



CONSEIL CANADIEN POUR LES
RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

RECHERCHE AU SEIN DU MARCHÉ DU TRAVAIL **sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre** **dans le secteur agricole primaire**



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

Pour obtenir des exemplaires de cette publication, veuillez contacter:

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
202-1283 ch. Algoma, Ottawa (Ontario) K1B 3W7
info@cahrc-ccrha.ca

Ce document est disponible sur le site internet
www.cahrc-ccrha.ca

Tous droits réservés.

© 2009

Remerciements

Le projet de recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre, du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, a été rendu possible grâce au temps et à l'expertise des membres suivants du groupe consultatif du projet :

Membres de l'industrie :

Président : Paul LeBlanc, Alliance agricole du Nouveau-Brunswick

Vice-présidente : Christine Koch, directrice, politiques et relations avec les membres, British Columbia Agriculture Council

David Rolfe, propriétaire, Leverton Farms, président sortant, Keystone Agricultural Producers,
Doug Connery, propriétaire, Connery's Riverdale Farms Ltd., président des ressources humaines,
Conseil canadien de l'horticulture

Hélène Varvaressos, directrice générale, AGRicarrières

Observateurs :

Shelly Binch, généraliste de recherche, Programme des conseils sectoriels, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Gen LeBlanc, analyste, Programme des conseils sectoriels, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Benoit Julien, analyste des politiques, Agriculture et Agroalimentaire Canada

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) tient à exprimer sa reconnaissance à toutes les organisations et personnes qui ont mis à contribution leur temps et leurs efforts pour l'élaboration de ce rapport de recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.

Ce projet n'aurait pas été possible sans la participation d'innombrables personnes qui ont pris le temps de parler avec les chercheurs, remplir des sondages et participer à de nombreux profils d'exploitations agricoles et entrevues, au Forum national d'information sur le marché du travail et à des entrevues avec des informateurs clés.

Ce projet a été financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.



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

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

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE EXÉCUTIF	2
SECTION 1.0 Introduction et contexte	4
1.1 Introduction et contexte	4
1.2 Objectifs du projet	4
1.3 Méthodologie de recherche	5
SECTION 2.0 Emploi agricole dans les exploitations agricoles au Canada	7
2.1 Recensement du Canada	7
2.2 Recensement de l'agriculture de 2006	8
2.3 Statistique Canada – Enquête sur la population active (EPA)	8
2.4 Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)	10
2.5 Autres études et sondages spéciaux	11
SECTION 3.0 Répartition de l'emploi agricole au Canada	13
3.1 Répartition de l'emploi agricole par grand groupe de produits	13
3.2 Estimation du nombre de travailleurs dans les exploitations agricoles ayant des revenus de 100 000 \$ ou plus	14
3.3 Estimation totale de l'emploi dans les exploitations agricoles ayant des revenus de plus de 100 000 \$, par région	15
3.4 Estimation de la pénurie de travailleurs non saisonniers dans les exploitations agricoles ayant des revenus agricoles de 100 000 \$ ou plus	16
SECTION 4.0 Estimation des besoins actuels et futurs en main-d'œuvre	17
4.1 Données démographiques du sondage	17
4.2 Besoins actuels et futurs en main-d'œuvre	19
4.3 Emploi par grand groupe professionnel – postes non saisonniers	20
4.4 Postes actuellement vacants par profession (travailleurs non saisonniers) et par région ..	22
4.5 Taux de vacance par région et taux de vacance national	23
4.6 Besoins futurs en emploi – main-d'œuvre non saisonnière	25
4.7 Estimation de la pénurie de main-d'œuvre – (employés non saisonniers)	27
4.8 Estimation des besoins en emploi – employés saisonniers	29
4.9 Besoins en main-d'œuvre agricole – Résumé du sondage	32
SECTION 5.0 Recrutement	33
5.1 Pratiques actuelles en matière de recrutement	33
5.2 Difficultés d'embauche	35
5.3 Postes difficiles à pourvoir - par profession	37
5.4 Obstacles à l'embauche	37
SECTION 6.0 Rétention de la main-d'œuvre	39
6.1 Planification des ressources humaines	39
6.2 Roulement du personnel	41
6.3 Stratégies de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre	42
SECTION 7.0 Stratégies recommandées pour le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre	44
7.1 Pratiques en matière de ressources humaines	44
7.2 Attraction et formation dans le secteur	45
7.3 Promoteurs du secteur et soutien du gouvernement	46
SECTION 8.0 Recommandations	47
SECTION 9.0 Conclusion	51

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a été créé en réponse aux enjeux liés aux ressources humaines auxquels font face les entreprises agricoles partout au Canada. Le CCRHA collabore avec les dirigeants de l'industrie et avec des intervenants au gouvernement et dans le secteur de l'enseignement pour étudier, élaborer et communiquer des solutions aux enjeux touchant la main d'œuvre agricole et le développement de ses compétences.

