre aux exigences d'aujourd'hui, tout en se préparant aux occasions de demain. Ensemble, nous renforçons non seulement notre main-d'œuvre, mais aussi l'avenir de l'alimentation au Canada.



Jennifer Wright
Directrice générale
**Conseil canadien des
ressources humaines en
agriculture**



À PROPOS DU CCRHA

Le Conseil canadien des ressources humaines en agriculture (CCRHA) est un organisme national à but non lucratif qui se consacre à la résolution des enjeux liés aux ressources humaines auxquels font face les entreprises agricoles partout au Canada.

Cela signifie que nous représentons et soutenons l'agriculture sous toutes ses formes, des agriculteurs et éleveurs aux transformateurs, emballeurs, scientifiques de l'alimentation, mécaniciens, vétérinaires, et bien plus encore.

Nous offrons une expertise et des outils qui peuvent être adaptés pour répondre aux besoins des propriétaires, des exploitants et des travailleurs de l'ensemble du secteur.

Cela comprend :

- Des formations en RH actualisées et axées sur l'agriculture
- Des programmes de subventions salariales et de développement des compétences
- Des occasions de réseautage au sein de l'industrie
- Des services de consultation en RH personnalisés (1-sur-1)
- Des perspectives sur les enjeux émergents, tels que la planification de la relève, le recrutement de travailleurs qualifiés et l'amélioration de la sécurité à la ferme.

Contactez-nous pour en savoir plus sur la façon dont vous pouvez tirer parti de nos services.



CAHRC-CCRHA

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

*Les activités du CCRHA sont financées en partie
par le Programme de solutions pour la main
d'œuvre sectorielle du gouvernement du
Canada.*



LE COIN DU CCRHA

- **RESTONS CONNECTÉS**
- **LE CCRHA ET L'UNIVERSITÉ DE GUELPH LANCEMENT**
- **FAIRE BOUGER LES CHOSSES : POINTS MARQUANTS DU SOMMET DE CALGARY**

CAHRC'S CORNER

RESTONS CONNECTÉS



PROGRAMME DE SOUTIEN DES RH EN AGRICULTURE

Soutien mensuel continu pour les besoins en RH de
votre entreprise agricole

Recrutement et intégration	Développement du leadership
Descriptions de poste	Politiques de RH pour entreprises agricoles
Stratégies de rétention	Gestion du rendement
Embauche saisonnière et planification de la main-d'œuvre	Soutien en cas de cessation d'emploi
Travailleurs étrangers	Enquêtes en milieu de travail

Contactez-nous

HR@cahrc-ccrha.ca
www.cahrc-ccrha.ca
(306) 321-7505 pour l'Ouest canadien
(519) 400-7668 pour le centre et l'est du Canada



Rejoignez notre rendez-vous mensuel Suivi RH dans l'agricole

Une occasion virtuelle pour les producteurs, les chefs d'exploitation ou les professionnels des ressources humaines de se rencontrer.

Les sessions ont lieu le premier jeudi de chaque mois, de 13 h à 14 h (heure de l'Est). Les réunions se déroulent uniquement en anglais.

Inscrivez-vous ici



PROGRAMME POSSIBILITÉS CROISSANTES

Ce que les employeurs doivent savoir

- ✓ **Subvention salariale** : jusqu'à 50 % des salaires, jusqu'à 5 000 \$ par étudiant
- ✓ **Placements éligibles** : Formation en alternance | Stages Stages sur le terrain | Projets pratiques
- ✓ **Mise à jour des détails du programme** : consultez les dernières conditions d'éligibilité et exigences



<https://cahrc-ccrha.poweredbymagnet.ca>

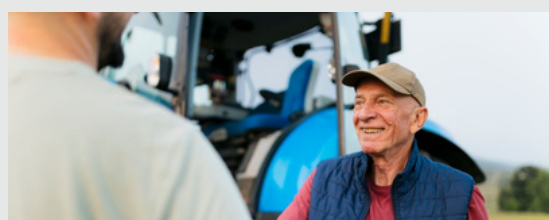
DEVENEZ PARTENAIRE

Vous souhaitez renforcer la main-d'œuvre agroalimentaire du Canada tout en mettant en valeur votre leadership ?

Le programme de partenariat du CCRHA vous donne accès à des solutions RH sur mesure, à des perspectives exclusives sur l'industrie et à une visibilité nationale.

Rejoignez-nous pour bâtir un secteur plus fort et plus résilient.

Contactez-nous à l'adresse outreach@cahrc-ccrha.ca pour en savoir plus.



LE COIN DU CCRHA

CULTIVER LES TALENTS, CULTIVER L'AGRICULTURE : LE CCRHA ET L'UNIVERSITÉ DE GUELPH LANCENT

Le secteur agricole canadien repose sur une main-d'œuvre qualifiée et engagée, pourtant les pénuries de main-d'œuvre continuent de freiner la croissance et la durabilité à long terme de cette industrie. À mesure que les exploitations agricoles s'agrandissent, se spécialisent et dépendent de plus en plus de travailleurs tant nationaux qu'internationaux, le rôle de l'employeur agricole ne cesse d'évoluer. Aujourd'hui, les producteurs ne gèrent plus seulement les cultures, le bétail et l'équipement; ils dirigent également des équipes, façonnent la culture d'entreprise, naviguent à travers les réglementations du travail et élaborent des stratégies de main-d'œuvre à long terme.

Reconnaissant l'importance croissante de la gestion des ressources humaines en agriculture, le CCRHA s'est associé à l'École d'études continues de l'Université de Guelph pour concevoir un nouveau cours optionnel intitulé **La gestion des RH pour les entreprises agricoles et rurales**. Ce cours s'inscrit dans le cadre du certificat en gestion du personnel de l'Université et a été spécialement conçu pour répondre aux défis et aux occasions uniques en matière de ressources humaines auxquels font face les employeurs agricoles et ruraux.

Reconnaissant l'importance croissante de la gestion des ressources humaines en agriculture, le CCRHA s'est associé à l'École d'études continues de l'Université de Guelph pour concevoir un nouveau cours optionnel intitulé La gestion des RH pour les entreprises agricoles et rurales. Ce cours s'inscrit dans le cadre du certificat en gestion du personnel de l'Université et a été spécialement conçu pour répondre aux défis et aux occasions uniques en matière de ressources humaines auxquels font face les employeurs agricoles et ruraux.

“Cette collaboration associe l'expertise du CCRHA en développement de la main-d'œuvre agricole, en information sur le marché du travail et en meilleures pratiques de RH à la réputation de longue date de l'Université de Guelph pour la qualité de sa formation professionnelle. Ensemble, les deux organisations ont mis sur pied une formule d'apprentissage pratique et flexible qui conjugue les connaissances de l'industrie et l'excellence académique d'une manière directement pertinente pour le secteur agricole.”

Ce cours en ligne s'adresse aux propriétaires de fermes, gestionnaires, superviseurs, chefs d'équipe et exploitants d'entreprises rurales qui sont responsables de la gestion du personnel, mais qui n'ont pas nécessairement de formation formelle en RH. Grâce à un apprentissage flexible et adapté au rythme de chacun, les participants acquerront des connaissances pratiques et des outils qu'ils pourront appliquer directement dans leur milieu de travail.

