



CONSEIL CANADIEN POUR LES
RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

CANADIAN AGRICULTURAL
HUMAN RESOURCE COUNCIL



Recherche au sein du marché du travail

Pleins feux sur les petites
exploitations agricoles 2011

Sommaire exécutif

Canada

Financé par le Gouvernement du Canada par
l'entremise du Programme des conseils sectoriels

Pour obtenir des exemplaires de la présente publication ou de l'information, prière de communiquer avec :

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
1283, chemin Algoma, bureau 202, Ottawa (Ontario) K1B 3W7
Téléphone : 613-745-7457
Ligne sans frais : 1-866-430-7457
Télécopieur : 613-745-0119

www.cahrc-ccrha.ca

info@cahrc-ccrha.ca

Ce document peut être téléchargé à **www.cahrc-ccrha.ca**

Tous droits réservés

© Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, 2011

REMERCIEMENTS

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) tient à remercier les membres du groupe consultatif sur le projet pour leur soutien bénévole et leurs conseils. Le groupe se compose des membres suivants :

MEMBRES DE L'INDUSTRIE :

- ▶ Lloyd Dyck, Nova Scotia Federation of Agriculture
- ▶ Christopher McCarthy, coordonnateur, Marché du travail, Newfoundland and Labrador Federation of Agriculture
- ▶ Ivan Hale, directeur général, Quebec Farmers' Association
- ▶ Tom Henry, agriculteur et rédacteur en chef, Small Farm Canada
- ▶ Christine Koch, British Columbia Agriculture Council
- ▶ Marnie Kostur, PARC-Parkland Agricultural Resource Co-op
- ▶ Ray D. Bollman, chef, Section de la recherche et des données rurales de Statistique Canada

OBSERVATEURS :

- ▶ Cristina Popovici, Agriculture et Agroalimentaire Canada
- ▶ Gen LeBlanc, Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- ▶ Shelly Binch, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Le CCRHA est grandement reconnaissant envers les membres du groupe consultatif pour avoir contribué à l'élaboration du présent rapport en y investissant leur temps, leurs connaissances et leur vision. Sans leur collaboration, ce rapport n'aurait pu voir le jour.

Le conseil souhaite également exprimer sa profonde gratitude à l'égard des associations, des producteurs et de tous les autres intervenants qui ont contribué directement ou indirectement à la préparation de la présente publication.

Les opinions et les interprétations figurant dans cette publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Sommaire

En 2006, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a été établi en réponse aux enjeux liés aux ressources humaines auxquels font face les exploitations agricoles au Canada. La vision du CCRHA consiste en une main-d'œuvre qualifiée, motivée et suffisante en nombre pour soutenir une agriculture rentable au Canada. Le CCRHA représente l'ensemble des activités agricoles sous toutes ses formes, soit l'élevage d'animaux traditionnels et non traditionnels; la production de denrées agricoles traditionnelles et non traditionnelles; la culture, la récolte ou la cueillette de végétaux; et toute pratique faisant partie intégrante d'une exploitation agricole.

Le présent rapport est fondé sur l'information recueillie lors d'une analyse des données et de la documentation existantes et au moyen d'un sondage effectué auprès de 524 fermes de recensement dont les revenus bruts annuels sont inférieurs à 100 000 \$.

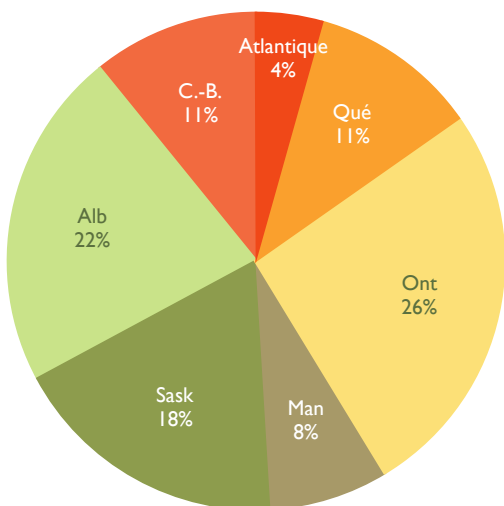
Le projet avait pour but d'effectuer une étude sur le marché du travail au sujet des exploitations agricoles de petite taille (définies comme étant des fermes ayant des revenus bruts annuels inférieurs à 100 000 \$) afin de déterminer les principaux enjeux liés aux ressources humaines auxquels font face ces exploitations.

