



CONSEIL CANADIEN POUR LES
RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

CANADIAN AGRICULTURAL
HUMAN RESOURCE COUNCIL

RENFORCER LES RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

Rapport annuel 2009-10

www.cahrc-ccrha.ca

Financé par le Gouvernement du Canada par
le Programme des conseils sectoriels

Canada 

Photo sur la couverture © Photobar Agricultural Stock.

Pour obtenir des copies supplémentaires du rapport annuel 2009-10 ou si vous avez des commentaires sur celui-ci, veuillez contacter :

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
1283, rue Algoma, bureau 202, Ottawa (Ontario) K1B 3W7
Téléphone : 613-745-7457
Numéro sans frais : 1-866-430-7457
Télécopieur : 613-745-0119
Courriel : info@cahrc-ccrha.ca

Le rapport peut être téléchargé du site Web à www.cahrc-ccrha.ca.

Tous droits réservés. La reproduction de cette publication en tout ou en partie, sans la permission écrite du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, est interdite.

© 2010.



Message de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences



J'ai le plaisir de souligner le travail que le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a accompli au cours des dernières années.

Les industries des ressources naturelles, telles que l'agriculture, sont d'une importance capitale pour créer un pays fort et prospère. Dans le contexte actuel de l'économie mondiale, il est essentiel d'avoir une main-d'œuvre qualifiée si nous voulons améliorer notre productivité et notre compétitivité. Cela s'applique aussi au secteur agricole. En raison de l'évolution des nouvelles technologies, les travailleurs doivent sans cesse perfectionner leurs compétences pour pouvoir répondre aux exigences changeantes du milieu de travail.

En tant que conseil sectoriel, le CCRHA aide les travailleurs du secteur agricole à améliorer leurs compétences et leurs connaissances et répond à d'autres besoins liés aux ressources humaines. L'année dernière, le Conseil a mis en œuvre deux projets qui contribueront à l'élaboration de normes professionnelles nationales et de profils de compétences essentielles. Ces initiatives profiteront aux employeurs et aux employés puisqu'elles reconnaissent de façon officielle les tâches que les travailleurs doivent accomplir dans le cadre de leur emploi.

Notre gouvernement s'engage à se doter de la main-d'œuvre la mieux instruite, la plus compétente et la plus souple possible. Les conseils sectoriels jouent un rôle primordial pour nous aider à atteindre cet objectif.

Par le Programme des conseils sectoriels, nos fonds publics visent à aider les employeurs à accroître leurs investissements dans le perfectionnement des compétences et à promouvoir l'apprentissage et la formation en milieu de travail pour les employés.

J'espère collaborer davantage avec le CCRHA et je vous souhaite la meilleure des chances dans vos projets futurs.

L'honorable Diane Finley, C.P., députée

Message du ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire



Je tiens à féliciter encore une fois le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) du travail qu'il accomplit au nom des agriculteurs et du secteur agricole.

Le CCRHA joue un rôle important en aidant le secteur à trouver des façons d'attirer et de garder les travailleurs qualifiés dont il a besoin pour être compétitif dans l'économie mondiale d'aujourd'hui. Votre nouvelle base de données sur la formation, par exemple, est un excellent outil pour les jeunes qui projettent de faire carrière en agriculture et les exploitants du secteur qui veulent parfaire leurs compétences.

Le gouvernement du Canada accorde la priorité aux agriculteurs dans chacune de ses décisions concernant l'agriculture. Nous savons que le succès des agriculteurs profite à l'ensemble de notre économie. Par le truchement du Plan d'action

économique du Canada, nous investissons dans la croissance des marchés et l'innovation pour faire en sorte que nos agriculteurs continuent de fournir leurs produits exceptionnels au monde entier. En outre, nous faisons des investissements judicieux dans le cadre des programmes de *Cultivons l'avenir* pour aider les agriculteurs canadiens à assurer leur compétitivité et leur prospérité.

Nous déployons beaucoup d'efforts pour améliorer les débouchés de l'agriculture canadienne sur les marchés mondiaux. Les relations commerciales que nous forgeons actuellement pour les Canadiens peuvent rapporter des dividendes économiques à long terme à nos collectivités. En travaillant de façon concertée avec le secteur, nous avons produit des résultats concrets pour nos producteurs et nos transformateurs. Nous avons notamment visité une douzaine de marchés clés et créé des débouchés à Hong Kong, au Moyen-Orient, en Russie, en Amérique du Sud et en Chine.

Je suis fier des mesures que prend notre gouvernement pour inciter plus de consommateurs à acheter des aliments de production canadienne et plus d'acheteurs internationaux à choisir nos produits. Nous continuerons d'accorder la priorité aux agriculteurs afin de soutenir la croissance de notre secteur et de notre économie.

Notre gouvernement est reconnaissant au CCRHA des efforts qu'il déploie pour aider les agriculteurs à réussir. Nous continuerons de travailler avec vous à la création de nouveaux débouchés et à la mise en œuvre de solutions pour le secteur agricole du Canada.

Je vous souhaite une année prospère et fructueuse!

L'honorable Gerry Ritz, C.P., député

Message du président du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture



Constituer la main-d'œuvre agricole au Canada nécessite l'application d'un leadership qui soit ouvert aux nouvelles idées et aux divers points de vue. Ainsi, même si les leaders d'aujourd'hui continuent de miser sur la réflexion stratégique afin de résoudre leurs difficultés, ils doivent aussi être réceptifs aux perspectives d'autres leaders éclairés.

Le conseil d'administration du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture a récemment pris une mesure audacieuse en modifiant sa structure de gouvernance de manière à encourager, maintenant et dans l'avenir, la participation d'autres leaders. Nous serons dorénavant dirigés par un groupe d'affinité formé de représentants d'organisations, des gouvernements et du milieu de l'éducation, ainsi que d'autres personnes qui souhaitent travailler ensemble à l'atteinte des objectifs du CCRHA. Le conseil d'administration continuera de fournir son orientation aux activités du CCRHA, mais sa composition sera maintenant limitée à 20 organisations membres. Grâce à la création de ce conseil d'affinité, nous serons à même d'élargir le bassin de personnes de talent dans lequel nous puisons afin d'assurer la relève de notre conseil d'administration.

Les organisations membres du CCRHA sont également conscientes du progrès que réalise le Conseil sur les questions prioritaires du secteur agricole. Cette année, la Fédération canadienne de l'agriculture a adopté deux résolutions auxquelles le CCRHA pourrait donner suite dans le cadre de futurs projets. La première porte sur l'élaboration d'un programme national de leadership qui répondrait aux besoins de l'industrie agricole. La

deuxième propose au Conseil de réunir des informations sur tous les programmes des travailleurs étrangers et de les rendre accessibles aux agriculteurs canadiens.

Les nouveaux membres représentent pour le Conseil un apport de sang neuf et contribuent à préserver son dynamisme et sa vitalité. En 2009-10, le CCRHA a accueilli deux nouvelles organisations au sein de son conseil d'administration : le Conseil canadien du miel et Flowers Canada Growers. Il a également accueilli un nouveau représentant de la Table pancanadienne de la relève agricole et un autre des Keystone Agricultural Producers du Manitoba.

Le CCRHA s'est aussi mis à la recherche de femmes et d'hommes qui, par leurs nouvelles idées, l'aideront à poursuivre son travail de renforcement des compétences et de l'emploi en agriculture pour les 25 prochaines années et au-delà. Il a profité des forums régionaux pour établir des contacts et se prépare pour le forum national qui se tiendra au mois de juin.

Nous continuons également de profiter de la précieuse expérience des membres qui siégeaient déjà au conseil comme en font foi les réalisations exposées dans le présent rapport annuel. Je tiens à remercier tous les membres du conseil pour le temps et l'énergie qu'ils consacrent à siéger aux comités du conseil et aux groupes consultatifs sur les projets, en particulier Mark Richards qui a quitté son poste d'administrateur au cours de l'année écoulée.

Je tiens également à remercier l'un de nos anciens administrateurs, David Rolfe, pour ses conseils et sa contribution au comité directeur du CCRHA. Nous avons tous bénéficié de sa sagesse et de sa diplomatie tandis que le Conseil parcourait son premier cycle de gouvernance, lequel arrive bientôt à sa fin. Je suis d'ailleurs impatient de voir qui tiendra les rênes au cours du prochain cycle, dans le contexte où nous entreprendrons de nouveaux projets et relèverons de nouveaux défis pour le bénéfice de notre industrie.