Le programme d'études couvre les aspects clés de la gestion du personnel, notamment la planification de la main-d'œuvre, le recrutement et l'embauche, la rétention des employés, la culture d'entreprise, la rémunération, le leadership, la conformité réglementaire, la santé mentale et la planification de la relève. Il aborde également des sujets particulièrement cruciaux en agriculture, tels que la gestion de la main-d'œuvre saisonnière, le travail avec les travailleurs étrangers temporaires, la navigation dans la législation du travail et ses exemptions, ainsi que le soutien à des équipes de plus en plus diversifiées.

Selon Nidia Cerna, directrice du développement des programmes à l'École d'études continues de l'Université de Guelph, la force de ce cours réside dans l'expertise et la perspective sectorielle qui ont guidé sa conception.

« Lorsque les apprenants s'inscrivent au cours La gestion des RH pour les entreprises agricoles et rurales, ils bénéficient du savoir collectif de deux organisations qui se soucient véritablement de ce secteur. Le CCRHA consacre ses efforts depuis des années à défendre et à soutenir les travailleurs et les employeurs agricoles partout au Canada. De son côté, l'École d'études continues propose depuis des décennies des programmes éducatifs qui transposent des connaissances concrètes en un apprentissage pratique et flexible. Je suis fière de travailler aux côtés de l'équipe du CCRHA, et j'ai hâte de voir l'impact que cette expérience d'apprentissage aura sur nos apprenants. »

Le nouveau cours appuie également les objectifs du Plan stratégique national sur la main-d'œuvre agricole et agroalimentaire du CCRHA, qui définit le développement de la main-d'œuvre, le leadership, la formation professionnelle et le renforcement des capacités des employeurs comme des priorités cruciales pour l'avenir du secteur. En améliorant l'accès à une formation pratique en RH, ce partenariat vise à aider les employeurs à consolider leurs stratégies de main-d'œuvre et à créer des milieux de travail plus productifs et résilients.



Un autre avantage de ce programme réside dans son accessibilité. Offert entièrement en ligne par l'entremise de la plateforme d'apprentissage de l'Université de Guelph, le cours permet aux apprenants de progresser à leur propre rythme tout en conciliant les exigences du travail, de la famille et des activités saisonnières. Cette flexibilité contribue à rendre le développement professionnel plus accessible aux employeurs et aux employés des communautés rurales et éloignées partout au Canada.

Un autre avantage de ce programme réside dans son accessibilité. Offert entièrement en ligne par l'entremise de la plateforme d'apprentissage de l'Université de Guelph, le cours permet aux apprenants de progresser à leur propre rythme tout en conciliant les exigences du travail, de la famille et des activités saisonnières. Cette flexibilité contribue à rendre le développement professionnel plus accessible aux employeurs et aux employés des communautés rurales et éloignées partout au Canada.

« Nous sommes ravis de faire équipe avec le Conseil canadien des ressources humaines

en agriculture (CCRHA) pour concevoir des cours innovants en RH agricoles, adaptés spécifiquement aux professionnels de l'agroentreprise », déclare Dianne Tyers, vice-présidente associée de l'École d'études continues. « Cette collaboration nous permet de conjuguer l'expertise universitaire et les réalités du terrain, dotant ainsi les professionnels de connaissances pratiques en RH et propres à l'industrie pour attirer, gérer et retenir les talents dont ils ont besoin pour prospérer dans ce secteur dynamique. »

À mesure que l'agriculture continue d'évoluer, l'investissement dans le capital humain restera l'un des facteurs les plus importants de la réussite des entreprises. Grâce à ce partenariat, le CCRHA et l'Université de Guelph aident les employeurs agricoles à acquérir les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires pour diriger des équipes solides et soutenir une main-d'œuvre agricole florissante pour les années à venir.

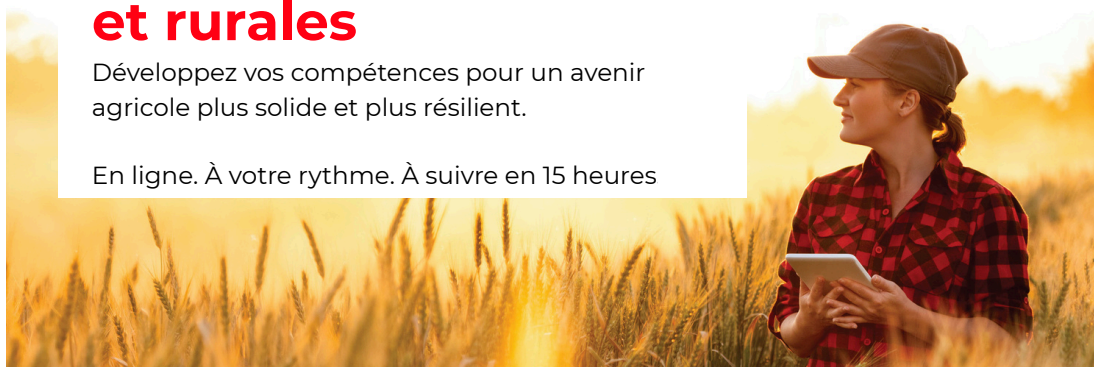
Pour en savoir plus ou pour vous inscrire, visitez : uoguelph.hr-ag

Micro-accréditation en RH pour les entreprises agricoles et rurales

Développez vos compétences pour un avenir agricole plus solide et plus résilient.

En ligne. À votre rythme. À suivre en 15 heures

UNIVERSITY OF
GUELPH | School of
Continuing
Studies



LE COIN DU CCRHA

FAIRE BOUGER LES CHOSES : PRINCIPAUX POINTS À RETENIR DU SOMMET DE CALGARY

Le Sommet national pour la main-d'œuvre s'est tenu à Calgary les 10 et 11 juin. Pendant deux jours, des dirigeants de l'ensemble des secteurs canadiens de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons se sont réunis pour transformer des défis de main-d'œuvre de longue date en actions coordonnées. Le sommet a rassemblé des producteurs, des transformateurs, des éducateurs, des innovateurs, des dirigeants communautaires et des experts en politiques afin d'harmoniser les données probantes, les politiques et les pratiques d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur.

La première journée a été consacrée à la définition du problème et à la mise en lumière de solutions. La mise à jour sur les progrès du CCRHA a souligné cinq années de travail consacrées à la création d'une base de données nationale sur les compétences, d'outils de préparation à l'automatisation, ainsi qu'à des recherches sur la perception de l'agriculture, les lacunes en matière d'infrastructures, les points de référence pour la rémunération et les obstacles pour les travailleurs issus de groupes sous-représentés. Phyllis MacCallum, directrice de la recherche et du transfert des connaissances au CCRHA, a rappelé que les pénuries de main-d'œuvre menacent la compétitivité, la croissance de la valeur ajoutée et le potentiel d'exportation — et qu'une réponse systémique, englobant la production primaire jusqu'à la transformation, est essentielle.