Ce rapport est le pendant d'un rapport précédent publié en 2009, *Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur agricole primaire*, qui portait sur les besoins en main-d'œuvre des exploitations agricoles dont les revenus sont supérieurs à 100 000 \$. Grâce à ces deux rapports d'analyse, le CCRHA sera en mesure d'envisager la mise sur pied de programmes et d'activités futurs dans le contexte de l'industrie de l'agriculture primaire dans son ensemble.

LES PETITES FERMES AU CANADA

Les exploitations agricoles au Canada sont très différentes, allant des petites fermes d'agrément aux très grandes exploitations multimillionnaires. Les deux tiers des fermes de recensement au Canada sont des petites fermes, qu'elles le soient par choix ou qu'elles soient en train de démarrer dans la perspective de croître. Plus du quart des petites fermes sont situées en Ontario, 22 % sont en Alberta et 18 % en Saskatchewan.

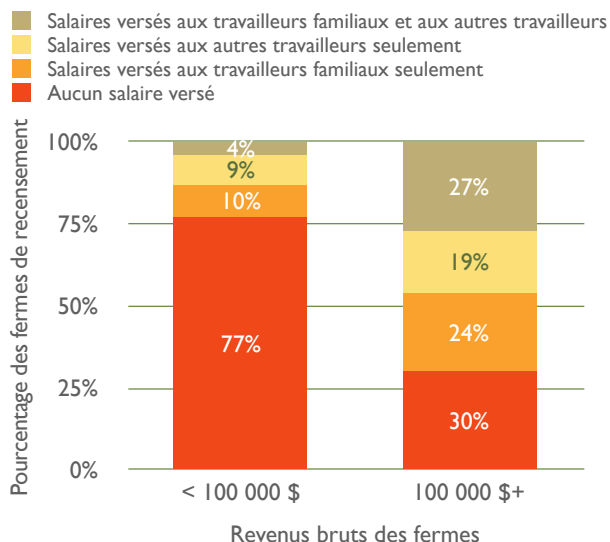
Répartition en pourcentage des fermes de recensement dont les revenus bruts sont inférieurs à 100 000 \$, selon la province
Recensement de l'agriculture de 2006



L'EMPLOI SUR LES PETITES FERMES

Beaucoup de gens pensent que les petites fermes sont exploitées par leurs seuls propriétaires et par les membres de leur famille et, dans les faits, il en va ainsi pour la majeure partie de ces fermes. Toutefois, le dernier Recensement de l'agriculture (2006) a révélé que 23 % des petites fermes au Canada ont versé des salaires, que ce soit uniquement aux membres de la famille ou qu'à des travailleurs non familiaux ou aux deux. En fait, 4 % des 2,3 milliards de dollars versés au total en salaire à des travailleurs non familiaux, ou 91,9 millions de dollars, l'ont été par des petites exploitations agricoles. De même, les petites fermes représentaient presque 6 % des 4,7 millions de semaines de travail rémunéré à l'année des fermes de recensement canadiennes.

Pourcentage des fermes de recensement ayant déclaré de la main-d'œuvre rémunérée
Recensement de l'agriculture de 2006