Le troisième rapport annuel du CCRHA constitue un bilan de nos réalisations jusqu'ici. Au nom de tous les membres du conseil d'administration, je tiens à vous remercier d'avoir pris part à notre succès.

Terry Murray, Eastern View Farms Ltd.
Wild Rose Agricultural Producers, Alberta

TABLE DES MATIÈRES

VISION, MISSION ET PLAN D'ACTION	1
RÉALISATIONS	2
Emploi	2
Compétences et formation	6
Communications	9
Gouvernance	13
ÉTATS FINANCIERS	16
MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	21
STRUCTURE INSTITUTIONNELLE	22
Conseil d'administration	22
Organigramme	23
PROGRAMME DES CONSEILS SECTORIELS DU CANADA	23



VISION, MISSION ET PLAN D'ACTION

La vision du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture consiste en une main-d'œuvre qualifiée, motivée et suffisante en nombre pour soutenir une agriculture rentable au Canada. Afin de concrétiser une telle vision globale, le Conseil s'acquitte de sa mission visant à chercher, à développer et à communiquer des solutions aux problèmes de ressources humaines constatés dans l'agriculture primaire canadienne.

Cinq principaux domaines d'activité régissent la mission du Conseil :



Le Rapport annuel 2009-10 du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture présente un résumé du travail entrepris et achevé par le Conseil au cours de l'année écoulée dans chacun des cinq domaines d'activité. Il expose aussi les résultats de la vérification des états financiers du CCRHA à la fin de l'exercice 2009-10.



RÉALISATIONS

Trouver des solutions aux problèmes liés à l'emploi afin de bâtir la main-d'œuvre agricole au Canada



La viabilité de l'agriculture canadienne est subordonnée à une offre durable de travailleurs. Toutefois, comme le révélaient les résultats de la recherche au sein du marché du travail effectuée récemment par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, le secteur agricole souffre d'un taux élevé d'emplois non comblés comparativement à d'autres secteurs. Aussi, tout le monde reconnaît que les sources de main-d'œuvre agricole traditionnelles au Canada se tarissent.

En même temps, il existe de nombreux exemples de pratiques réussies en matière de ressources humaines chez les employeurs agricoles d'un bout à l'autre du Canada, dont les producteurs qui explorent les marchés en émergence et les entrepreneurs agricoles qui destinent leurs produits aux marchés internationaux.

En 2009-10, le CCRHA a terminé son projet *Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre*. Le projet visait à examiner la mesure dans laquelle les pénuries de main-d'œuvre sont problématiques pour les exploitations de l'agriculture primaire dont les revenus annuels sont supérieurs à 100 000 \$, ainsi que les facteurs qui entravent le recrutement et la rétention du personnel agricole. Les données découlent d'un examen des résultats du Recensement de l'agriculture, du Recensement de la population, de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, de 552 sondages remplis par les employeurs, de 50 entrevues menées auprès d'intervenants clés de l'industrie et d'une série d'entrevues effectuées afin d'élaborer les profils des exploitations agricoles.

Les résultats de cette recherche indiquent que le taux des postes non comblés en agriculture se situe à 9 %, ce qui est élevé en comparaison avec les autres secteurs. Ainsi, en 2008, les employeurs agricoles signalaient un taux moyen de 20 % de postes saisonniers vacants, ce qui représente 16 560 postes non comblés. D'ici 2013, les producteurs de l'agriculture primaire prévoient avoir besoin de 50 000 travailleurs non saisonniers et de 38 000 travailleurs saisonniers.

Ces résultats révèlent aussi que les besoins futurs en emploi dans les fermes varieront selon la région, le type de production et la profession. Par exemple, au cours des trois prochaines années :

- les besoins en emploi dans les fermes devraient augmenter d'au moins 15 % partout au Canada;
- les employeurs du secteur horticole prévoient que leurs besoins en main-d'œuvre augmenteront de 52 %; et
- les employeurs agricoles devront embaucher 39 % de plus de mécaniciens et d'opérateurs de machinerie agricole.

En plus d'avoir produit un rapport final sur les résultats de cette recherche, le Conseil a élaboré une présentation et une fiche documentaire résumant ces résultats afin de sensibiliser les gens de l'industrie, les responsables gouvernementaux, les étudiants, les représentants des médias et les membres du grand public aux pénuries de main-d'œuvre actuelles et prévues. En 2009-10, le rapport a fait l'objet de plus de 20 présentations dans tout le Canada, et des troupes imprimées contenant le rapport final, une fiche documentaire, les profils agricoles et les rapports sommatifs des profils agricoles ont été distribués à plus de 150 personnes et organisations.



Pratiques en matière de recrutement et de rétention des travailleurs utilisées au sein de l'agriculture primaire

Dans le cadre de son projet de recherche au sein du marché du travail, le Conseil a préparé une série de profils agricoles. Son but était de mettre en relief les pratiques utiles et efficaces que certains des producteurs agricoles d'aujourd'hui utilisent en matière de ressources humaines. Il a pu ainsi transposer au concret les données statistiques recueillies.

Voici quelques-unes des pratiques de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre mentionnées par ces producteurs :

- définir des énoncés de mission, de vision ou de valeurs;
- élaborer un plan ou une stratégie structurée en matière de ressources humaines;
- mettre au point et utiliser un manuel des employés;
- renforcer les relations avec les employés;
- offrir aux employés des possibilités de perfectionnement;
- envisager la mise en place d'un programme de rémunération axé sur le rendement;
- s'impliquer dans des programmes coopératifs de formation avec des fournisseurs de programmes de formation;
- encourager le recrutement par le bouche à oreille pour attirer de nouveaux travailleurs;
- verser une indemnité aux travailleurs qui persuadent un ami ou une connaissance de venir travailler pour l'entreprise;
- donner aux nouveaux employés une orientation structurée;
- considérer toutes les sources de main-d'œuvre y compris les groupes non traditionnels;
- chercher des travailleurs qui ont de l'expérience dans le domaine agricole;
- engager la main-d'œuvre locale autant que possible;
- verser aux travailleurs des salaires concurrentiels en comparaison de ceux offerts par d'autres employeurs du secteur agricole;
- offrir aux travailleurs des possibilités d'avancement au sein de l'entreprise;
- offrir aux travailleurs des horaires flexibles;
- offrir des avantages sociaux si possible;
- avoir des mesures pour encourager le retour au travail des employés saisonniers; et
- reconnaître les réalisations des travailleurs.

Pour consulter les profils, prière de visiter www.cahrc-ccrha.ca/fr/FarmProfiles.html



En 2009-10, le CCRHA a entrepris la collecte d' *Information au sein du marché du travail sur les enjeux liés aux ressources humaines et les besoins en compétences des exploitations agricoles de petite taille* dont les revenus annuels sont inférieurs à 100 000 \$. Ces exploitations se comptent par milliers dans tout le Canada et représentent plus de 65 % de l'ensemble des exploitations agricoles canadiennes. Le CCHRA recueille les données au moyen d'un sondage en ligne, d'analyses statistiques et de consultations auprès des fermiers et des responsables d'organisations agricoles afin d'enrichir la banque de renseignements collectés dans le contexte de la première étude au sein du marché du travail qu'il a menée.

Comment les résultats du projet seront-ils utilisés?

Les résultats du projet seront utilisés afin d'aider le CCRHA et ses partenaires à mettre au point des outils et des ressources en réponse aux besoins en main-d'œuvre des exploitations agricoles de grande et de petite taille.

* * * * *

En 2009-10, le Conseil a accompli d'importants progrès en vue d'achever son projet *Nouveaux marchés et compétences futures en agriculture*. Il a mis la dernière main à une analyse documentaire des marchés en émergence possibles afin de relever trois nouveaux débouchés en agriculture, à savoir :

- entreprises axées sur le consommateur, où l'expérience client constitue une partie intégrante du produit ou du service, comme les marchés des agriculteurs, la vente de produits agricoles ou l'agrotourisme;
- chaînes de production énergétique qui produisent de l'énergie à la ferme, comme l'énergie solaire ou éolienne ou de la biomasse ou qui cultivent des produits qui alimentent la production de l'énergie à l'extérieur de l'exploitation agricole, comme l'éthanol ou le biodiesel;
- chaînes de production de haute valeur qui exigent des mécanismes de production étroitement définis, dotés de contrôles de procédés éprouvés afin de cultiver des produits comme les aliments fonctionnels et les produits de santé naturels, ainsi que les aliments retraçables.