La valeur des exportations a augmenté davantage sous l'effet des prix mondiaux des produits de base que de l'accroissement des volumes ou de la valeur ajoutée, tandis que la R-D privée et les investissements de capitaux tirent de l'arrière par rapport aux pairs internationaux. Le message était clair : la stratégie de la main-d'œuvre doit s'aligner sur les politiques d'innovation, de commerce et d'investissement pour soutenir la croissance.

Des panels intersectoriels ont permis de tirer des leçons pratiques. Les secteurs du camionnage, de la fabrication et de la construction ont présenté des stratégies de rétention, de sensibilisation ciblée et de développement des compétences numériques. Les infrastructures communautaires sont revenues comme un thème récurrent : le logement, le transport, les services de garde, Internet haute vitesse et les services locaux ne sont pas des options secondaires, mais bien des éléments fondamentaux pour le recrutement et la rétention dans les régions rurales.

Des études de cas ont illustré comment une planification pluriannuelle et des partenariats entre employeurs et municipalités peuvent transformer de petites villes en bassins de talents dynamiques.

La technologie et l'IA ont dominé les séances de l'après-midi de la première journée. Mark Patterson, fondateur et directeur général de Magnet, a décrit le rythme de changement exponentiel et a insisté sur l'importance de se concentrer sur la « capacité d'adaptation » — l'amélioration des bases de données, la refonte des flux de travail, les bancs d'essai et la reconversion de la main-d'œuvre, plutôt que sur l'adoption fragmentaire d'outils. L'IA et l'automatisation peuvent stimuler la productivité, mais seulement si les employeurs, les éducateurs et les bailleurs de fonds investissent dans l'infrastructure moins prestigieuse qui rend possible la transformation numérique.

La deuxième journée s'est orientée vers des pistes d'action concrètes : l'attraction de talents, l'immigration, la culture d'entreprise et les priorités immédiates. Les panels ont mis en lumière des modèles de recrutement fructueux pour les nouveaux arrivants, les peuples autochtones et les personnes en réorientation de carrière issues des milieux urbains : l'apprentissage pratique, les microcertifications, les programmes courts adaptés aux besoins des employeurs, et une mise en récit (storytelling) axée sur la nature des rôles plutôt que sur les étiquettes de l'industrie. Des initiatives comme Agri-Élite (Agri-Edge) et l'apprentissage expérientiel en milieu scolaire ont été présentées comme des modèles transférables à plus grande échelle.

L'immigration s'est imposée comme un enjeu crucial et complexe. Les panélistes ont souligné que les travailleurs étrangers temporaires demeurent essentiels pour les activités à forte intensité de main-d'œuvre, en particulier dans les régions rurales. Ils ont demandé une simplification administrative, des permis de plus longue durée et le renouvellement de voies d'accès à la résidence permanente adaptées aux réalités agricoles. Les intervenants ont fait remarquer que les données globales sur les postes vacants peuvent masquer des pénuries locales aiguës, et ont pressé les décideurs politiques de prendre en compte les conditions propres aux milieux ruraux.

Des experts en RH ont pressé les employeurs d'accorder la priorité au développement du leadership, à la sécurité psychologique, aux cultures inclusives et à l'adoption pratique de l'IA dans les fonctions de gestion des RH. Les stratégies de rétention se sont articulées autour de processus d'embauche transparents, d'un accueil et d'une intégration structurés, du mentorat, de parcours de carrière clairs et de primes salariales modestes, le tout combiné à des activités de renforcement communautaire qui réduisent le stress des travailleurs saisonniers.

Le sommet s'est conclu par un appel à l'action collective. La troisième phase du PSNMO relancera les groupes de travail, parachèvera l'élaboration d'un cadre de compétences mettant en relief les compétences émergentes, et déploiera des outils à l'échelle de la stratégie de la main-d'œuvre. Les délégués ont quitté Calgary avec une vision claire pour l'avenir : relever les défis liés à la main-d'œuvre exigera une action coordonnée entre les décideurs politiques, les employeurs, les éducateurs et les communautés. En mettant l'accent sur les jeunes, nous avons tiré de précieuses leçons d'autres industries confrontées à des pressions similaires sur leur main-d'œuvre — le principal point à retenir étant que nous n'avons pas besoin de partir de zéro, et qu'il doit y avoir une meilleure harmonisation entre les systèmes de formation et l'industrie si nous voulons combler ces écarts persistants.

La résolution des défis liés à la main-d'œuvre exigera également que nous pensions à long terme, même au-delà du prochain cadre stratégique quinquennal pour l'agriculture.

Si les douze prochains mois permettent d'obtenir des résultats mesurables, d'élargir l'utilisation de l'IMT (information sur le marché du travail) et de développer des partenariats durables entre les employeurs et les communautés, le Sommet du PSNMO qui se tiendra à Halifax en juin 2027 démontrera les progrès accomplis à l'égard des actions priorisées cette année et continuera de faire évoluer le PSNMO, passant ainsi du consensus aux résultats concrets.

A photograph of two veterinarians in a barn. One veterinarian, wearing a white lab coat over a purple shirt and blue jeans, stands on the left holding a blue clipboard. The other veterinarian, wearing dark blue scrubs and a stethoscope, is kneeling on the right, looking towards the first. The background shows several cows in a barn setting.

PERCEPTION ET SENSIBILISATION À L'ÉGARD DE L'INDUSTRIE ET DES CARRIÈRES



ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES EN AGRICULTURE GRÂCE À L'INNOVATION ET À L'APPRENTISSAGE INTÉGRÉ AU TRAVAIL

Le secteur agricole canadien évolue à un rythme rapide grâce à l'innovation, à la technologie et à la durabilité, avec un défi de taille au premier plan : s'assurer que les étudiants et les chercheurs d'emploi comprennent la diversité des carrières offertes au sein de l'industrie. Aujourd'hui, l'agriculture dépasse largement les perceptions traditionnelles associées à la ferme, englobant l'intelligence artificielle, l'automatisation et la durabilité environnementale, et les récents événements nationaux mettent en lumière l'importance croissante de l'apprentissage intégré au travail (AIT) pour inciter les étudiants à explorer de nouveaux cheminements professionnels et aider à façonner la future main-d'œuvre du secteur.

Des chefs de file de la technologie de partout au Canada se sont réunis à [l'événement annuel Partenaires d'innovation du Canada de Polytechnics Canada](#), qui s'est tenu au Humber Polytechnic du 12 au 14 mai. Cet événement a rassemblé des leaders de l'industrie, des établissements postsecondaires et des organisations axées sur l'innovation afin d'explorer les technologies émergentes, la recherche appliquée et le développement de la main-d'œuvre dans une multitude de secteurs.

Tout au long de la conférence, les discussions ont mis l'accent sur la nécessité de mieux connecter les étudiants avec les industries en

pleine transformation et sur ce que cela implique pour la population étudiante et l'éducation d'aujourd'hui. L'agriculture est précisément un secteur qui croise la technologie, l'automatisation, l'ingénierie, l'analyse de données, la durabilité et l'innovation commerciale. Le CCRHA a eu l'occasion de prendre part à cette conversation et d'échanger avec des éducateurs et des leaders de l'industrie sur l'innovation en cours dans le secteur agricole. On reconnaît de plus en plus que de nombreux étudiants ignorent que leurs compétences et leurs intérêts correspondent à des carrières dans le secteur agroalimentaire. Des événements comme Partenaires d'innovation du Canada jouent un rôle essentiel pour combler ce manque de sensibilisation en favorisant la collaboration entre les éducateurs, les employeurs et les acteurs de l'industrie pour la future main-d'œuvre.