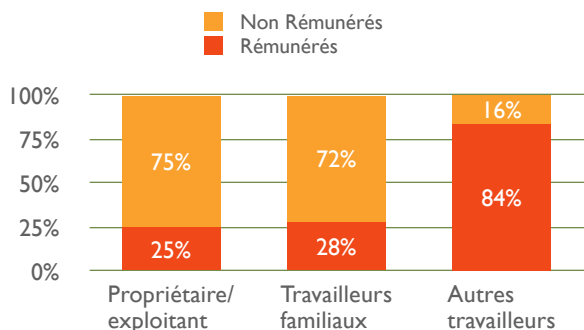


Tel qu'il a été mentionné précédemment, ce projet comportait un sondage mené auprès de 524 petites fermes qui avait pour but de relever les problèmes importants qu'elles peuvent vivre au chapitre du recrutement et de la rétention des travailleurs et des besoins en main-d'œuvre. En limitant une telle recherche de données primaires aux petites fermes, le CCRHA a été en mesure de comparer les besoins des petites fermes sur le plan des ressources humaines à ceux des exploitations agricoles de grande taille. Dans l'ensemble, les résultats de la recherche révèlent que les besoins des petites exploitations sont, dans les faits, assez similaires à ceux des grandes fermes révélés dans la recherche précédente.

Les résultats du sondage du CCRHA auprès des petites exploitations agricoles révèlent qu'un quart des propriétaires de fermes ont reçu un salaire pour le travail effectué sur leur exploitation en 2009; 30 % des travailleurs familiaux ont reçu un salaire et presque 85 % des travailleurs non familiaux ont été rémunérés.

Répartition en pourcentage des travailleurs rémunérés selon le type de travailleur

Sondage auprès des petites exploitations agricoles de 2010 du CCRHA



La contribution des travailleurs familiaux, que ce soit un travail rémunéré ou non rémunéré, est très importante au Canada. La main-d'œuvre représentée par les répondants au sondage du CCRHA auprès des petites exploitations agricoles se composait d'environ un tiers de propriétaires-exploitants, un tiers de travailleurs familiaux et un tiers de travailleurs non familiaux.

Des répondants ont livré des témoignages sur certains types de dispositions qu'ils prennent en sus du travail effectué par les membres de la famille. Voici des observations qui sont représentatives de l'information recueillie :

- ▶ « Un voisin nous aide au besoin pour faire les foins et déplacer les bovins. »
- ▶ « Je demande à mes amis qui viennent à la ferme de me donner un coup de main. »
- ▶ « J'ai plusieurs bénévoles qui soutiennent le personnel rémunéré à la ferme, certains sur une base hebdomadaire, d'autres occasionnelle. »
- ▶ « Ce sont les membres de la famille qui effectuent la plupart des travaux, mais nous recevons une aide sporadique des gens qui participent au programme WWOOF¹ de même que l'aide de travailleurs saisonniers

pour les semailles et d'autres travaux. Au moment des semailles, plusieurs personnes sont venues nous aider pour quelques jours. Lorsque la récolte arrive, des personnes viennent nous aider pendant quelques jours au besoin. »

▶ « Nos travailleurs sont tous des stagiaires qui travaillent trois jours et demi par semaine (allocation). »

Travailleurs à l'emploi selon le type de travailleur

Sondage auprès des petites exploitations agricoles de 2010 du CCRHA

TYPE DE TRAVAILLEUR	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	POURCENTAGE
Propriétaire-exploitant	693	34 %
Travailleurs familiaux	612	30 %
Travailleurs non familiaux	592	29 %
Autres	110	5 %
Travailleurs temporaires étrangers	59	3 %
Total	2 066	100 %

EMPLOIS VACANTS

Pourvoir un poste est un problème constant en agriculture comme, d'ailleurs, au sein d'autres industries. Le Sondage du CCRHA auprès des petites exploitations agricoles a révélé qu'un taux de vacance de 10 % (soit 197 vacances, par rapport à une main-d'œuvre s'élevant à 2 066 travailleurs en 2009, y compris les propriétaires-exploitants). Les vacances sont davantage des postes saisonniers, et 27 % de la demande en travailleurs saisonniers au sein des petites fermes était non comblée en 2009.