Le CCRHA en est maintenant à déterminer quelles sont les compétences, les connaissances et la formation dont les employeurs ont besoin pour réussir dans ces trois marchés. En 2009-10, l'exercice a consisté à déterminer les compétences de base requises en leadership, relations interpersonnelles, gestion des affaires, gestion en marketing et gestion des ressources humaines, ainsi que dans le domaine technique. Le Conseil a également mené des entrevues auprès d'employeurs de tout le Canada afin de vérifier la pertinence de sa liste des compétences et d'en savoir davantage sur la formule de formation qu'ils préfèrent. Une fois sa démarche complétée, le CCRHA utilisera l'information recueillie pour trouver quels sont les besoins en formation ou les lacunes au chapitre des programmes de développement des compétences s'adressant aux employeurs et aux employés agricoles.



Pratiques en matière de recrutement et de rétention des travailleurs utilisées dans les « nouveaux » marchés agricoles

En utilisant la même technique qu'il avait employée pour préparer les profils agricoles dans le contexte du projet de recherche au sein du marché du travail, le CCRHA a créé deux profils afin de mettre en relief les pratiques de recrutement et de rétention des travailleurs utilisées par les employeurs des entreprises de production agricole axées sur le consommateur. Voici quelques-unes des stratégies que ces employeurs utilisent :

- Le propriétaire de l'entreprise Verger Belliveau Orchard, au Nouveau-Brunswick, reconnaît qu'il existe différentes possibilités dans le domaine pour différents types d'employés; il fait donc en sorte que les travailleurs aspirant à assumer davantage de responsabilités dans l'entreprise aient la possibilité de le faire. Diplômé du Atlantic Agricultural Leadership Program (programme de leadership agricole de l'Atlantique), le propriétaire reconnaît également l'importance de la formation en leadership; il encourage aussi ses employés à se former et appuie la formation en milieu de travail. Il offre en outre le transport et l'hébergement aux travailleurs saisonniers qui vivent loin de la ferme, de même que des horaires de travail flexibles aux employés à temps plein.

- Pour recruter les nouveaux employés, les propriétaires de Jost Vineyards en Nouvelle-Écosse utilisent le bouche à oreille et annoncent les postes à combler dans les journaux locaux ou les publient sur divers sites Web, dont celui de Service Canada. Ils cherchent des travailleurs qui possèdent de bonnes compétences en relations interpersonnelles, car selon eux, il importe que les employés travaillent dans la bonne entente afin de contribuer au maintien d'une ambiance de travail positive. Les propriétaires sont aussi à l'écoute des besoins de leurs employés et leur offrent des heures de travail flexibles, des vacances et du temps libre. Dans le passé, ils fournissaient aussi le logement aux étudiants qui venaient travailler au vignoble. Les employés ont également la possibilité de participer à des ateliers et à des colloques et de prendre des cours variés afin d'accroître leurs connaissances et leurs habiletés; ils sont aussi indemnisés lorsqu'ils sont envoyés en formation.



Vers la fin de l'année 2009-10, le Conseil a conclu une entente de partenariat avec le Forum pour la formation en commerce international afin d'adapter le matériel d'apprentissage *Destinations : Marchés internationaux* du Forum aux besoins des entrepreneurs agricoles qui désirent conquérir les marchés internationaux. Ce nouveau projet du CCRHA, son plus récent, s'appelle *Agriculture : Destination marchés internationaux*.

Comment les résultats du projet seront-ils utilisés?

Le Conseil utilisera les résultats de ce projet pour établir un réseau qui rapprochera les entrepreneurs agricoles souhaitant faire leur entrée dans les marchés internationaux avec des experts et des personnes-ressources qui leur faciliteront l'accès à l'information existante sur certaines denrées prêtes à l'exportation.

En quoi ce projet est-il pertinent pour l'agriculture d'aujourd'hui?

Ce projet fournira aux exploitants agricoles de denrées prêtes à l'exportation les outils d'apprentissage nécessaires à la mise en marché de leurs produits à l'échelle internationale. Le projet pourrait comprendre des ressources qui aideront les entrepreneurs à apprendre comment élaborer un plan d'affaires international et à cerner et surmonter les défis que peut représenter le commerce international. Ce matériel sera créé dans les deux langues officielles et offert grâce à des partenariats avec des établissements clés.



Améliorer les compétences et la formation des employeurs et des employés



Pour demeurer concurrentielle dans le contexte économique actuel, la main-d'œuvre agricole canadienne doit être dotée des compétences et des connaissances pratiques nécessaires pour accomplir son travail. Cela implique la promotion d'une culture d'apprentissage continu au sein du secteur agricole et le renforcement des compétences en gestion des ressources humaines chez les employeurs.

La définition et la création de normes professionnelles nationales et de profils des compétences essentielles des emplois agricoles permettront à l'agriculture primaire de franchir un grand pas dans le renforcement des compétences et de la formation des employeurs et des employés. Les normes professionnelles nationales définissent l'étendue des tâches associées à un emploi donné, ainsi que les connaissances et les compétences essentielles requises des travailleurs qui occupent cet emploi pour être considérés comme étant qualifiés. Ces normes servent de référence et de moyen de comparaison à l'industrie lors de l'élaboration ou de la révision de programmes et d'outils d'apprentissage, notamment de programmes de certification ou de délivrance de titres et de certificats. Les employeurs peuvent aussi les utiliser afin d'établir des critères de recrutement, de sélection, de formation et de rétention des employés. Par surcroît, les normes professionnelles nationales facilitent la mobilité des travailleurs et renforcent la confiance des employeurs dans les compétences de leurs nouveaux employés.

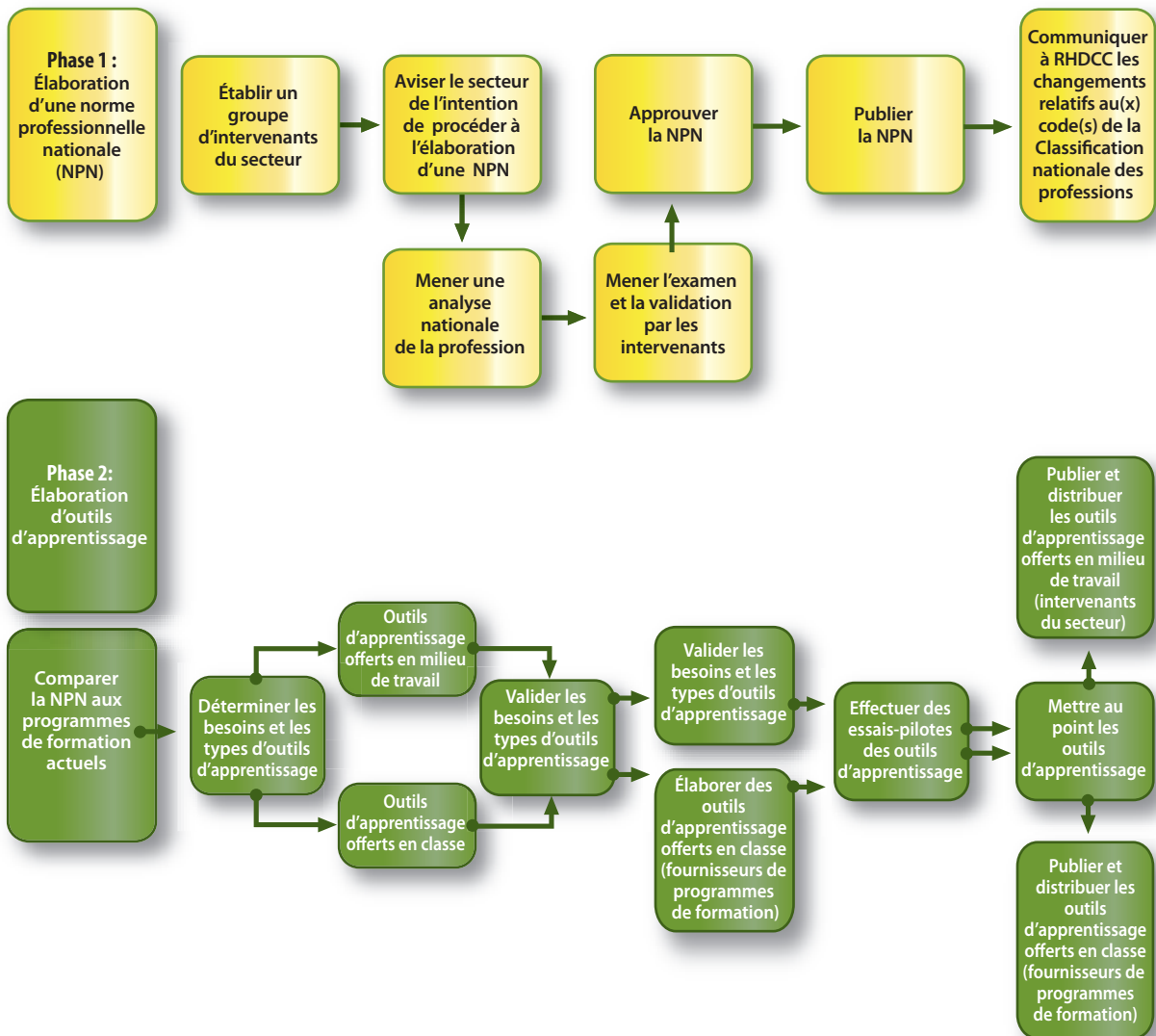
En 2009-10, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture a terminé la phase finale de son projet pilote *Normes professionnelles et outils d'apprentissage à l'intention du secteur ornemental* afin d'améliorer le statut professionnel des horticulteurs paysagistes. Cette phase a donné lieu à l'élaboration, à la mise à l'essai et à la production de matériel d'apprentissage en milieu de travail en vue de le mettre à la disposition des employeurs du secteur ornemental à un prix raisonnable.