Ce rapport examine la mesure dans laquelle les pénuries de main-d'œuvre sont problématiques pour le secteur agricole primaire – par région géographique, par groupe de produits et par grand type de profession – ainsi que les facteurs qui entravent le recrutement et la rétention du personnel agricole. De plus, dans le cadre du projet, on a établi un modèle quinquennal de prévision de la demande en main-d'œuvre agricole et on recommande des mesures à prendre pour régler les problèmes et difficultés recensés dans l'étude. Les données sont fondées sur les opinions recueillies dans plus de 550 sondages auprès des employeurs, sur 50 entrevues avec des informateurs clés de l'industrie ainsi que sur un examen approfondi de l'information sur le marché du travail provenant de sources de données officielles et de treize profils d'exploitations agricoles. Le projet a débuté en mai 2007 et s'est terminé en mai 2009.

Le secteur agricole du Canada emploie un grand nombre de travailleurs

Selon l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, on estimait à 336 200 le nombre de travailleurs agricoles employés dans les fermes en 2008, toutes tailles d'exploitation agricole confondues. Sur ce nombre, environ 244 500 travailleurs étaient à l'emploi d'exploitations dont les revenus étaient supérieurs à 100 000 \$.

Le taux élevé de postes non comblés dans le secteur et le recours croissant aux programmes de travailleurs étrangers donnent à penser que les producteurs canadiens doivent relever des défis au chapitre des ressources humaines

Le taux de postes non comblés dans le secteur est d'environ 9 %, plus de trois employeurs interrogés sur quatre ayant fait état d'au moins un poste actuellement vacant dans leur organisation. Cela représente plus de 25 000 postes non saisonniers vacants dans tout le secteur.

De plus, les employeurs ont signalé un taux de vacance de 20 % pour les postes saisonniers, soit environ 16 560 postes non comblés. Ce taux de vacance élevé a donné lieu à une augmentation continue du recours aux travailleurs étrangers temporaires.

Les employeurs dans le secteur agricole primaire indiquent qu'ils auront besoin d'un nombre considérable de travailleurs au cours des deux à cinq prochaines années

Au cours des cinq prochaines années, les employeurs s'attendent à avoir besoin d'un plus grand nombre d'employés afin de pourvoir les postes laissés vacants par des départs à la retraite, l'attrition et l'expansion. D'après les réponses au sondage, d'ici 2013, il faudra pourvoir environ 50 900 postes non saisonniers et 38 800 postes saisonniers. Si environ la moitié de ces postes sont destinés à des ouvriers agricoles polyvalents, il y aura une demande considérable de travailleurs dans divers postes techniques, de métiers et de supervision. Par exemple, pour la main-d'œuvre non saisonnière, on estime que le secteur aura besoin d'environ 2 800 travailleurs techniques et spécialisés, de 8 600 opérateurs de machinerie et d'équipement et de 4 100 superviseurs/gestionnaires.

Les besoins en emploi différeront selon la région, le type de produits et le groupe professionnel

Les résultats du sondage donnent à penser que les besoins en emploi différeront selon la région, le type de produits ou le groupe professionnel. Par exemple, au cours des cinq prochaines années :

- le nombre de mécaniciens et d'opérateurs de machinerie nécessaires devrait augmenter de 39 %;
- les besoins en emploi devraient augmenter de 15 % dans toutes les régions;
- les employeurs dans le secteur horticole s'attendent à ce que leurs besoins en main-d'œuvre augmentent de 52 %. C'est dans ce secteur que le taux de postes non comblés est le plus élevé (28 % des postes étaient vacants au moment du sondage).

Le secteur n'a pas suffisamment développé sa capacité en ressources humaines

Si la recherche a confirmé que presque tous les établissements agricoles avaient ou auront besoin de plus de travailleurs, elle a également recensé des lacunes importantes dans la capacité en ressources humaines des employeurs du secteur. Par exemple, seulement 25 % des employeurs ont un plan de ressources humaines et le tiers des employeurs ne prennent aucune mesure particulière pour recruter ou retenir des travailleurs dans leur établissement.