L'importance de l'apprentissage expérientiel et des partenariats avec l'industrie a également été au cœur des discussions de la conférence [Voies vers les partenariats d'EAT-Canada \(CEWIL\)](#), qui s'est tenue à Ottawa du 19 au 21 mai. En tant que membre d'EAT-Canada, le CCRHA est toujours ravi de prendre part à un dialogue aussi constructif entre les représentants du milieu de l'éducation, les étudiants, le gouvernement et la communauté. La conférence annuelle d'EAT-Canada explore comment des occasions d'AIT

enrichissantes peuvent aider les étudiants à acquérir de l'expérience pratique tout en renforçant le développement de la main-d'œuvre à l'échelle du pays.

Les échanges tout au long de l'événement ont réaffirmé la valeur de la création de parcours accessibles permettant aux étudiants d'explorer des carrières auxquelles ils n'auraient peut-être pas pensé, une mission similaire à celle du programme Cultiver l'avenir du CCRHA, qui joue un rôle essentiel pour changer les perceptions à l'égard de l'agriculture en permettant aux étudiants d'acquérir une expérience pratique concrète.

Le programme Possibilités croissantes du CCRHA et l'AIT jouent un rôle crucial dans l'évolution des perceptions et de la sensibilisation chez les étudiants issus de divers horizons académiques. Les stages dans des domaines connexes à l'agriculture — tels que les communications, l'ingénierie, les sciences de l'environnement, les affaires et la technologie — contribuent à démontrer que l'agriculture est une industrie moderne, innovante et en évolution rapide, offrant des perspectives qui dépassent de loin le cadre traditionnel.

Alors que le Canada fait face à des pénuries de main-d'œuvre persistantes et à une demande croissante de talents qualifiés, la collaboration entre les employeurs, les établissements postsecondaires et les organismes de développement de la main-d'œuvre demeurera essentielle. Des événements nationaux comme Partenaires d'innovation du Canada et la conférence d'EAT-Canada : Voies vers les partenariats ne se contentent pas de mettre en valeur l'innovation et les technologies émergentes; ils soulignent également toute l'importance de l'apprentissage intégré au travail et de l'exploration de nouveaux cheminements de carrière pour la prochaine génération.

PROGRAMME

POSSIBILITÉS CROISSANTES

Embauchez un **étudiant**. Contribuez à bâtir **l'avenir** de l'agriculture.

- ✓ **Subvention salariale** : jusqu'à 50 % des salaires, jusqu'à 5 000 \$ par étudiant
- ✓ **Placements éligibles** : Formation en alternance | Stages Stages sur le terrain | Projets pratiques
- ✓ **Une procédure simple** : un processus simplifié avec l'accompagnement continu de l'équipe du CCRHA
- ✓ **Mise à jour des détails du programme** : consultez les dernières conditions d'éligibilité et exigences





LE PERSONNEL ET LA CULTURE D'ENTREPRISE





RÉTENTION ET RENDEMENT DANS L'AGRICULTURE CANADIENNE



La rétention des employés et la gestion du rendement sont devenues des défis cruciaux pour le secteur agricole canadien. Les pénuries de main-d'œuvre, les changements démographiques et la concurrence accrue pour les travailleurs qualifiés exercent une pression considérable sur les fermes, qui doivent non seulement attirer les talents, mais aussi créer des milieux de travail où les employés choisissent de rester. Selon les tendances nationales du marché du travail signalées par la recherche sur l'IMT (information sur le marché du travail) du CCRHA, les pénuries de main-d'œuvre demeurent l'un des risques les plus persistants auxquels font face les employeurs agricoles dans toutes les filières au Canada. Ces pénuries nuisent à la productivité, à la stabilité opérationnelle et à la durabilité à long terme des entreprises.

Les défis liés à la rétention dans l'agriculture canadienne

Les problèmes de rétention dans l'agriculture découlent de plusieurs réalités structurelles. De nombreuses fermes sont situées dans des régions rurales ou éloignées, ce qui rend difficile la concurrence avec les employeurs urbains qui offrent des salaires plus élevés, des trajets plus courts ou des horaires plus prévisibles. Le CCRHA souligne que le maintien d'une main-d'œuvre agricole forte est devenu « le principal enjeu de gestion des risques d'entreprise dans toutes les filières » en raison des pénuries de main-d'œuvre persistantes et des taux de vacance élevés.

Les pressions démographiques intensifient

ces défis. L'IMT du CCRHA démontre qu'une part importante de la main-d'œuvre agricole nationale approche de l'âge de la retraite, certaines provinces prévoyant que plus du tiers de leurs travailleurs chevronnés prendront leur retraite d'ici 2030. Cette situation crée un important déficit d'expérience et accroît l'urgence pour les fermes de retenir leurs employés actuels tout en attirant de nouveaux talents.

Qu'est-ce qui favorise la rétention dans l'agriculture ?

L'IMT du CCRHA cerne plusieurs facteurs clés qui influencent la rétention au sein des fermes canadiennes. L'un des principaux défis réside dans la perception du travail agricole chez les chercheurs d'emploi. De nombreuses personnes, en particulier celles qui n'ont jamais été exposées au milieu agricole, ont des idées préconçues et dépassées sur la nature des emplois dans ce secteur, notamment des inquiétudes concernant les exigences physiques, les possibilités limitées d'avancement professionnel et l'instabilité saisonnière. Ces perceptions peuvent décourager les travailleurs potentiels d'intégrer le secteur ou d'y rester.

Du côté des employeurs, les fermes qui investissent dans de solides pratiques RH ont tendance à retenir leurs employés plus efficacement. Les recherches du CCRHA soulignent que les employés sont plus susceptibles de rester lorsqu'ils bénéficient de :

- Une communication claire et des attentes bien définies ;
- Une rémunération équitable et compétitive ;

- Des milieux de travail sûrs et bien organisés ;
- Des possibilités de perfectionnement des compétences et d'avancement professionnel ;
- Des environnements inclusifs et accueillants pour les nouveaux arrivants et les groupes sous-représentés.

Ces constatations concordent avec les critères de référence nationaux en matière de RH, qui démontrent que les organisations affichant un solide taux de rétention investissent dans la culture d'entreprise, le leadership et le développement de carrière — des facteurs qui influencent directement la fidélisation et la satisfaction des employés.

La gestion du rendement dans les milieux de travail agricoles

La gestion du rendement dans l'agriculture doit tenir compte des caractéristiques uniques du secteur : les cycles de main-d'œuvre saisonniers, la diversité des niveaux de compétences, les tâches exigeantes sur le plan physique et la nécessité d'une conformité stricte aux normes de sécurité et de production alimentaire.