Le *Guide de formation en milieu de travail et de référence pour l'horticulteur paysagiste* contient deux cahiers intitulés *Installer et entretenir les matériaux inertes* et *Installer et entretenir les matériaux végétaux*, ainsi que quatre cartes de rappel sur la méthode de formation. Offerts en format papier et sous forme de CD, ces outils de « formation des formateurs » aident les employeurs à former les nouveaux travailleurs en milieu de travail de manière cohérente et efficace.

En outre, le CCRHA a utilisé la *Norme professionnelle nationale et le profil des compétences essentielles de l'horticulteur-paysagiste*, une publication produite au cours de la première phase du projet pilote, afin d'exposer une démarche et des explications sur le processus d'élaboration de normes professionnelles, de profils des compétences essentielles et d'outils d'apprentissage à l'intention d'autres secteurs de production de l'agriculture primaire.



Élaboration d'une norme professionnelle nationale et d'outils d'apprentissage PARCOURS DE LA DÉMARCHE



En 2009-10, le CCRHA a aussi accompli des progrès relativement à son projet *Identification des emplois à la ferme*. Il a tenu une série de groupes de discussion auxquels ont participé des producteurs d'exploitations de petite, de moyenne et de grande taille afin de déterminer le type de tâche accomplie dans la production de divers produits agricoles et les diverses compétences requises. Les participants devaient aussi déterminer les emplois qui, selon eux, exigeraient l'élaboration de normes professionnelles et de profils des compétences essentielles dans l'avenir.

Il est essentiel que le CCRHA connaisse l'opinion des producteurs s'il veut définir correctement la nature et l'étendue du travail réalisé au sein de la production primaire ainsi que les compétences nécessaires requises des

travailleurs agricoles pour accomplir leurs tâches quotidiennes. Un total de 48 personnes représentant 15 types de produits agricoles différents ont participé aux quatre groupes de discussion tenus d'un bout à l'autre du Canada. Le CCRHA prévoit tenir un cinquième groupe de discussion au début de l'exercice 2010-11.

Le Conseil se servira des résultats des groupes de discussion et des conclusions découlant de l'analyse du contexte et de l'analyse des lacunes réalisées dans le cadre du projet pour créer une grille sectorielle des catégories d'emplois à la ferme par niveau de compétences et par groupe de produits. Des données supplémentaires relatives à l'emploi de « gestionnaire agricole » figureront dans le rapport définitif.

* * * * *

En 2009-10, le CCRHA a amorcé un nouveau projet visant à dresser une liste détaillée des associations agricoles canadiennes. Il ajoutera les occasions et les cours de formation offerts par ces associations à sa base de données agritalent.ca, laquelle contient les programmes de formation accessibles dans tout le Canada.

Dans le cadre du projet *Répertoire des associations agricoles et de leurs programmes de formation*, le Conseil compte produire un répertoire de coordonnées bilingue sur les associations agricoles canadiennes.

Comment les résultats du projet seront-ils utilisés?

Le Conseil utilisera le répertoire afin d'élargir son réseau de partenaires et de collaborateurs de manière à accroître l'efficacité de ses activités de sensibilisation. Le répertoire devrait aussi permettre la création de nouveaux partenariats entre les associations et donner lieu à de nouvelles activités de collaboration.

En quoi ce projet est-il pertinent pour l'agriculture d'aujourd'hui?

Ce projet permettra au CCRHA de réunir des renseignements sur les activités d'apprentissage offertes par les associations agricoles canadiennes et de les rendre accessibles aux gens grâce à sa base de données agritalent.ca.

Sensibiliser les Canadiens aux occasions d'apprentissage en agriculture

En juin 2009, le Conseil a procédé au lancement officiel d'**agritalent.ca**, une base de données bilingue exhaustive contenant plus de 1 000 programmes et cours en agriculture offerts par 200 établissements d'enseignement et fournisseurs de formation canadiens. La base de données a reçu un accueil favorable, comme en témoignent les faits suivants :

- le site a reçu la visite de 3 815 internautes;
- le nombre de visiteurs a atteint un sommet lors du lancement de la base de données en juin, lancement qui a fait l'objet d'une couverture médiatique à l'échelle nationale et locale. La base de données a aussi été mise en vedette dans le contexte d'un reportage télévisé diffusé en Ontario, en septembre, sur les ondes de la chaîne CTV qui a diffusé l'adresse d'agritalent.ca et l'a publiée sur son site Web.
- les recherches se font le plus souvent par nom d'établissement; viennent ensuite celles par sujet, puis celles par nom de produit;
- les visiteurs accèdent au site par Google plus de 70 % du temps; ils accèdent directement au site par la saisie de l'adresse Web (dans une proportion de 6,5 %) ou par l'hyperlien figurant sur le site Web du CCRHA (dans une proportion de 5,5%); et
- la grande partie des visiteurs du site sont du Canada; cependant, d'autres provenaient de 80 pays différents, notamment de la France et des États-Unis, mais aussi de l'Inde, de l'Algérie, de la Tunisie et de la Belgique.

Augmenter la visibilité des enjeux liés aux ressources humaines en agriculture et des activités du CCRHA



Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture est responsable de mieux faire connaître les défis liés aux ressources humaines en agriculture aux intervenants de l'industrie, des gouvernements et des établissements d'enseignement. Il s'agit entre autres de les sensibiliser aux activités et aux réalisations du CCRHA visant à trouver des solutions aux enjeux liés aux ressources humaines afin de renforcer l'offre de main-d'œuvre agricole et à améliorer les compétences et la formation des employeurs et des employés agricoles.

Le CCRHA a également un rôle important à jouer afin de communiquer aux gens, notamment aux jeunes, qui envisagent leurs possibilités de carrière les choix qui s'offrent à eux en agriculture.

Afin de s'acquitter de ce rôle et de ses responsabilités, le Conseil a mis en place le projet *Communications et sensibilisation* et participe à des activités de communication au quotidien.

En 2009-10, la stratégie de communication quinquennale du CCRHA a été approuvée. Elle prévoit des activités spécialement destinées à chaque public cible du CCRHA, à savoir : les intervenants de l'industrie, comme les producteurs; les intervenants du milieu de l'éducation, dont les étudiants et les conseillers en orientation; les représentants de tous les ordres de gouvernement; et les représentants des médias, en particulier ceux des revues spécialisées et des journaux locaux. La stratégie se compose de quatre phases principales au cours desquelles le Conseil déploiera ses activités de manière à améliorer, d'une part, ses relations avec ses partenaires et ses collaborateurs, le grand public et les médias, de même que les gouvernements et, d'autre part, ses communications à l'interne.