Les profils d'entreprises agricoles effectués auprès d'un échantillon d'employeurs agricoles révèlent que, si certains employeurs ont adopté des pratiques nouvelles et novatrices en matière de ressources humaines, il subsiste des difficultés au chapitre du recrutement et de la rétention de travailleurs à la ferme. Dans quelques cas, les employeurs comptent sur le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) pour satisfaire certains de leurs besoins en matière d'emploi.

La recherche a recensé trois grands secteurs stratégiques dans lesquels il faut agir

La recherche a recensé trois grands secteurs stratégiques dans lesquels il faut agir :

1. il faut faire davantage de recherches sur le marché du travail pour mieux comprendre la dynamique du marché du travail qui touche le secteur;
2. il faut adopter des stratégies de recrutement pour aider à pourvoir les postes non comblés et pour répondre aux futures demandes de main-d'œuvre;
3. le secteur a besoin d'outils en ressources humaines qui aideront les employeurs à gérer leur main-d'œuvre et à accroître la rétention des travailleurs.

SECTION 1.0 Introduction et contexte

1.1 Introduction et contexte

Les nouvelles technologies et les exigences changeantes des consommateurs ont considérablement modifié le secteur agricole. La salubrité alimentaire, la protection des végétaux et la réglementation de l'environnement ont évolué. Les méthodes de production et l'équipement font appel à une technologie plus évoluée. Les entreprises agricoles doivent suivre les tendances – attirer et conserver une main-d'œuvre qualifiée, et offrir aux travailleurs l'accès à des programmes de formation – afin de pouvoir continuer à soutenir la concurrence et à prospérer sur les marchés mondiaux d'aujourd'hui.

On reconnaît généralement que les sources canadiennes de main-d'œuvre agricole sont insuffisantes et continueront de diminuer avec le temps. Le secteur agricole a recensé la nécessité d'un tableau complet de la complexité et de l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre au sein de l'industrie, notamment la disponibilité de travailleurs saisonniers et de préposés aux récoltes.

En 2005, le Comité directeur a commandé une analyse de l'environnement. Cette dernière a révélé que pratiquement toutes les études examinées sur les difficultés au chapitre des ressources humaines ont constaté qu'il était difficile de trouver et de conserver des employés dans le secteur agricole (George Morris Centre, 2005). Selon une constatation uniforme, le problème est pire en horticulture que dans d'autres segments du secteur agricole. Certaines études ont donné à penser que la difficulté d'attirer du personnel est attribuable aux salaires pratiqués en agriculture par rapport à d'autres formes d'emploi (AGÉCO Consultants, 2002, 2003, Formation Pro FP, 2003, Work Research Foundation, 2001). D'autres études ont porté sur le rôle de l'assurance-emploi et autres programmes sociaux comme obstacles à l'obtention de travailleurs à temps partiel et saisonniers. (Ernst and Young Management Consultants, 1992, Duffy, 1999, Gardiner Pinfold Consulting Economists, 2003). Enfin, plusieurs études examinées constataient que l'agriculture n'était simplement pas une carrière recherchée par les employés potentiels (Bourne, 2004, OATI Learning Group, 2004).

Si la pénurie de main-d'œuvre convenablement formée ressort constamment de cette recherche, l'étude montre également le manque d'information, à l'échelon régional et par produit, sur les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre avec lesquels le secteur agricole primaire est aux prises.

1.2 Objectifs du projet

Le CCRHA visait plusieurs objectifs en mettant en œuvre le projet de recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre. Le principal objectif était l'élaboration d'un rapport analytique global comprenant une évaluation des lacunes et des besoins au chapitre de la main-d'œuvre par région et par produit. Comme le champ d'application du CCRHA est le secteur agricole primaire, les estimations et les statistiques présentées dans ce rapport ont trait à l'agriculture primaire et ne comportent pas les activités liées à la transformation, la recherche, la fourniture de services ou de denrées agricoles parfois incluses dans le secteur agricole.

Ce rapport se penche sur la nature et la portée des divers défis en ressources humaines dans le secteur agricole et présente des prévisions quinquennales des besoins en main-d'œuvre. Il expose les défis et les facteurs dissuasifs pour les employeurs en ce qui a trait au recrutement et à la rétention des travailleurs dans le secteur agricole, et explore les éléments susceptibles d'aider à attirer et à conserver de la main-d'œuvre dans le secteur.