Par comparaison, le rapport de la recherche publiée en 2009, intitulé *Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur agricole*

¹ Travailleurs bénévoles sur les fermes biologiques. WWOOF Canada fait partie d'un réseau international d'apprentissage sur la culture biologique dans des fermes de tout le Canada, et les bénévoles offrent d'y travailler en échange d'un logement, de repas et d'une expérience d'apprentissage intéressante.

primaire, révélait une moyenne pondérée de vacances de 9 % pour les fermes ayant des revenus supérieurs à 100 000 \$. Les questions posées n'étaient pas identiques, mais ces données révèlent tout de même que les taux de vacance sont assez similaires au sein des fermes de tout le Canada, peu importe leurs revenus agricoles bruts.

REGARD VERS L'AVENIR

Le projet a donné lieu à l'élaboration de prévisions relatives à la demande en travailleurs, particulièrement au sein des petites fermes.²

Les exploitants des petites fermes prévoient que, dans l'avenir, leurs besoins en main-d'œuvre augmenteront dans l'ensemble, en particulier leurs besoins en travailleurs rémunérés. De 2009 à 2014, 35 % des répondants s'attendent à ce que leurs effectifs augmentent, tandis que 9 % prévoient une diminution et 54 % ne prévoient aucun changement.

Changements attendus des besoins en travailleurs, 2009-2014

Sondage de 2010 du CCRHA auprès des petites exploitations agricoles

CHANGEMENTS ATTENDUS, 2009-2014	NOMBRE DE RÉPONDANTS	POURCENTAGE
Augmentation	182	35 %
Diminution	49	9 %
Aucun changement	285	54 %
Aucune réponse	8	2%
Total	524	100 %

Selon les prévisions de la demande en travailleurs établis pour ce projet, les pénuries de main-d'œuvre actuelles au sein des petites fermes devraient se poursuivre. Pour cette partie du projet, la participation de la main-d'œuvre est

calculée en semaines de travail de manière à pouvoir relever l'importance du travail à temps partiel et du travail saisonnier effectués.

Les besoins prévus en travailleurs à l'année rémunérés présentent une augmentation nette de 1 656 semaines de travail, ce qui représente une augmentation de 24 % par rapport au nombre de semaines de travail déclaré pour 2009. En ce qui concerne les travailleurs saisonniers, l'augmentation nette prévue des semaines de travail, en comparaison aux 4 013 semaines de travail saisonnier rémunéré en 2009, représente une augmentation de 65 % des besoins en semaines de travail saisonnier.

RECRUTEMENT ET RÉTENTION DES TRAVAILLEURS

Les répondants au sondage du CCRHA auprès des petites exploitations agricoles étaient priés de répondre à une série de questions portant sur leurs pratiques en matière de recrutement et de rétention des travailleurs et la réussite de leur expérience.

Dans l'ensemble, 29 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient été incapables de recruter tous les travailleurs nécessaires en 2009, et ils devaient indiquer pourquoi ils avaient éprouvé des problèmes de recrutement. Ils ont répondu avoir eu des difficultés à trouver du personnel formé, à former du nouveau personnel et à composer avec divers règlements imposés. Certains faisaient face à des problèmes de transport étant donné l'endroit où est située leur exploitation. Comme dans la plupart des sondages s'adressant à des employeurs, peu importe l'industrie, certains répondants ont évoqué le manque d'éthique au travail et les exigences élevées au chapitre des salaires. La nature imprévue et sporadique du travail de

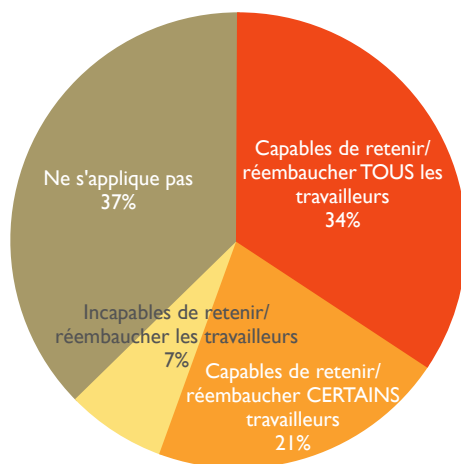
² Le Sondage auprès des petites exploitations agricoles a donné lieu à la collecte de renseignements sur le nombre de travailleurs qui fournissent un effort pour l'exploitation d'une ferme en exerçant diverses activités dont ne font pas état les statistiques officielles, de toute évidence. À l'aide des résultats de ce sondage, les prévisions de l'emploi au sein des petites fermes ont été élaborées en utilisant des estimations d'enquête pondérées de l'ensemble de l'emploi agricole et de l'emploi au sein des petites fermes.

récolte est un obstacle au recrutement du personnel, une difficulté propre à l'agriculture.