La deuxième phase du projet communications et sensibilisation est destinée à favoriser les occasions de réseautage et de partenariat du Conseil par la planification et l'organisation de quatre forums régionaux et d'un forum national portant sur les emplois et le développement des compétences. De telles activités permettent au CCRHA de réunir les producteurs agricoles, les enseignants, les représentants gouvernementaux et les intervenants d'organisations non gouvernementales de partout au Canada pour discuter des difficultés et des tendances de l'heure liées à l'emploi et au développement des compétences. Elles servent également à faire valoir les projets et les activités du CCRHA, notamment les produits et les outils qui en découlent.

En 2009-10, le CCRHA a tenu ses deux premiers forums régionaux : l'un dans le Canada atlantique et l'autre en Ontario. Chacune de ces activités d'une journée a été le lieu de deux séances interactives dirigées où l'on a pu recueillir directement des exploitants agricoles des renseignements sur leurs besoins en matière d'emploi et de développement des compétences, leurs bonnes pratiques au chapitre des ressources humaines et les solutions qu'ils préconisent dans ce domaine à l'intention du secteur agricole dans son ensemble.

La participation aux forums a été excellente. Plus de 50 personnes représentant les quatre provinces de l'Atlantique ont participé à celui tenu à Moncton, au Nouveau-Brunswick, et 30 personnes représentant la province de l'Ontario ont assisté à celui tenu à Guelph.



Les exploitations agricoles d'aujourd'hui et de demain Observations recueillies lors des forums régionaux sur l'emploi et le développement des compétences



Au Canada atlantique, les participants ont indiqué de manière unanime que l'agriculture au Canada doit être appuyée d'une meilleure promotion; que l'industrie a intérêt à investir dans des procédés et un leadership à valeur ajoutée et que les exploitations agricoles doivent se tourner vers une nouvelle technologie de gestion des affaires.

En Ontario, les participants ont demandé que l'on rafraîchisse l'image des carrières en agriculture et qu'elle soit communiquée aux jeunes avant leurs études secondaires, de même qu'à leurs parents et aux conseillers en orientation. Ils ont aussi recommandé que soient examinées les meilleures pratiques en ressources humaines utilisées dans d'autres secteurs de l'industrie qui sont aux prises avec des défis similaires en matière d'emploi.

Les formulaires d'évaluation remplis par les participants révèlent que la plupart d'entre eux ont hautement apprécié les présentations auxquelles ils ont assisté, notamment leur portée et leur variété, ainsi que leur utilité et leur pertinence pour leur industrie. En outre, la majeure partie des participants ont exprimé le souhait que l'on mette à leur portée davantage d'occasions qui leur permettraient d'échanger avec leurs pairs et d'en savoir davantage au sujet des solutions que les producteurs préconisent en matière de ressources humaines.

En 2009-10, le Conseil a poursuivi ses activités quotidiennes de communication et de relations avec les médias. Il a mené plusieurs activités, notamment :

- l'amélioration de son bulletin saisonnier *Champs d'action* par la création d'un format électronique convivial, également accessible aux internautes qui utilisent la connexion haute vitesse ou l'accès commuté;
- la production de quatre numéros de *Champs d'action* et leur distribution à plus de 1 600 destinataires;
- la diffusion aux médias nationaux et régionaux de trois communiqués de presse, l'un annonçant le lancement officiel d'agrivalent.ca lors de l'assemblée générale annuelle du CCRHA, les deux autres signalant la tenue des forums régionaux organisés dans les provinces de l'Atlantique et en Ontario;
- la création et le placement de publicités dans les publications d'aménagement paysager nationales et provinciales afin de promouvoir l'accessibilité des outils de formation en milieu de travail destinés aux employeurs du secteur ornemental;
- la mise à jour à intervalles réguliers du site Web du Conseil, par l'ajout de deux nouvelles sous-sections pour les projets, l'affichage des résultats de deux projets terminés et la création de deux nouveaux boutons de navigation dont l'un mène vers agrivalent.ca et l'autre permet à l'internaute de commander les outils de formation en milieu de travail;
- la conversion de la vidéo institutionnelle *Soyez agri-cultivé!* en formats faciles à télécharger et la promotion de l'accessibilité en ligne de la vidéo dans le numéro printanier de *Champs d'action*;
- la rédaction, la production et la distribution du deuxième rapport annuel du Conseil;
- la tenue de la première assemblée générale annuelle du Conseil à St. John's;
- le lancement officiel d'agrivalent.ca, la première base de données électronique bilingue portant sur les programmes de formation offerts par les établissements d'enseignement dans tout le Canada;
- la distribution aux représentants d'association, aux intervenants et aux jeunes de plus de 1 000 cartes de promotion d'agrivalent.ca;

- la direction de la production et de la conception de 22 publications liées aux projets; et
- l'obtention d'une commandite de Financement agricole Canada à l'appui des forums régionaux et national.

* * * * *

En 2009-10, le Conseil a livré 21 présentations pour faire connaître aux gens de l'industrie et aux établissements d'enseignement, de même qu'aux représentants des ministères gouvernementaux, les résultats de son projet de recherche au sein du marché du travail afin de les sensibiliser aux pénuries actuelles et prévues en main-d'œuvre agricole. Il a fait les visites suivantes :

- Agence canadienne d'inspection des aliments
- Agriculture, Alimentation et Initiatives rurales Manitoba
- Agriculture et Agroalimentaire Canada
- Agricultural Producers Association of Saskatchewan
- Alberta Innovates
- Collège d'agriculture de la Nouvelle-Écosse
- College of the North Atlantic
- Comité Ag in the Classroom, lors de la Conférence nationale de sensibilisation à l'agriculture
- Comité sur le marché du travail de la Newfoundland and Labrador Federation of Agriculture
- Conférence sur l'agriculture au nord du 60^e parallèle
- Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole
- Fédération canadienne de l'agriculture (réunion des directeurs généraux)
- George Morris Centre
- Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario
- Ministère de l'Agriculture de l'Île-du-Prince-Édouard
- Ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan
- Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- Union des producteurs agricoles (Québec)
- Statistique Canada
- Workforce Planning Board of Waterloo, Wellington and Dufferin

Le CCRHA a en outre livré des présentations et participé à des activités, des réunions, des ateliers et des conférences tenus par des ministères gouvernementaux et des organisations collaboratrices, à savoir :

- AGRlcarrières
- Alliance des conseils sectoriels, notamment son Caucus de l'agriculture
- Association canadienne des agronomes conseils
- Association canadienne de sécurité agricole
- Association des programmes de diplômés en agriculture du Canada
- Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada
- Comité directeur national responsable du projet sur l'information sur le marché du travail d'ECO Canada
- Congrès des Peuples autochtones
- Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole
- Forum pour la formation en commerce international
- Ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation et du Commerce et ministère de l'Enseignement postsecondaire et de l'Alphabétisation du Manitoba
- PEI Agriculture Sector Council
- PEI ADAPT Council
- Réseau canadien d'éducation agricole
- Yukon Agriculture Federation

Intérêt des médias à l'égard des réalisations du CCRHA

Les résultats du projet de recherche au sein du marché du travail et la base de données agritalent.ca de programmes de formation du CCRHA, de même que ses deux premiers forums régionaux sur l'emploi et le développement des compétences ont continué de capter l'attention des médias durant toute l'année 2009-10 :