Ce projet est le point de départ d'une série d'initiatives visant à accroître à long terme le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre. Ce rapport fournit l'information de base sur les besoins au chapitre de la main-d'œuvre par région et par produit, et fournit à l'industrie et aux divers ordres de gouvernement l'occasion de chercher des solutions efficaces à la pénurie de main-d'œuvre agricole.

1.3 Méthodologie de recherche

Ce projet faisait appel à la recension et à l'examen des statistiques accessibles au public, ainsi que des documents pertinents pour le projet afin d'identifier la recherche et l'information existantes qui pourraient être utilisées pour aider à régler les problèmes. Le consultant a eu accès à diverses sources de données statistiques, notamment le Recensement du Canada de 2006, le Recensement de l'agriculture de 2001 et celui de 2006, les données fournies par la province de Québec et les renseignements sur le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), que l'on peut obtenir auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada ainsi que des organisations de travailleurs agricoles.

Les données statistiques ont été complétées par 50 entrevues avec des informateurs clés, notamment des agriculteurs, des représentants d'associations de producteurs, du gouvernement, des fournisseurs de cours et de formation, ainsi que d'autres intervenants. La grande majorité des personnes interrogées comptaient au moins six années d'expérience dans le secteur agricole. Ces entrevues ont donné un aperçu des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre agricole, et elles ont aidé à trouver les données et documents disponibles qui n'auraient pu être obtenus autrement.

Afin de compléter les données statistiques officielles et les points de vue des informateurs clés, on a administré un sondage à 552 employeurs d'entreprises agricoles ayant des revenus de 100 000 \$ ou plus. Des employeurs du secteur agricole primaire de partout au Canada, représentatifs des produits et des régions, ont répondu au sondage. On a utilisé les données du sondage pour élaborer le modèle de demande de travailleurs et pour faire une projection des besoins de l'industrie.

D'après les renseignements statistiques fournis par les employeurs individuels sur leurs employés et l'information obtenue au sujet du nombre actuel et prévu de nouveaux venus dans l'industrie, on a fait des prévisions de la demande de main-d'œuvre sur deux et cinq ans.

Afin d'examiner plus en détail certaines pratiques actuelles des employeurs agricoles, le CCRHA a également pris des dispositions pour que les employeurs de 13 exploitations agricoles soient interrogés sur leurs stratégies de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. Les profils des exploitations agricoles qui en résultent offrent un contexte supplémentaire aux statistiques recueillies et donnent des exemples concrets de stratégies de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre utilisées par les employeurs à la ferme.

Le tableau qui suit donne un aperçu de la voie de recherche utilisée pour le projet et comprend des sources de données primaires et secondaires pour examiner chaque thème et question de recherche.

Thèmes/questions de recherche	Sources de données/méthodes
<ul style="list-style-type: none"> • Pénuries/besoins de main-d'œuvre par région et par produit 	Établissement d'un modèle de la demande de main-d'œuvre à l'aide des outils suivants : <ul style="list-style-type: none"> • documents et conclusions des examens statistiques • un sondage auprès des employeurs
<ul style="list-style-type: none"> • Défis au chapitre du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre agricole, éléments qui entravent l'obtention d'un bassin de travailleurs suffisant 	<ul style="list-style-type: none"> • sondage auprès des employeurs • documents et conclusions des examens statistiques • entrevues avec des informateurs clés
<ul style="list-style-type: none"> • Détermination des éléments qui aident à obtenir un bassin de travailleurs suffisant 	<ul style="list-style-type: none"> • profils des exploitations agricoles en ce qui a trait aux pratiques efficaces • entrevues avec des informateurs clés • sondage auprès des employeurs
<ul style="list-style-type: none"> • Analyse et détermination des sources non traditionnelles potentielles de main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • examen de documents • entrevues avec des informateurs clés • profils des exploitations agricoles en ce qui a trait aux pratiques efficaces

Les renseignements préliminaires recueillis dans le cadre de ce projet ont été présentés lors d'un Forum national d'information sur le marché du travail qui a eu lieu le 2 février 2009. Cent participants de l'industrie, d'associations agricoles et du gouvernement se sont réunis à Ottawa pour prendre connaissance des résultats de recherche. À la suite de cette présentation, les participants se sont divisés en groupes pour discuter des types d'outils et de ressources pouvant être utiles aux producteurs pour le recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre.