Le CCRHA souligne qu'une gestion efficace des RH permet de s'assurer d'avoir « les bonnes personnes possédant les bonnes compétences au bon moment », ce qui exige des attentes claires et une communication cohérente. Pourtant, de nombreuses exploitations agricoles, en particulier les petites fermes ou les entreprises familiales, manquent de systèmes de RH officiels. Dans certaines provinces, plus de la moitié des employeurs assument eux-mêmes les responsabilités liées aux RH, ce qui entraîne des pratiques de rendement incohérentes et des structures de rétroaction limitées.

Un système solide de gestion du rendement en agriculture comprend généralement :

- Des descriptions de poste et des attentes de rendement claires ;
- Des suivis réguliers pendant les périodes de pointe ;
- Des occasions d'encadrement (coaching) et de perfectionnement des compétences ;



- Des évaluations objectives et documentées ;
- La reconnaissance du bon rendement.

Ces pratiques permettent non seulement d'améliorer la productivité, mais elles contribuent également de manière directe à la rétention du personnel. Les employés qui comprennent ce que l'on attend d'eux, qui reçoivent de la rétroaction et qui se sentent valorisés sont nettement plus susceptibles de rester en poste.

Le lien entre la rétention et le rendement

La rétention et le rendement sont profondément interconnectés. Un taux de roulement élevé nuit à la productivité, augmente les coûts de formation et réduit la stabilité opérationnelle — particulièrement pendant les périodes cruciales d'ensemencement et de récolte. À l'inverse, une gestion efficace du rendement favorise la rétention en favorisant la clarté, l'équité et les possibilités de croissance professionnelle.

Les données de l'IMT du CCRHA démontrent régulièrement que les fermes dotées de pratiques de RH bien structurées — comme une communication claire, un encadrement attentionné et des occasions de perfectionnement des compétences — obtiennent de meilleurs résultats en matière

de rétention. Lorsque les employés se sentent soutenus, comprennent bien leur rôle et entrevoient un avenir au sein de l'exploitation, ils sont nettement plus enclins à s'investir à long terme et à offrir un rendement supérieur.

Conclusion

La rétention du personnel et la gestion du rendement constituent les piliers essentiels d'une main-d'œuvre agricole durable au Canada. Face à l'intensification des pénuries de main-d'œuvre et aux pressions démographiques croissantes, les exploitations agricoles doivent adopter des pratiques de RH volontaires et bien structurées qui favorisent l'engagement, le perfectionnement et le bien-être des employés. Les recherches menées à l'échelle nationale et provinciale démontrent invariablement que l'amélioration de la culture d'entreprise, la clarification des attentes et l'investissement dans le capital humain figurent parmi les stratégies les plus efficaces pour retenir les travailleurs qualifiés dans ce secteur.

Alors que l'agriculture canadienne continue d'évoluer — en adoptant de nouvelles technologies, en diversifiant sa main-d'œuvre et en composant avec les réalités complexes du marché du travail —, la mise en place de systèmes solides de rétention et de gestion du rendement s'avérera indispensable pour assurer la productivité, la compétitivité et la résilience à long terme du secteur.





L'IMMIGRATION ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS





SOUTENIR LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES INTERNATIONAUX PENDANT LA HAUTE SAISON

À mesure que la saison d'ensemencement tire à sa fin et que les fermes passent à l'étape suivante de la saison de croissance, de nombreux travailleurs agricoles internationaux portent un fardeau qui dépasse la simple fatigue physique. Les longues journées de travail, le labeur exigeant, la météo imprévisible et les mois passés loin de la famille peuvent peser lourdement sur la santé mentale et le bien-être général. Pour une grande partie d'entre eux, la fin de la période des semis amène non seulement l'épuisement, mais aussi des sentiments de stress, de solitude, de mal du pays et d'épuisement professionnel.

De nombreux travailleurs agricoles internationaux traversent également ce que l'on appelle souvent la « phase de lune de miel » au cours de leurs premières journées ou semaines au Canada. En début de saison, les travailleurs peuvent se sentir enthousiastes, pleins d'espoir et motivés par la possibilité de gagner un revenu, de subvenir aux besoins de leur famille et de découvrir un nouveau pays. Tout semble nouveau et positif, et les travailleurs sont souvent impatients de bien performer et de s'adapter rapidement. Cependant, au fil de la saison, les exigences physiques du travail agricole, les longues heures, la barrière de la langue, les différences culturelles et l'éloignement des êtres chers peuvent commencer à peser sur le bien-être mental. L'enthousiasme initial peut alors céder la place à la fatigue, au stress, à la frustration ou à la solitude. Il est essentiel que les employeurs et les superviseurs comprennent cette transition, car des travailleurs qui semblent bien s'adapter en début de saison peuvent avoir besoin d'un soutien accru plus tard, lorsque l'épuisement physique et émotionnel commence à se faire sentir.

Dans de nombreuses cultures, la santé mentale demeure un sujet tabou, ce qui rend difficile pour les travailleurs de demander de l'aide directement. De plus, certains d'entre eux peuvent ne pas reconnaître les signes d'épuisement professionnel (burnout), d'anxiété ou de dépression avant d'y être déjà profondément confrontés.

Parmi les signes les plus courants, on observe :

- Une irritabilité accrue ou le repli sur soi ;
- Des troubles du sommeil ;
- Une perte de motivation ;
- Des changements dans l'appétit ;
- Une fatigue qui dépasse l'épuisement physique normal.
- Une augmentation des conflits entre les travailleurs ;
- Une perte de concentration ou de productivité ;
- Des expressions de désespoir ou d'inquiétude excessive.

Les recherches menées à travers le Canada continuent de démontrer que les travailleurs agricoles internationaux se heurtent à des obstacles uniques lorsqu'ils tentent d'accéder à des services de soutien en santé mentale. Parmi les défis les plus courants, on trouve la barrière de la langue, les options de transport limitées dans les régions rurales, le manque de sensibilisation aux services offerts, la stigmatisation entourant la santé mentale et la peur d'exprimer ses préoccupations. De nombreux travailleurs ressentent également de l'anxiété liée à la sécurité de leur emploi et à leur retour lors des saisons futures, ce qui peut les inciter à hésiter avant de demander de l'aide ou de signaler des difficultés. De plus, naviguer dans le système de santé canadien peut s'avérer complexe, particulièrement lorsque les services de soutien adaptés à la culture ou offerts en plusieurs langues sont limités.

Parallèlement, les propriétaires de fermes subissent eux aussi d'importantes pressions en devant composer avec l'augmentation du coût des intrants, l'incertitude des marchés, les pénuries de main-d'œuvre, les échéanciers de production, les exigences opérationnelles et les changements climatiques. Soutenir le bien-être des travailleurs ne signifie pas que les employeurs doivent se transformer en conseillers ou en experts de la santé mentale. Cependant, la création d'un environnement de travail bienveillant peut faire une différence significative sur le bien-être général des employés et sur le moral des troupes.

Comment les employeurs peuvent soutenir la santé mentale des travailleurs

De petits gestes ont souvent les plus grands impacts. Les employeurs et les superviseurs peuvent contribuer à créer des milieux de travail plus sains en instaurant un climat de confiance, en réduisant l'isolement et en encourageant une communication ouverte.