Être incapable de trouver des travailleurs peut avoir des conséquences importantes, comme en témoignent certaines des remarques reçues des répondants, notamment :

- ▶ « Certains secteurs de la ferme qui auraient vraiment eu besoin d'attention ont dû être négligés, et nous n'avons pu compléter les nouveaux pâturages ou les nouveaux travaux de construction. »
- ▶ « J'ai parfois été obligé d'attendre que quelqu'un soit disponible pour venir m'aider à la ferme. C'est difficile lorsque le travail de récolte dépend de la disponibilité des gens. »
- ▶ « Nous avons publié une annonce pour un poste de travailleur maraîcher cet hiver et nous avons eu beaucoup de postulants. Nous offrions plus que le salaire minimum de même que le logement. Nous n'avons engagé personne parce que nous n'avons pas pu trouver de candidat approprié. Le sort de mon exploitation est entre les mains de la main-d'œuvre, et nous devons examiner des solutions plus radicales si nous voulons assurer notre réussite à long terme. »

Nombre de répondants en mesure de retenir ou de réembaucher leurs travailleurs



Lorsqu'il est question d'industrie saisonnière, le retour des travailleurs saisonniers l'année suivante constitue une part importante de la rétention des travailleurs de la même manière que la rétention à long terme des travailleurs à l'année. Certains répondants au sondage du CCRHA auprès des petites exploitations agricoles ont indiqué que la question de la rétention des travailleurs ne s'appliquait pas à leur cas; toutefois, notons que plus de la moitié de ceux qui souhaitaient retenir leurs travailleurs ont été en mesure de retenir ou de réembaucher tous leurs travailleurs. De plus, 32 % ont été capables de retenir ou de réembaucher certains de leurs travailleurs, et 16 % ont été incapables d'y arriver.

Les ouvriers à la récolte ont été les travailleurs les plus difficiles à retenir, suivis des ouvriers agricoles.

Lors de la *Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur agricole primaire*, on avait demandé aux employeurs dans quelle mesure le roulement du personnel était problématique.³ Vingt-deux pour cent ont dit que le roulement du personnel constituait un problème très important; 36 % ont déclaré qu'il était assez problématique; et 41 % des répondants n'estimaient pas que le roulement du personnel était problématique.

Les trois principales méthodes de recrutement selon les résultats des deux études ont été le versement de salaires plus élevés, la prestation de formation sur place et l'offre d'horaires variables. Les deux tiers des employeurs d'exploitations ayant des revenus inférieurs à 100 000 \$ avaient pris des mesures visant à attirer et à retenir les travailleurs comparativement à 80 % des agriculteurs ayant participé au sondage du CCRHA auprès des petites exploitations agricoles.

³ Cette recherche a été menée en 2008, et la question posée portait sur le roulement du personnel au cours des deux années précédentes.