SECTION 2.0 Emploi agricole dans les exploitations agricoles au Canada

L'établissement d'une estimation de la main-d'œuvre agricole du Canada n'est pas simple. Il existe plusieurs sources de données officielles à partir desquelles tirer les chiffres. Notre défi consistait à déterminer la meilleure estimation de l'emploi agricole, par région et par produit, y compris la main-d'œuvre à plein temps et saisonnière.

Les estimations de l'emploi agricole varient selon la source de données. Aux fins de cette recherche, on a eu accès à trois différentes sources de données pour établir l'emploi dans le secteur, et des données supplémentaires ont été fournies par le Recensement du Québec. Les principales sources de données comprenaient le Recensement du Canada de 2006, le Recensement de l'agriculture de 2006 et l'Enquête sur la population active.

Les attributs et les détails de chaque source sont exposés en détail au début de cette section, et les défis et limites qu'elles posent en ce qui a trait à cette recherche sont résumés au tableau 2-3.

2.1 Recensement du Canada

Statistique Canada effectue un recensement national tous les cinq ans (le dernier recensement remonte au 16 mai 2006; le prochain est prévu pour 2011) (Statistique Canada, 2009). Pour ce qui est de l'emploi, plusieurs questions sont posées dans le questionnaire détaillé (remis à 20 % des ménages) afin de déterminer le secteur dans lequel le répondant a travaillé au cours de l'année du recensement (2006) et la précédente (2005). Comme le questionnaire de recensement demande aussi aux répondants de faire des commentaires sur leur emploi principal en 2005, il est difficile d'établir avec certitude si les travailleurs agricoles saisonniers considèrent ou non que le travail agricole est leur emploi principal. De plus, étant donné que les répondants auto-déclarent leur emploi, des problèmes d'interprétation peuvent se poser quant à savoir s'ils travaillaient dans le secteur agricole ou dans d'autres secteurs connexes (p. ex., soutien à l'agriculture ou transformation des aliments).

L'analyse des données du Recensement de 2006 révèle que le secteur agricole a employé 345 020 personnes en 2006 (Statistique Canada, 2006a).

Bien que les données du recensement fournissent de l'information sur l'emploi agricole, elles sont diffusées deux ans après l'année du recensement (il y a habituellement un délai de deux ans entre le moment où le questionnaire est rempli et la diffusion des résultats) et dépendent du souvenir qu'a le travailleur (plutôt que l'employeur) de l'emploi ou du secteur dans lequel il était employé.

Une difficulté posée par le Recensement de 2006 a trait au nombre relativement faible de travailleurs qui ne sont pas résidents canadiens et sont recensés comme travaillant dans le secteur. Par exemple, en 2006, le nombre de migrants de l'extérieur travaillant dans le secteur agricole était répertorié à 2 945; cependant, selon les données du PTAS, l'avis concernant l'impact sur le marché du travail diffusé en 2006 dans le cadre du PTAS (RHDCC, 2009) fait état de près de 24 000 postes de travailleurs temporaires étrangers. L'écart entre les deux sources de données peut témoigner de la difficulté à effectuer un recensement avec des travailleurs étrangers – ils vivent habituellement à la ferme, ont une connaissance limitée du français et de l'anglais et, bien qu'on cherche à les inclure dans le Recensement, ils ne sont peut-être pas expressément recensés.

2.2 Recensement de l'agriculture de 2006

Le Recensement de l'agriculture, également effectué par Statistique Canada, fait aussi une estimation de l'emploi agricole (Statistique Canada, 2008a). Il suit le modèle du recensement de la population en ce qu'il est tenu tous les cinq ans (2001, 2006); cependant, si le Recensement de l'agriculture demande des renseignements détaillés sur les exploitations agricoles, très peu de données sont recueillies sur le nombre de travailleurs qui ont été employés à la ferme. Le questionnaire n'aborde pas les caractéristiques de l'activité des exploitants agricoles (p. ex., âge, travail à plein temps ou à temps partiel à la ferme, niveau d'instruction), mais se contente de demander aux exploitants d'indiquer le nombre total de semaines ou d'heures travaillées par toute la main-d'œuvre agricole (y compris les exploitants) l'année précédente. Dans ce contexte, il n'a pas été possible d'utiliser le Recensement de l'agriculture pour estimer le nombre total d'emplois agricoles au Canada aux fins de ce projet.