Conseils pratiques pour soutenir les travailleurs internationaux

- Faire des suivis réguliers avec les travailleurs
- De simples conversations quotidiennes, comme « Comment ça va ? » ou « Comment va la famille au pays ? », peuvent grandement aider les travailleurs à se sentir reconnus et soutenus.
- Encourager les contacts avec la famille
- Un accès fiable à un réseau Wi-Fi et des moments flexibles permettant aux travailleurs de faire des appels vidéo à leur famille peuvent réduire considérablement le stress et le mal du pays.
- Utiliser des plateformes de communication familiales
- Les groupes WhatsApp peuvent être utilisés pour partager des mises à jour, des consignes de sécurité, des ressources de bien-être, des horaires de transport ou des renseignements sur les activités communautaires dans la langue préférée des travailleurs.
- Fournir de l'information multilingue
- Les affiches, les vidéos et le matériel d'orientation devraient être accessibles dans les langues que les travailleurs comprennent le mieux, comme l'espagnol ou le tagalog, selon le cas.
- Réduire l'isolement social
- Organiser occasionnellement des activités sociales — comme des barbecues, des matchs de soccer, des sorties communautaires ou des célébrations culturelles — permet de resserrer les liens et de stimuler le moral des troupes.
- Faciliter le transport vers la ville ou les activités communautaires
- L'accès aux épiceries, aux services religieux, aux parcs et aux activités récréatives contribue grandement à améliorer le bien-être général.
- Former les superviseurs à la communication respectueuse
- Les superviseurs qui comprennent les différences culturelles et qui sont sensibilisés à la santé mentale sont mieux outillés pour repérer les moments où un travailleur bat de l'aile.
- Normaliser les discussions sur le stress et la santé mentale
- Les travailleurs sont plus enclins à demander de l'aide lorsque les employeurs affirment ouvertement que la santé mentale est importante et que du soutien est disponible.

- Encourager le soutien par les pairs
- Les travailleurs se sentent souvent plus à l'aise de se confier d'abord à un collègue de confiance avant de s'adresser à la direction ou à des services de soutien officiels.
- Reconnaître l'apport des travailleurs
- De petits gestes, comme souligner des moments clés, saluer le travail acharné ou offrir des repas pendant les périodes de pointe, peuvent transformer le moral et la culture d'entreprise.

Ressources en santé mentale pour les travailleurs agricoles à travers le Canada

De nombreux organismes partout au Canada offrent désormais des services de soutien spécialisés en santé mentale pour les agriculteurs, les travailleurs agricoles et les communautés rurales.

Ressources nationales

- **Centre canadien pour le bien-être agricole (CCBEA)** : Ressources sur la santé mentale et le bien-être en agriculture.
- **Ligne d'aide du Réseau national pour le bien-être des agriculteurs** : Soutien en cas de crise 24/7
- **Association canadienne de sécurité agricole (ACSA) – Carrefour de la santé mentale**
- **Fondation Do More Ag** : Sensibilisation et formation en santé mentale pour le secteur agricole.
- **Agriculture et Agroalimentaire Canada – Ressources en santé mentale** : Ressources fédérales en santé mentale et initiatives pour le bien-être agricole.

Alberta

- **AgKnow Alberta Farm Mental Health Network (en anglais)**

British Columbia

- **Ressources en santé mentale d'AgSafe BC**

Manitoba

- **Ligne d'aide en cas de crise de Klinik (en anglais)**

New Brunswick

- **Farm Talk Care – Farmer Wellness Program**

Newfoundland and Labrador

- **Farm Talk Care – Programme de bien-être pour les agriculteurs**

Nova Scotia

- **Services de santé mentale 811 de Terre-Neuve-et-Labrador**

Ontario

- **Programme de bien-être pour les travailleurs agricoles internationaux (PBTAI)**
- **Initiative pour le bien-être des agriculteurs**
- **Cliniques de santé de l'Ontario pour les travailleurs (OHCOW)**
- **Services de prévention et de sécurité au travail (WSPS)**

Prince Edward Island

- **PEI Farm Centre – Farmer Assistance Program (en anglais)**

Quebec

- **Au cœur des familles agricoles (ACFA)**

Saskatchewan

- **Farm Stress Line – Services de crise mobiles de la Saskatchewan (en anglais)**
- **SaskAgMatters (en anglais)**

Territories (Yukon, Northwest Territories, Nunavut)

- **9-8-8 : Ligne d'aide en cas de crise de suicide Canada**



CAHRC-CCRHA

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

Soyez reconnu comme **un leader** dans la résolution du défi no 1 de l'agriculture

Le CCRHA est **le leader national en développement de la main-d'œuvre pour l'agriculture canadienne**. Nous offrons des solutions de recherche, de formation et de RH qui aident le secteur à attirer, à retenir et à perfectionner une main-d'œuvre qualifiée et durable. **En devenant partenaire avec nous, votre organisation joue un rôle direct dans la résolution du défi le plus urgent de l'agriculture : les gens.**

Pourquoi devenir partenaire du CCRHA ?

- **Faites une différence** : Soutenez des programmes qui renforcent la main-d'œuvre et les pratiques de RH en agriculture.
- **Élargissez votre portée** : Connectez-vous avec des chefs de file, des professionnels et des intervenants de l'industrie.
- **Valorisez votre marque** : Positionnez votre organisation aux côtés d'un organisme à but non lucratif de confiance et respecté dans le secteur agricole.

Avantages du partenariat



Leadership de l'industrie

Positionnez votre organisation comme un acteur clé de l'excellence et de l'innovation en matière de main-d'œuvre dans le secteur agricole.



Engagement percutant

Soutenez des programmes et des initiatives qui font une différence tangible dans le développement de la main-d'œuvre et la gestion des RH.



Visibilité de la marque

Présentez votre marque à un public national de professionnels, d'intervenants et de décideurs de l'industrie.



Connexions stratégiques

Bâissez des relations significatives avec des chercheurs, des décideurs politiques et des organisations agricoles de premier plan.

PRÊT À FAIRE UNE DIFFÉRENCE DURABLE ?

✉ Jennifer Wright : jwright@cahrc-ccrha.ca

🌐 www.cahrc-ccrha.ca



**Avez-vous une histoire qui
mérite d'être racontée dans le
prochain numéro d'Agri
Workforce Matters ?**

FAITES-LE NOUS SAVOIR !

**Notre équipe est à votre disposition à l'adresse
info@cahrc-ccrha.ca pour discuter du contenu commandité
et des autres occasions dont vous pouvez profiter.**



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



BÂTIR LES COMPÉTENCES POUR L'AVENIR DE L'AGRICULTURE

Le développement de la main-d'œuvre demeure l'un des plus grands défis auxquels est confronté le secteur agricole canadien.

Grâce à nos recherches sur le marché du travail, le CCRHA a constamment constaté que les employeurs ont besoin d'un accès fiable à des travailleurs possédant les compétences et les connaissances requises pour répondre aux exigences changeantes de l'industrie.