- Nouvelle approche à l'égard des travailleurs agricoles (Éditorial, *The Western Producer*, le 11 juin)
- Le conseil sur les ressources humaines procède au lancement d'une base de données sur la formation en agriculture (*GrainNews* et *Alberta Farmer*, le 12 juin)
- Lancement d'une base de données sur la formation en agriculture (*GreenhouseCanada.com*, le 10 juin)
- Un nouveau site pour l'agriculture (*Fruit and Vegetable Magazine*, le 10 juin)
- Lancement d'agritalent.ca (*Buy from the Farm* sur *Twitter.com*, le 10 juin)
- Main-D'ŒUVRE : Regardez dans le miroir. Aimerez-vous vous avoir comme patron? À mesure que la pénurie de main-d'œuvre agricole s'intensifie, voilà peut-être la plus importante question à poser (*Country-Guide.ca*, août/septembre)
- Aperçu de la main-d'œuvre agricole (*Cowichan Valley Citizen*, le 25 septembre)
- À la recherche de la relève agricole (CTV Southwestern Ontario, le 22 septembre) et Province-Wide (CKCO-TV, Kitchener, le 4 octobre)
- Composants d'un plan de base en gestion des ressources humaines et main-d'œuvre agricole (*Spud Smart*, hiver 2010)
- Groupe d'experts du secteur agricole pour le développement économique dans les comtés de Leeds et Grenville, dont Mark Wales, qui parle d'agritalent.ca et du projet du CCRHA sur les marchés en émergence (*EMC Kemptville*, le 7 janvier)
- Un forum régional à Moncton (*TelegraphJournal.com*, le 30 janvier)
- Entrevues dans le cadre du forum du CCRHA tenu au Canada atlantique avec Danielle Vinette et Patrice Finnigan (CBC Radio Nouveau-Brunswick, le 4 février)
- 9 % des emplois de l'agriculture primaire son vacants selon un rapport sur le forum régional du Canada atlantique du CCRHA (*NB Business Journal.com*, le 5 février)
- Un sondage s'attaque aux besoins en main-d'œuvre du milieu agricole (*BetterFarming.com*, le 10 février)
- Couverture du forum régional de l'Ontario sur les ondes de CKPC-FM à Brantford (le 10 mars) et de Lake 88 FM à Perth (le 15 mars), ainsi que dans le *Guelph Mercury* (le 15 mars)
- Entrevue avec Danielle Vinette à *La Chaîne Argent*, un programme télévisé montréalais qui s'intéresse aux problèmes économiques et de main-d'œuvre (le 16 mars)





Faire en sorte que le CCRHA soit représentatif, soucieux de répondre aux besoins, proche de ses partenaires et axé sur les résultats

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture a été constitué en société sans but lucratif le 15 janvier 2007. Les règlements liés à cette constitution régissent la structure du Conseil, notamment la composition des membres de son conseil d'administration et de ses divers comités. Ils sont à la disposition du public à l'adresse www.cahrc-ccrha.ca/fr/bylaws.html.

Le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada, géré par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), offre un financement au Conseil pour soutenir à la fois son fonctionnement et les projets qu'il met en œuvre. Un accord de contribution conclu entre le CCRHA et RHDCC expose d'ailleurs à quoi sert le financement opérationnel accordé au Conseil, notamment en ce qui concerne la gestion de son fonctionnement quotidien et la réalisation des résultats attendus de son plan d'activités stratégique quinquennal et de son cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats.

L'accord de contribution stipule que le plan d'activités stratégique du Conseil doit comporter une stratégie décrivant comment le CCRHA compte figurer comme un conseil exemplaire en étant représentatif, soucieux de répondre aux besoins, proche de ses partenaires et axé sur les résultats. Voici un résumé des réalisations achevées par le Conseil pour constituer un conseil exemplaire selon les quatre manières énoncées :

Représentatif

Le CCRHA est représentatif de la majeure partie des producteurs du secteur agricole primaire. Son conseil d'administration comprend par exemple une personne de la Fédération canadienne de l'agriculture qui représente plus de 200 000 familles agricoles canadiennes, en plus des organismes agricoles généraux provinciaux et des groupements de producteurs nationaux. Le conseil d'administration représente en outre des organisations des dix provinces canadiennes.

En 2009-10, le CCRHA a accueilli au sein du conseil d'administration deux nouvelles associations de producteurs nationales : Flowers Canada Growers et le Conseil canadien du miel (CCM). Flowers Canada Growers représente 43 245 employés à plein temps et à temps partiel du secteur de la floriculture de serre, tandis que le CCM représente 7 500 apiculteurs des quatre coins du Canada.

En 2009-10, plus de 90 organisations et groupes de producteurs ont participé aux activités du Conseil comme membres du conseil d'administration et des groupes consultatifs sur les projets ou comme participants à des sondages, à des groupes de discussion, à des forums et à d'autres séances interactives. En outre, le CCRHA a communiqué avec plus de 550 organisations et associations nationales, régionales, provinciales et territoriales afin de compiler un *Répertoire des associations agricoles canadiennes* bilingue dans le contexte de son projet de création d'un répertoire.

Soucieux de répondre aux besoins

Le CCRHA a été formé afin de s'attaquer aux défis liés aux ressources humaines les plus pressants, notamment :

- une main-d'œuvre agricole vieillissante et dont le nombre est en déclin;
- des difficultés de recrutement et de rétention des travailleurs saisonniers et à plein temps;
- une concurrence accrue au regard d'une main-d'œuvre suffisamment qualifiée;
- un besoin en matière de perfectionnement des compétences et d'apprentissage continu afin d'aider les agriculteurs à s'adapter à la technologie changeante et aux innovations; et
- un manque de connaissance des carrières en agriculture et des problèmes d'image.

Les huit projets qui étaient en marche en 2009-10, dont deux ont été menés à terme, répondent directement à l'un ou plusieurs de ces défis. Ils visent en particulier à réaliser des progrès dans trois domaines d'activité principaux du CCRHA, à savoir : trouver des solutions aux problèmes liés à l'emploi afin de bâtir la main-d'œuvre agricole au Canada; améliorer les compétences et la formation des employeurs et des employés; augmenter la visibilité des enjeux liés aux ressources humaines en agriculture et des activités du CCRHA afin de leur trouver des solutions.

Proche des partenaires

Le CCRHA continue d'entretenir ses liens avec les enseignants, les intervenants du secteur agricole, les exploitants agricoles et des groupes qui ont exprimé un intérêt envers ses activités, comme en témoignent les paragraphes qui suivent :

- Le Conseil est très proche du monde de la formation. Ainsi, un représentant de l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC) est membre d'office du conseil d'administration du CCRHA. Le Conseil a également conclu un partenariat avec l'ACCC afin de mettre sur pied le Réseau canadien d'éducation agricole en vue d'accroître la participation du secteur agricole aux activités d'éducation et de formation et de répondre aux nouveaux besoins du secteur.
- Le Conseil est en lien avec plusieurs ministères du gouvernement fédéral. En plus de RHDCC, Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) siège au conseil d'administration en tant qu'observateur. En 2009-10, le CCRHA a été l'instigateur de réunions avec la Direction de la recherche et de l'analyse, le service d'analyse du revenu agricole et d'analyse quantitative, ainsi que la Direction générale des politiques stratégiques de l'ACC. Le Conseil a aussi rencontré l'Agence canadienne d'inspection des aliments et le bureau du Recensement de l'agriculture. En outre, grâce à son projet de recherche au sein du marché du travail, l'équipe du CCRHA a resserré ses relations de travail avec les fonctionnaires de Statistique Canada pour faire en sorte que le Conseil ait accès à l'information statistique la plus précise et la plus à jour sur le secteur.
- Le Conseil continue d'informer les intervenants des provinces et d'établir des contacts avec eux. Il entretient des partenariats avec de nombreux ministères de l'agriculture provinciaux et, en 2009-10, les membres du personnel du CCRHA ont rencontré des fonctionnaires des ministères de l'agriculture provinciaux au Canada atlantique, au Québec, en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan et au Yukon. Les conseils sectoriels agricoles du Québec, AGRICarières, et de l'Île-du-Prince-Édouard sont tous deux membres du groupe consultatif sur le projet communications et sensibilisation.
- Le CCRHA a formé des partenariats de collaboration avec d'autres conseils, comme le Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments et le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement, de même que le Conseil canadien des ressources humaines du secteur de l'alimentation et l'Alliance des conseils sectoriels. En 2009-10, le CCRHA a été élu membre du conseil de l'Association canadienne de sécurité agricole, et la directrice générale du CCRHA continue de participer au comité directeur du projet d'information sur le marché du travail d'ECO Canada. Parmi les autres partenaires du CCRHA figurent l'Agriculture Council of Saskatchewan, le Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole, le Conseil des 4-H du Canada et le Forum pour la formation en commerce international.
- Le CCRHA a aussi établi des réseaux avec des exploitants agricoles de tout le Canada lors de l'élaboration des profils agricoles sur les pratiques de recrutement et de rétention des travailleurs. Enfin, les activités du CCRHA destinées à renforcer ses liens avec les exploitants agricoles canadiens se sont poursuivies en 2009-10 grâce à des initiatives comme les forums régionaux et national organisés dans le contexte du projet communications et sensibilisation, les groupes de discussion et d'autres séances interactives.

Le Conseil demeure proche de ses membres et de ses autres partenaires au moyen de son site Web, de bulletins saisonniers, de son service téléphonique sans frais et de son adresse électronique info@. En 2009-10, chaque numéro de son bulletin *Champs d'action* a été acheminé à plus de 1 600 personnes et organisations intéressées.