Le Recensement de l'agriculture fournit des renseignements utiles quant au nombre de fermes dont l'exploitant occupe un autre emploi à plein temps. Cela est utile pour aider à déterminer le nombre de fermes qui seraient caractérisées comme une entreprise à temps partiel pour l'exploitant principal. Par exemple, selon le Recensement de l'agriculture de 2006, environ 39 % des exploitants agricoles ont indiqué qu'ils travaillaient au moins 20 heures par semaine dans un emploi ou une entreprise sans rapport avec leur exploitation agricole (Statistique Canada, 2006b). Cette information sera utilisée plus loin dans le rapport pour estimer l'emploi dans les exploitations agricoles canadiennes ayant des revenus d'au moins 100 000 \$.

2.3 Statistique Canada – Enquête sur la population active (EPA)

L'Enquête sur la population active (EPA), effectuée mensuellement par Statistique Canada, est la mesure standard utilisée par la plupart des secteurs et les gouvernements pour rendre compte de l'emploi par industrie. L'EPA consiste en un sondage mensuel auprès de 54 000 ménages, suivis chacun pendant une période de six mois. Le sondage se fait principalement par téléphone, mais il peut y avoir certaines entrevues en personne. Des dispositions sont également prises pour l'utilisation d'une autre langue que l'anglais ou le français.

Si l'EPA n'exclut pas les personnes qui n'ont pas la résidence permanente (c.-à-d., les travailleurs temporaires étrangers), la méthodologie reposant sur des appels téléphoniques aux ménages donne à penser que l'EPA ne mesure peut-être pas ces travailleurs avec précision. De plus, compte tenu de la nature saisonnière des récoltes, la grande mobilité des travailleurs saisonniers et des travailleurs affectés à la récolte pourrait également donner lieu à une sous-estimation par l'EPA de l'emploi agricole réel (Marshall, 1999).

On craint que les estimations de l'EPA soient faibles, étant donné que le secteur emploie un nombre croissant de travailleurs saisonniers – dont certains n'ont peut-être pas d'adresse fixe –, ce qui rend difficile leur participation à l'EPA. Bien que ces travailleurs ne soient pas exclus de l'EPA du Canada, il peut être difficile de communiquer avec eux, et ils peuvent ainsi être sous-représentés dans l'enquête nationale sur l'emploi au Canada. En dépit des difficultés associées à l'EPA et à l'agriculture, cette enquête donne une indication valable et constante des tendances dans l'emploi agricole.

Le recours croissant aux travailleurs recrutés dans le cadre du PTAS donne à penser que l'EPA ne brosse peut-être pas un tableau exact de l'emploi agricole total. Elle fournit des données plus opportunes que le Recensement et donne une estimation du nombre de travailleurs employés, ce que le Recensement de l'agriculture ne permet pas de faire.

L'EPA ne fournit pas de données sur l'emploi agricole par type d'exploitation ou de produit, mais classe les emplois selon les cultures agricoles, l'élevage d'animaux, l'agriculture mixte ou les activités de soutien à l'agriculture, en fonction du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). L'EPA donne également une ventilation établissant si le répondant est un employé ou s'il entre dans la catégorie des travailleurs autonomes et des membres de la famille non rémunérés. Pour ces raisons, l'EPA a été utilisée pour l'établissement des estimations provinciales de l'emploi agricole total.

Selon les données de l'EPA, présentées en détail dans le tableau 2-1 ci-après, l'emploi dans le secteur agricole primaire au Canada a décliné, après un sommet de 457 000 travailleurs en 1987. Il s'est stabilisé au cours des dernières années après avoir connu une diminution de près de 100 000 personnes entre 1998 et 2001 (Statistique Canada, 2008b).

L'estimation de l'EPA selon laquelle 336 200 personnes travaillent dans le secteur agricole comprend les travailleurs dans les exploitations de toutes les tailles ainsi que les exploitants à leur compte, les employés rémunérés et les membres de la famille non rémunérés. Comme cette étude s'intéresse aux exploitations agricoles ayant des revenus agricoles d'au moins 100 000 \$, il sera nécessaire de rajuster ce total afin d'enlever l'emploi estimé dans les exploitations dont les revenus agricoles sont inférieurs à 100 000 \$.