Pour soutenir l'industrie, le CCRHA a mis au point une gamme de ressources sur la main-d'œuvre, comprenant plus de 50 Normes professionnelles nationales (NPN), des profils de compétences, des ressources sur les compétences et des outils sur le marché du travail. En s'appuyant sur ces travaux, le CCRHA a proposé un Cadre de compétences complet pour le secteur.

Le Cadre de compétences proposé par le CCRHA vise à créer une approche commune pour définir, organiser et développer les compétences dans l'ensemble de l'agriculture. Ce cadre soutiendra le recrutement, l'accueil et l'intégration, la formation, le perfectionnement professionnel, la planification de la main-d'œuvre et la conception de programmes d'études.

Un élément clé du cadre réside dans l'organisation des professions en domaines fonctionnels ou en familles d'emplois qui reflètent les cheminements de carrière tant dans la production primaire que dans les fonctions de soutien, telles que les ressources humaines, la finance, la chaîne d'approvisionnement, la recherche, le marketing et les ventes. Le cadre introduit également un modèle de compétences à six

niveaux qui reflète la progression de carrière, allant des travailleurs de niveau de soutien jusqu'aux propriétaires, exploitants et cadres de direction. Le leadership est reconnu comme une catégorie de compétences distincte, comprenant des aptitudes telles que l'encadrement (coaching), la pensée stratégique et l'établissement de relations de confiance, toutes adaptées aux différents niveaux de responsabilité. Afin d'améliorer la cohérence, toutes les compétences suivraient une structure normalisée qui comprend une définition, des indicateurs de rendement et des exigences en matière de connaissances.

Le cadre regroupe les compétences en cinq catégories : les compétences fondamentales d'efficacité personnelle, les compétences techniques fondamentales de l'industrie, les compétences par domaine fonctionnel, les compétences en leadership et les compétences propres à la profession. Cette approche aidera les organisations à repérer les compétences transférables, à soutenir la mobilité professionnelle et à bâtir des parcours d'apprentissage et de développement efficaces.

Dans le cadre d'une initiative plus large de développement de la main-d'œuvre, le cadre soutiendra l'amélioration de l'information sur le marché du travail, fera progresser les priorités définies dans le Plan stratégique national pour la main-d'œuvre et aidera à éliminer les obstacles à l'emploi. Son succès dépendra de l'engagement continu de l'industrie afin de s'assurer qu'il reflète les besoins de la main-d'œuvre agricole diversifiée du Canada.



L'AUTOMATISATION ET LA TECHNOLOGIE



L'INFRASTRUCTURE HUMAINE DERRIÈRE L'AVENIR DE LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE AU CANADA



Le secteur agricole et agroalimentaire du Canada se trouve au cœur de deux grandes priorités nationales : le renforcement de la sécurité alimentaire et l'accélération de l'adoption de l'intelligence artificielle (IA). Bien que ces initiatives soient souvent abordées sous l'angle de l'infrastructure, de l'innovation et de la technologie, elles partagent une exigence commune : une main-d'œuvre qualifiée, capable de soutenir un système alimentaire en évolution rapide.

La Stratégie nationale de sécurité alimentaire du gouvernement du Canada vise à consolider la production alimentaire nationale, à accroître la capacité de transformation des aliments, à augmenter la production à l'année de fruits et de légumes et à améliorer la résilience de la chaîne d'approvisionnement. En parallèle, la Stratégie nationale en matière d'intelligence artificielle du Canada contribue à stimuler l'adoption de technologies susceptibles de rehausser la productivité, la durabilité et la compétitivité à l'échelle de l'économie, y compris dans l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons.

Ensemble, ces stratégies témoignent d'un secteur en pleine transformation.

Tout au long de la chaîne de valeur alimentaire, les entreprises adoptent de plus en plus des technologies telles que l'agriculture de précision, la robotique, les outils d'aide à la décision propulsés par l'IA et les systèmes de fabrication de pointe. Ces innovations ont le potentiel d'améliorer l'efficacité, de soutenir les objectifs de durabilité et d'aider à pallier les défis liés à la main-d'œuvre. Elles exigent toutefois des travailleurs dotés de nouvelles compétences et des employeurs prêts à piloter le changement technologique.

Les priorités énoncées dans les stratégies canadiennes sur la sécurité alimentaire et l'IA mettent en lumière plusieurs domaines dans lesquels le Plan stratégique national pour la main-d'œuvre collabore actuellement avec des partenaires afin d'enrichir les données disponibles sur la main-d'œuvre et de cerner les besoins en matière de recherche.

Premièrement, les compétences numériques et l'adoption des technologies deviendront de plus en plus importantes. Les travailleurs de tous les niveaux devront être capables d'utiliser de nouvelles technologies et de s'adapter, qu'il s'agisse d'outils de gestion optimisés par l'IA, d'équipements automatisés, de systèmes d'agriculture de précision ou de technologies de fabrication de pointe.



Deuxièmement, les capacités de leadership et de gestion du changement seront cruciales.

L'adoption des technologies est avant tout une question d'humains; les gestionnaires, les superviseurs et les propriétaires d'entreprises jouent donc un rôle clé pour soutenir l'apprentissage des employés, encadrer les transitions en milieu de travail et instaurer des cultures qui favorisent l'innovation.

Troisièmement, la demande pour les métiers spécialisés et les professions techniques devrait continuer de croître.

Des techniciens, des mécaniciens, des opérateurs d'équipement, des spécialistes de l'automatisation et des professionnels de la maintenance seront nécessaires pour installer, faire fonctionner et entretenir des systèmes de plus en plus sophistiqués dans les fermes, les installations de transformation et les chaînes d'approvisionnement.

La maîtrise des données constitue une autre priorité émergente.

Les systèmes modernes de production agricole et alimentaire génèrent d'importants volumes d'information, ce qui permet aux travailleurs et aux gestionnaires de prendre des décisions plus éclairées. La capacité d'interpréter et d'appliquer ces données deviendra une compétence de plus en plus précieuse dans de nombreuses professions. Enfin, l'attraction, la rétention de la main-d'œuvre et le transfert des connaissances

demeurent des défis fondamentaux. Même à l'ère des avancées technologiques, l'humain reste le pilier du secteur. Attirer de nouveaux talents, retenir les employés d'expérience et transmettre les connaissances à la prochaine génération seront des éléments essentiels au maintien d'une main-d'œuvre résiliente.

Pour le secteur agricole et agroalimentaire du Canada, la sécurité alimentaire et l'intelligence artificielle ne sont pas des sujets distincts. Toutes deux dépendent de la capacité du secteur à développer une main-d'œuvre adaptable, innovante et prête pour le changement. Si la technologie peut améliorer la productivité et aider à pallier les pénuries de main-d'œuvre, elle ne pourra jamais remplacer les personnes qui font progresser l'industrie.

Alors que le Canada s'efforce de renforcer sa sécurité alimentaire et d'accélérer l'innovation, l'investissement dans le développement de la main-d'œuvre sera tout aussi crucial que l'investissement dans la technologie. Le fait de bâtir les compétences, le leadership et les talents requis pour l'avenir contribuera à garantir que le secteur agricole et agroalimentaire canadien demeure productif, compétitif et résilient pour les années à venir.