Axé sur les résultats

Comme l'illustre si bien le Rapport annuel 2009-10, le CCRHA vise essentiellement les résultats. Il est doté de règlements, de comités du conseil d'administration, d'un modèle de gouvernance et d'un plan d'activités stratégique quinquennal pour assurer la bonne marche de ses activités. Le CCRHA est également évalué en fonction de son cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et de son modèle logique.

Voici les principales réalisations du CCRHA au cours de la dernière année :

- Il a mené à terme deux de ses projets (*Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre* et *Normes professionnelles et outils d'apprentissage à l'intention du secteur ornemental*) grâce auxquels il a mis au jour d'importants renseignements sur les besoins en emploi des exploitations agricoles canadiennes et mis la dernière main à des outils d'apprentissage en milieu de travail à l'intention des travailleurs du secteur ornemental;
- Il a mis en branle trois nouveaux projets (*Recherche sur le marché du travail – exploitations avec revenus de moins de 100 000 \$*, *Répertoire des associations agricoles canadiennes et de leurs programmes de formation* et *Agriculture : Destination marchés internationaux*) afin de mettre à profit l'information sur le marché du travail qu'il avait recueillie initialement, d'élargir la base de données des programmes d'apprentissage et de formation agricalent.ca et d'outiller les exploitants agricoles dont les produits sont prêts pour l'exportation en matériel d'apprentissage;
- Il a livré plus de 20 présentations d'un bout à l'autre du Canada sur les résultats de son projet de recherche au sein du marché du travail afin de révéler les pénuries en main-d'œuvre actuelles et prévues;
- Il a préparé un série de profils agricoles pour faire connaître les pratiques utiles et efficaces que certains des producteurs agricoles d'aujourd'hui utilisent en matière de ressources humaines;
- Il a placé des publicités dans les publications d'aménagement paysager nationales et provinciales en vue de promouvoir l'accessibilité des outils de formation en milieu de travail destinés aux employeurs du secteur ornemental;
- Il a engrangé 2 000 \$ en vente de produits sous la forme de matériel de formation élaboré à l'intention du secteur ornemental;
- Il a élaboré un document exposant une marche à suivre et des explications sur un processus d'élaboration de normes professionnelles, de profils des compétences essentielles et d'outils d'apprentissage à l'intention des secteurs de production;
- Il a planifié et tenu deux forums régionaux sur l'emploi et le développement des compétences à l'intention des producteurs de l'agriculture primaire, des enseignants, des représentants gouvernementaux et des intervenants d'organisations non gouvernementales;
- Il a diffusé de l'information sur ses réalisations et ses activités dans tout le Canada au moyen de présentations, de bulletins et de mises à jour sur ses projets;
- Il a capté l'intérêt de divers médias (journaux, télévision, radio, Internet, médias sociaux) des quatre coins du Canada et donné lieu à la diffusion de 20 récits différents;
- Il a accueilli au conseil d'administration deux nouvelles organisations, soit le Conseil canadien du miel et Flowers Canada Growers; et
- Il a modifié sa structure de gouvernance pour encourager la participation des chefs de file actuels et futurs du milieu agricole et élargir le bassin de personnes de talent dans lequel il puise afin d'assurer la relève de son conseil d'administration.



ÉTATS FINANCIERS

Assurer un **fonctionnement responsable** sur le plan budgétaire



du **CONSEIL CANADIEN POUR LES RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE**
pour l'exercice clos le 31 MARS 2010

RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

Aux membres du

CONSEIL CANADIEN POUR LES RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

Nous avons vérifié l'état de la situation financière du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture au 31 mars 2010 ainsi que les états des résultats de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction du Conseil. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière du Conseil au 31 mars 2010 ainsi que des résultats de son exploitation et ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Welch LLP
Comptables agréés
Experts-comptables autorisés

Ottawa (Ontario)
Le 28 avril 2010.



ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
au 31 mars 2010

ACTIF	2010	2009
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	96 138 \$	128 056 \$
Débiteurs	252 343	112 611
	348 481 \$	240 667 \$
PASSIF ET ACTIF NET NON AFFECTÉ		
PASSIF À COURT TERME		
Créditeurs et frais courus	347 278 \$	240 351 \$
ACTIF NET NON AFFECTÉ		
	1 203	316
	348 481 \$	240 667 \$

Signé par le Conseil :

TERRY MURRAY

.....

MERVIN WISEMAN

.....



ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'ACTIF NET
EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2010

	2010	2009
Revenus		
Contributions gouvernementales	1 440 352 \$	1 586 757 \$
Contributions en nature	155 425	125 698
Ventes de produits	2 080	-
Autres	1 271	316
	1 599 128 \$	1 712 771 \$
Dépenses		
Honoraires professionnels	340 270 \$	482 781 \$
Salaires et avantages sociaux	538 736	580 926
Frais de bureau	298 990	245 760
Déplacements	255 017	264 308
En nature	155 425	125 698
Acquisitions d'immobilisations	9 803	12 982
	1 598 241 \$	1 712 455 \$
Revenu net	887 \$	316 \$
Actif net non affecté au début de l'exercice	316 \$	-
Actif net non affecté à la fin de l'exercice	1 203 \$	316 \$

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2010

	2010	2009
FLUX DE TRÉSORERIE PROVENANT DES OPÉRATIONS		
Revenu net	887 \$	316 \$
Variations du niveau des :		
Débiteurs	(139 732)	(40 595)
Créditeurs et frais courus	106 927	34 569
DIMINUTION DE L'ENCAISSE	(31 918) \$	(5 710) \$
ENCAISSE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	128 056 \$	133 766 \$
ENCAISSE À LA FIN DE L'EXERCICE	96 138 \$	128 056 \$

ANNEXE DU REVENU ET DES DÉPENSES DES PROJETS
EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2010

	Core 5541	RMT 6808	PESO 6809	COMM 4412	NOMA 3273	IEF 3570	RMT2 4977	DMI 4894	RÉPER 4811	Ventes de produits et autres	Total
REVENUS	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Contributions gouvernementales	500 751	15 009	95 806	209 424	140 180	237 183	66 972	37 502	137 525	-	1 440 352
Contributions en espèces	64 325	2 550	450	40 700	8 675	28 050	2 825	2 450	5 400	-	155 425
Ventes de produits	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 080	2 080
Autres revenus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 271	1 271
	565 076	17 559	96 256	250 124	148 855	265 233	69 797	39 952	142 925	3 351	1 599 128
DÉPENSES	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Honoraires professionnels											
Consultants	1 893	3 500	18 822	21 414	39 400	85 353	15 110	-	59 990	-	245 482
Communications	15 555	-	5 822	18 227	-	-	180	-	450	800	41 034
Interprétation	9 968	-	-	2 570	-	900	-	-	-	-	13 438
Vérification et juridiques	16 876	-	500	5 043	-	-	-	-	-	-	22 419
Soutien technique	7 049	374	1 038	2 076	3 164	1 800	1 091	250	947	108	17 897
	51 341	3 874	26 182	49 330	42 564	88 053	16 381	250	61 387	908	340 270
Salaires et avantages sociaux	215 631	9 428	48 222	44 047	72 390	59 097	32 814	15 576	41 531	-	538 736
Frais de bureau											
Frais de bureau, loyer et autres	81 330	473	16 387	26 011	4 844	19 358	7 235	2 457	16 287	236	174 658
Traduction et impression	19 748	925	4 719	17 433	5 698	9 874	1 129	3 054	7 559	689	70 828
Hospitalité	14 327	246	-	7 655	465	5 469	566	1 641	494	631	31 494
Location de salles de rencontre	4 351	-	-	1 065	650	1 900	420	854	250	-	9 490
Téléphone	9 989	63	226	59	1 044	603	285	84	167	-	12 520
	129 745	1 707	21 332	52 223	12 741	37 204	9 635	8 090	24 757	1 556	298 990

ANNEXE DU REVENU ET DES DÉPENSES DES PROJETS (suite)
EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2010