TABLEAU 2-1
Estimation de la main-d'œuvre agricole au Canada
1987 – 2008 (en milliers)

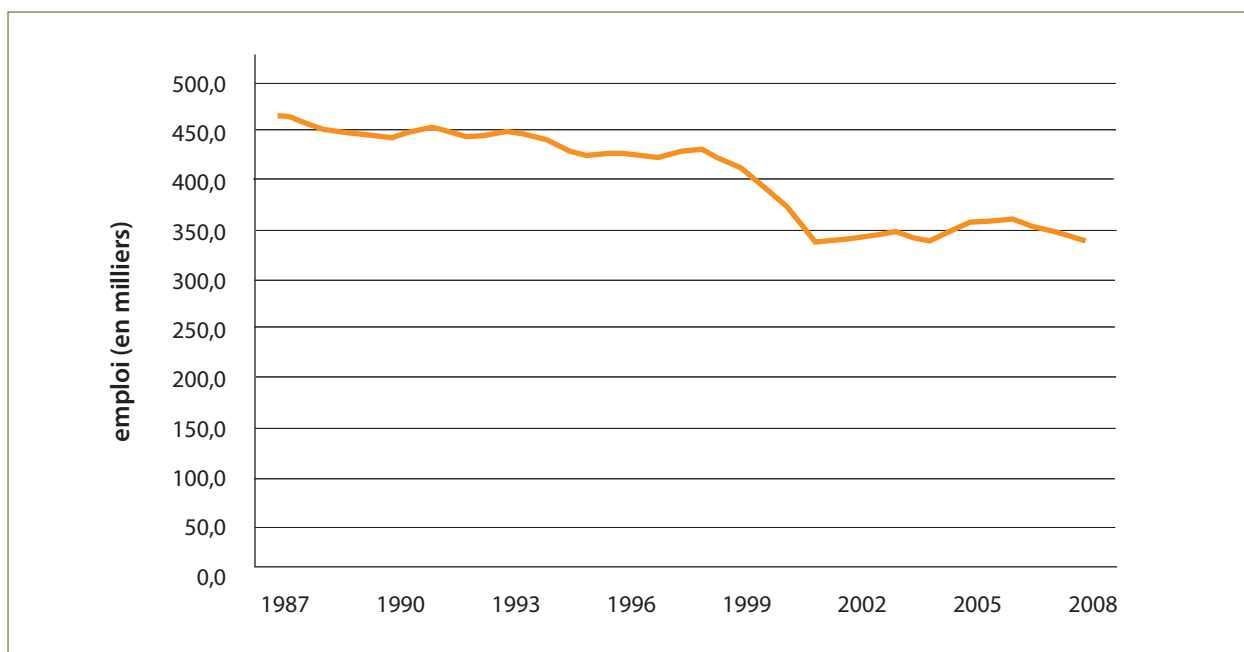


Tableau 2.1 : Employés agricoles - toutes catégories confondues pour SCIAN 110, 111, 112 (en milliers). **Source :** Adapté de Statistique Canada, estimations de la population active pour les personnes employées dans le secteur agricole au Canada et dans les provinces, par catégorie de travailleurs, 1987-2008, moyennes annuelles en milliers.

¹ Le SCIAN – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord – est un système de classification des industries élaboré par les organismes de statistique du Canada, du Mexique et des États-Unis. Créé dans le contexte de l'Accord de libre-échange nord-américain, il vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle de ces trois pays et un cadre statistique commun pour faciliter l'analyse des trois économies. <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm>

2.4 Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)

Chaque année, les employeurs canadiens recrutent des milliers de travailleurs étrangers pour aider à atténuer les pénuries de compétences et de main-d'œuvre.

Le PTAS est un programme qui permet de prendre des dispositions pour l'arrivée au Canada de travailleurs étrangers dans des emplois agricoles. Le PTAS a été élaboré par le gouvernement du Canada, en collaboration avec les producteurs agricoles et un certain nombre de pays étrangers, notamment le Mexique et plusieurs pays des Caraïbes membres du Commonwealth (Service Canada, 2008).

Le PTAS est actuellement mis en œuvre en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, et il répond aux besoins de secteurs de production agricole précis.

Dans le cadre du programme, les producteurs peuvent recruter des travailleurs du Mexique, d'Anguilla, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, de la Dominique, de la Grenade, de Jamaïque, de Montserrat, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent et de Trinité-et-Tobago.

Dans certaines provinces, des organismes sans but lucratif ont reçu une formation pour recruter des travailleurs agricoles saisonniers au moment d'une demande d'avis concernant l'impact sur le marché du travail auprès de RHDCC/Service Canada (SC) :

- Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS) en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard;
- Fondation des entreprises en recrutement de la main-d'œuvre agricole étrangère (FERME), au Québec et au Nouveau-Brunswick;
- Western Agriculture Labour Initiative (WALI) en Colombie-Britannique.