L'INNOVATION, L'INVESTISSEMENT ET LA COLLABORATION À L'HONNEUR LORS DE L'ÉDITION 2026 DE L'AGRI TECH VENTURE FORUM



L'avenir de l'agriculture canadienne s'est pleinement dévoilé à Toronto, alors que des dirigeants de l'industrie, des investisseurs, des entrepreneurs et des innovateurs se sont réunis les 6 et 7 mai pour l'édition 2026 de l'[AGRI Tech Venture Forum](#) à l'hôtel Sheraton Centre Toronto. Cet événement annuel est devenu l'une des conférences de premier plan en agtech au Canada, rassemblant les parties prenantes de l'ensemble de l'écosystème agroalimentaire afin d'explorer les technologies, les partenariats et les investissements qui façonnent l'avenir du secteur.

Le Forum a mis un accent particulier sur la commercialisation et l'investissement dans l'innovation agtech canadienne. L'un des moments forts du programme a été le lancement du « Tremplin agtech et agroalimentaire canadien » (Canadian Ag & Food Tech Launchpad), présenté en partenariat avec FAC (FCC). Cette séance a offert à des entreprises en démarrage émergentes du secteur de l'agtech l'occasion de présenter leurs technologies directement à des investisseurs et à des décideurs de l'industrie. Elle a mis en lumière l'élan croissant des entreprises agtech canadiennes

qui développent des solutions en matière d'automatisation, d'IA, de durabilité, de production alimentaire et d'efficacité à la ferme. Tout au long des discussions, les investisseurs ont souligné la demande croissante pour des technologies évolutives aptes à renforcer la productivité, la sécurité alimentaire et la résilience à long terme de l'ensemble du secteur agricole canadien.

Parmi les entreprises en démarrage en vedette lors du Tremplin agtech et agroalimentaire canadien figurait Verdi, une société agtech basée à Vancouver qui s'efforce de rendre l'automatisation de l'irrigation plus accessible pour les fermes. Verdi a connu un élan remarquable dans le milieu de l'agtech à la suite d'un récent cycle de financement de 6,5 millions de dollars mené par Thrive SVG Ventures, et sa technologie d'envergure est déjà mise en œuvre partout en Amérique du Nord. La présentation de Verdi dans le cadre du Tremplin du Forum témoignait d'une innovation pratique conçue pour répondre aux défis concrets auxquels est confrontée l'agriculture canadienne.

Lyrata, une entreprise agtech basée à Toronto qui développe des solutions durables pour l'agriculture intérieure grâce à sa technologie



de « sol intelligent » réutilisable et imprimé en 3D, a également livré une présentation impressionnante lors du Tremplin agtech et agroalimentaire canadien. Conçu comme une alternative réutilisable au terreau traditionnel utilisé dans les systèmes hydroponiques, le sol biodégradable de Lyrata vise à réduire les déchets et à améliorer la durabilité au sein de l'agriculture en environnement contrôlé. La présentation de l'entreprise a mis en lumière la demande croissante pour des technologies d'agriculture urbaine innovantes qui soutiennent des systèmes de production alimentaire plus efficaces et plus respectueux de l'environnement.

L'événement a également donné lieu à l'inauguration du tout nouveau « Laboratoire de solutions agtech et agroalimentaires » (Ag & Food Tech Solutions Lab), un forum interactif axé sur la résolution de certains des défis les plus pressants de l'agriculture grâce à l'innovation et à la collaboration. Les discussions tout au long de la journée ont exploré des sujets variés, allant des technologies agricoles propulsées par l'IA et de la résilience climatique jusqu'aux pénuries de main-d'œuvre et à la viabilité commerciale à grande échelle des solutions agroalimentaires émergentes.

Le forum a attiré la participation d'un large éventail d'organisations liées à l'agriculture et à l'innovation alimentaire, notamment FAC (FCC), Protein Industries Canada, Bioentreprise Canada, Zone Agtech et SVG Ventures THRIVE. La présence simultanée d'entreprises en démarrage et de chefs de file établis de l'industrie a renforcé la nature de plus en plus collaborative de l'écosystème d'innovation canadien. L'AGRI Tech Venture Forum visait à favoriser un dialogue et des liens significatifs entre les innovateurs, les investisseurs, les producteurs et les organisations sectorielles — offrant à toutes les parties l'occasion de réfléchir aux défis concrets du secteur agricole canadien et aux technologies destinées à les résoudre.

Des événements comme l'AGRI Tech Venture Forum témoignent du rôle croissant de l'innovation dans le façonnement de la prochaine génération d'agriculteurs. Des entreprises en démarrage émergentes jusqu'aux collaborations sectorielles d'envergure, les conversations qui ont eu lieu à Toronto les 6 et 7 mai ont clairement démontré que l'avenir de l'agriculture canadienne ne sera pas uniquement dicté par la technologie, mais bien par les partenariats et par les personnes qui la soutiennent.



**VOUS CHERCHEZ UN PORTE-PAROLE OU UNE
EXPERTISE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE
AGROALIMENTAIRE DU CANADA ?**

Conférences, balados ou reportages dans les médias.

**Le CCRHA apporte des données, des perspectives et une
vision concrète du terrain.**



BUILDING THE WORKFORCE: IMMIGRATION PATHWAYS AND GLOBAL TALENT



Janice Tranberg
President and CEO,
Alberta and National Cattle
Feeders' Associations



Martine Vrekamp-Bos
Regulated Canadian Immigration
Consultant, Immigration Care



Veronica Moreno
General Manager, Western Agriculture
Labour Initiative (WALI)



Fernando Borja
Executive Director,
FERME Quebec

#MWS2026

AGRI  WORKFORCE
MATTERS

AUX ALENTOURS

Nous gardons le doigt sur le pouls de tous les événements de l'agriculture canadienne, pour que vous n'ayez pas à le faire.

Retrouvez le CCRHA ici :

- **SOWING STRENGTH, HARVESTING LEADERSHIP, 24 AOÛT**
- **TOGETHER WE GROW, 8-10 SEPTEMBRE**
- **PLANT FORWARD ON THE PRAIRIES, 21-23 SEPTEMBRE**
- **MUNICIPAL AG ECONOMIC DEVELOPMENT FORUM, 28-29 SEPTEMBRE**
- **CAPI EXCHANGE CONFERENCE, 6-7 OCTOBRE**
- **CCFI PUBLIC TRUST SUMMIT, 6-7 OCTOBRE**
- **FOOD FORWARD SUMMIT, 8 OCTOBRE**
- **FSC A FUTURE BUILT ON SKILLS, 13-14 OCTOBRE**

AUTRES ÉVÉNEMENTS :

- **CANADA'S OUTDOOR FARM SHOW, 15-17 SEPTEMBRE**
- **COLD HARVEST & AQUACULTURE CANADA CONFERENCE, 15-17 SEPTEMBRE**
- **2026 INTERNATIONAL PLOWING MATCH & RURAL EXPO, 22-26 SEPTEMBRE**
- **WORLD DAIRY EXPO, 29 SEPTEMBRE - 2 OCTOBRE**

CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture



CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council

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

| **Canada**

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs. Elles ne
reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

WWW.CAHRC-CCRHA.CA