	Core 5541	RMT 6808	PESO 6809	COMM 4412	NOMA 3273	IEF 3570	RMT2 4977	DMI 4894	RÉPER 4811	Ventes de produits et autres	Total
DÉPENSES	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Déplacements											
Employés	20 526	-	70	19 529	2 637	9 495	4 849	4 921	2 797	-	64 824
Participants	80 268	-	-	44 295	6 310	40 309	3 293	8 665	7 053	-	190 193
	100 794	-	70	63 824	8 947	49 804	8 142	13 586	9 850	-	255 017
En nature	64 325	2 550	450	40 700	8 675	28 050	2 825	2 450	5 400	-	155 425
Acquisitions d'immobilisations	3 240	-	-	-	3 538	3 025	-	-	-	-	9 803
Dépenses totales	565 076	17 559	96 256	250 124	148 855	265 233	69 797	39 952	142 925	2 464	1 598 241
Revenu net	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	887 \$	887 \$





Message de la directrice générale



L'année écoulée s'est révélée fort occupée pour le personnel du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Nous avons géré en tout huit projets, dont certains sont toujours en cours, qui représentent au total plus d'un million de dollars. Les résultats de ces projets font maintenant surface. Nous avons produit un rapport sur notre recherche au sein du marché du travail révélant des statistiques sur l'emploi agricole par région et par groupe de produits et indiquant les défis en matière d'emploi qui nous guettent. Ce rapport contient des données inédites qui mettent en lumière des renseignements précis sur le marché du travail. Il nous reste cependant beaucoup de pain sur la planche si nous voulons réunir toute l'information sur les tendances en matière d'emploi qui se dessinent au sein de l'industrie agricole.

Comme pour toute nouvelle organisation, il est primordial que nous misions sur les activités de communication pour faire connaître notre mandat et nos activités. Durant l'année écoulée, j'ai visité chaque province ainsi que le territoire du Yukon afin de sensibiliser davantage les gens à l'importance des ressources humaines en agriculture et à la nécessité d'investir dans nos effectifs.

Si le nombre de visiteurs d'un site peut être un indicateur de sa popularité, on peut dire qu'agrivalent.ca prouve son utilité et comble d'importants besoins en exposant tous les cours et les programmes relatifs à l'agriculture primaire dont peut profiter la population canadienne. Comme l'indique le présent rapport, il nous tarde de terminer le site Web auquel nous ajouterons des renseignements supplémentaires sur les cours offerts par les associations agricoles et d'autres établissements qui offrent de la formation aux producteurs.

Je suis extrêmement reconnaissante aux membres du conseil d'administration et aux fonctionnaires de RHDCC pour le soutien et les conseils qu'ils apportent aux membres du personnel du CCRHA. En outre, j'apprécie énormément le leadership qu'exercent les membres de nos groupes consultatifs sur les projets ainsi que le temps et les efforts qu'ils investissent afin d'assurer le succès des activités du Conseil.

J'anticipe avec plaisir de voir ce que nous réserve la prochaine année, et j'ai le sentiment qu'elle sera fort productive.

Danielle Vinette





STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture représente une branche d'industrie très variée. Ses collaborateurs font l'élevage du bétail traditionnel et non traditionnel, travaillent à la production, à la culture, à la croissance, à la récolte ou à la cueillette de denrées conventionnelles et non conventionnelles ou s'adonnent à un grand éventail de pratiques faisant partie intégrante d'une exploitation agricole.

Par sa structure, le Conseil veille aux intérêts des producteurs agricoles, du sommet à la base. Son conseil d'administration représente et véhicule ces intérêts de manière à guider le travail du Conseil qui comprend l'élaboration et la réalisation de projets ainsi que la gouvernance et la supervision des fonctions opérationnelles. En 2009-10, le CCRHA a élargi sa structure afin d'y intégrer un conseil d'affinité formé de représentants d'organisations, des gouvernements et du milieu de l'éducation ainsi que d'autres personnes qui souhaitent travailler ensemble à l'atteinte des objectifs du CCRHA.

La directrice générale est appuyée par une équipe de professionnels dévoués afin de gérer et de coordonner les projets et les activités du CCRHA, de communiquer l'information sur son travail et ses objectifs et d'administrer les opérations et les finances au quotidien.

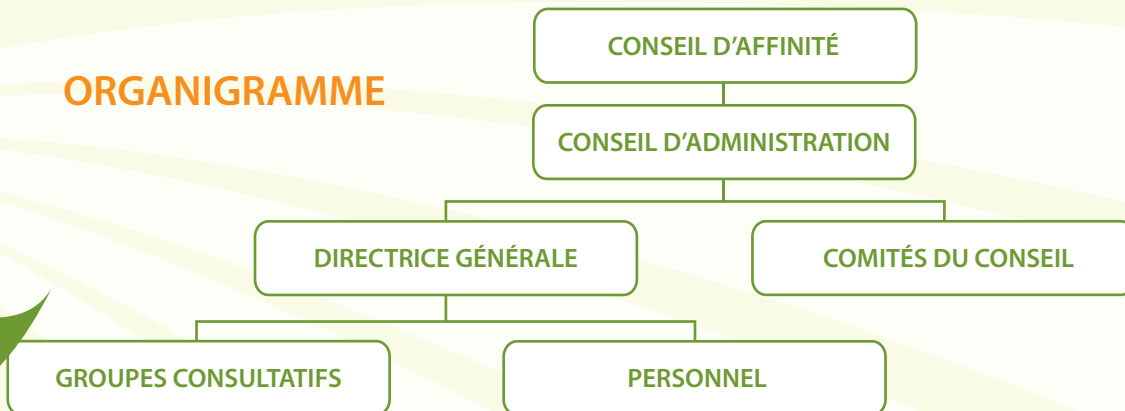
Conseil d'administration

Le conseil d'administration du CCRHA est présidé par Terry Murray de la société Wild Rose Agricultural Producers en Alberta. Le vice-président est Mervin Wiseman de la Newfoundland and Labrador Federation of Agriculture. Le conseil d'administration comprend les membres suivants :

- Agricultural Producers Association of Saskatchewan
- Alliance agricole du Nouveau-Brunswick
- Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture
- Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes
- British Columbia Agriculture Council
- Canadian Herb, Spice and Natural Health Products Coalition
- Conseil canadien de l'horticulture
- Conseil canadien du miel
- Fédération canadienne de l'agriculture
- Fédération de l'agriculture de l'Ontario
- Flowers Canada Growers
- Keystone Agricultural Producers
- Newfoundland and Labrador Federation of Agriculture
- Nova Scotia Federation of Agriculture
- Prince Edward Island Federation of Agriculture
- Table pancanadienne de la relève agricole
- Union des producteurs agricoles
- Wild Rose Agricultural Producers



ORGANIGRAMME



PROGRAMME DES CONSEILS SECTORIELS DU CANADA

Il est essentiel de développer le capital humain du Canada pour maintenir l'avantage du savoir du Canada et s'assurer que le pays dispose de la main-d'œuvre la mieux éduquée, la plus compétente et la plus souple au monde. Grâce au Programme des conseils sectoriels, le gouvernement du Canada travaille avec le secteur privé pour développer les compétences des adultes, notamment en incitant les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement des compétences et en faisant la promotion de l'apprentissage et de la formation en milieu de travail.

Les conseils sectoriels sont des partenariats nationaux qui rassemblent des intervenants du milieu des affaires, des syndicats et de l'éducation pour leur permettre de partager des idées, des préoccupations et des points de vue sur des problèmes de ressources humaines et de compétences et de trouver ensemble des solutions qui bénéficient à leur secteur. Les activités des conseils sectoriels consistent notamment à :

- Élaborer des produits d'information sur le marché du travail pour permettre aux entreprises de planifier leurs investissements en ressources humaines et leurs projets;
- Élaborer des normes professionnelles nationales pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre (y compris des apprentis), exercer une influence sur les programmes de formation et promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail;
- Mener des initiatives ciblées de recrutement et de perfectionnement afin d'accroître la participation au marché du travail et l'intégration de groupes sous-représentés, comme les Autochtones et les immigrants;
- Déployer des efforts pour s'assurer que les programmes de formation répondent aux besoins de l'industrie;
- Créer des outils de perfectionnement des compétences, y compris la formation en ligne;
- Développer des initiatives liées aux compétences essentielles;
- Créer des outils et des approches pour intégrer les travailleurs formés à l'étranger.

Le Programme des conseils sectoriels du Canada s'est avéré le modèle par excellence pour s'occuper d'une variété de questions dans le domaine des ressources humaines. Il existe actuellement 34 conseils sectoriels. Pour obtenir de plus amples renseignements, prière de visiter : www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/conseils_sectoriels/index.shtml.