CONCLUSIONS

- ▶ Les deux tiers (66 %) de toutes les fermes de recensement au Canada sont des petites fermes.
- ▶ Les petites fermes embauchent de la main-d'œuvre rémunérée, mais non dans la même mesure que le font les grandes fermes.
- ▶ Les membres de la famille apportent une contribution importante au travail agricole au sein des petites fermes au Canada (environ un tiers du travail effectué sur les petites fermes au Canada est accompli par les membres de la famille, incluant les propriétaires-exploitants, tant rémunérés que non rémunérés.)
- ▶ Même si un apport important sur le plan des semaines de travail rémunéré n'est pas rétribué par un salaire, ce n'est pas tout le travail accompli au sein des petites exploitations agricoles qui n'est pas rémunéré. Ainsi, 66 % du travail saisonnier est rémunéré, tandis que 85 % des semaines travaillées par les travailleurs non familiaux sont également rémunérées.
- ▶ Tant les petites fermes que les grandes fermes ont présentement des besoins en main-d'œuvre et prévoient une demande future sur ce plan. Les exploitants des petites fermes ne trouvent pas toute la main-d'œuvre dont ils ont besoin. Ainsi, 35 % des répondants au sondage ont indiqué que leurs besoins en main-d'œuvre augmenteraient entre 2009 et 2014.
- ▶ Les exploitants des petites fermes souhaitent avoir accès à de l'information sur la gestion des ressources humaines.
- ▶ L'agriculture est en concurrence avec d'autres industries en ce qui a trait à la main-d'œuvre. La société change et la famille, source traditionnelle de main-d'œuvre dans l'industrie agricole, devient moins disponible qu'auparavant compte tenu des tendances sociales en général.
- ▶ Les statistiques officielles en matière de main-d'œuvre agricole ne décrivent peut-être pas assez précisément l'étendue réelle du travail effectué au sein des petites

fermes. De plus, on manque de données précises sur la véritable taille du réservoir de main-d'œuvre agricole au Canada.

- ▶ Il y a actuellement un désir de coordination afin de favoriser le recrutement des travailleurs à la ferme. Il existe aussi un intérêt pour la création d'un réservoir de main-d'œuvre agricole national, de même que pour des accords officiels relatifs au partage de la main-d'œuvre parmi les fermes dont les besoins en main-d'œuvre sont compatibles, de manière à favoriser le recrutement des travailleurs, en particulier des travailleurs saisonniers.

RECOMMANDATIONS

- ▶ Améliorer les mécanismes de collecte de données provenant du secteur agricole.
 - Vérifier la possibilité de créer un mécanisme de collecte des données en ligne qui favoriserait la collecte à intervalles réguliers de données auprès des exploitants agricoles sur leurs besoins en ressources humaines et les pénuries de main-d'œuvre auxquels ils sont confrontés.
 - Faire en sorte que les travaux de recherche futurs s'adressent autant aux petites qu'aux grandes fermes, étant donné qu'elles éprouvent toutes des besoins en main-d'œuvre et qu'elles font face à des enjeux similaires sur le plan du recrutement et de la rétention des travailleurs agricoles.
 - Faire connaître l'information figurant dans le présent rapport aux associations agricoles afin de les sensibiliser davantage aux problèmes qui y sont soulevés.
 - Continuer d'effectuer des sondages indépendants périodiques auprès des fermes, comparables aux travaux précédents, de manière à établir un ensemble de données cohérent qui pourrait être utilisé pour examiner les changements survenant au fil du temps.

- ▶ Prendre les mesures nécessaires afin d'augmenter l'offre de travailleurs.
 - Promouvoir le travail et les carrières en agriculture au-delà de la communauté agricole.
 - Sensibiliser davantage le milieu aux programmes et aux services offerts.
 - Explorer les possibilités de partenariat.
- ▶ Afin d'améliorer les pratiques en matière de ressources humaines au sein du secteur, le CCRHA devrait :
 - Créer une trousse d'informations à l'intention des employeurs (fiches d'informations, matériel, modèles, etc.) afin de leur présenter des renseignements pertinents propres à l'agriculture en matière de ressources humaines. Exemple : modèles de description de travail, fiches d'informations, etc.
 - Créer des ressources en ligne et des liens vers de l'information sur les pratiques exemplaires.
 - S'intéresser davantage à des groupes traditionnellement sous-employés et fournir des idées sur le recrutement et la rétention des travailleurs (on parle souvent des travailleurs plus âgés, des jeunes, des personnes souffrant de handicap, des immigrants, des personnes autochtones et des femmes comme étant des groupes « sous-employés ».)
 - Faire connaître l'information requise aux associations agricoles et aux chefs de file de l'industrie lors de conférences ou de foires commerciales de manière à les sensibiliser à l'importance de la gestion des ressources humaines ainsi qu'aux ressources disponibles.