Bien que le PTAS existe depuis 1966, des données révèlent une augmentation considérable du nombre de travailleurs entrés au Canada au cours des trois dernières années. Les travailleurs qui entrent au Canada et y travaillent par l'entremise du PTAS devraient être inclus dans l'EPA, mais on craint que, en raison de problèmes de langue, de communication ou d'autres problèmes d'échantillonnage, peu de travailleurs visés par le PTAS soient réellement inclus dans l'EPA.

Le tableau 2-2 présente des estimations du nombre de travailleurs entrés au Canada sous les auspices du PTAS depuis 2006.

TABLEAU 2-2

Emplois par région (estimé) dans le cadre du PTAS 2006-2008

	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	C.-B.	Canada
2006	391	3 191	17 786	790	1 253	23 411
2007	532	3 202	18 035	995	2 200	24 964
2008	735	3 693	17 924	1 050	2 955	26 357

Les données renvoient au nombre de postes vacants pourvus par des arrivées ou des mutations. Le même travailleur peut représenter une arrivée ou une mutation. Source : Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS), en Ontario, Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère, au Québec, CR Farms, dans les Prairies, et Western Agriculture Labour Initiative, en C.-B.

2.5 Autres études et sondages spéciaux

Outre les sources de données nationales que sont le Recensement de la population et le Recensement de l'agriculture, d'autres études sectorielles et provinciales ont été effectuées relativement à l'emploi agricole. Il s'agit notamment des études réalisées par des associations d'industries, des conseils sectoriels ainsi que des sondages et recensements provinciaux. Cependant, il s'agit habituellement d'études spéciales dont le niveau de fiabilité statistique est variable. Ces études font également appel à une approche méthodologique différente de celle qui est utilisée dans l'EPA.

Si la plupart des provinces n'effectuent pas leurs propres enquêtes sur les ressources humaines en agriculture, la province de Québec a fait un recensement des exploitants agricoles en 2003 (ministère de l'Agriculture, 2003a, 2003b). Selon les données recueillies dans le cadre de cette étude, la main-d'œuvre agricole (qui comprend les travailleurs rémunérés et non rémunérés) au Québec s'établissait à 127 960 travailleurs en 2003 – ce qui est considérablement plus élevé que l'estimation de l'EPA de Statistique Canada pour cette même année (57 000) (Statistique Canada, 2008b). Comparativement à l'EPA de Statistique Canada, l'enquête du Québec comprenait de nombreuses catégories de travailleurs, dont un grand nombre ne seraient pas inclus selon les lignes directrices de Statistique Canada. Une ventilation des 127 960 travailleurs estimés dans l'enquête du Québec conclut que :

- 44 822 étaient des exploitants agricoles du secteur primaire;
- 9 698 étaient des conjoints;
- 20 034 étaient des enfants (14 ans ou plus);
- 18 036 étaient des travailleurs rémunérés qui travaillaient moins de cinq semaines;
- 35 370 étaient des travailleurs rémunérés qui avaient travaillé cinq semaines ou plus en 2003 (ministère de l'Agriculture, 2003a, 2003b).

Cette information souligne la contribution des membres de la famille au travail à la ferme au Québec ainsi que le nombre important de travailleurs qui ont travaillé pendant moins de cinq semaines. La difficulté de trouver de la main-d'œuvre à la ferme augmentera à mesure que la taille des familles diminuera et que les membres des familles migreront vers des centres urbains.

La méthodologie d'enquête pouvait inclure du comptage double, puisque les travailleurs rémunérés qui travaillaient dans des exploitations agricoles multiples pouvaient être comptés deux fois par différents employeurs. Bien que ces données soient intéressantes et fournissent des détails utiles, il faut souligner que le gouvernement du Québec utilise l'EPA comme estimation officielle de l'emploi agricole.

Les résultats de la recherche laissent entendre qu'il est difficile de mesurer avec précision le nombre de personnes employées dans le secteur agricole canadien à la ferme. La difficulté de mesurer les sous-secteurs de l'industrie par produit, profession, région géographique et en fonction de la taille de la ferme mesurée par les revenus complique davantage le processus.

S'il existe différentes sources de données, les estimations et les méthodologies varient considérablement. De plus, comme le secteur est caractérisé par une importante main-d'œuvre saisonnière et préposée aux récoltes, il est possible que ces travailleurs ne soient pas inclus dans la collecte de données.

Comme l'expose en détail le tableau 2-3, chaque source de données a ses forces et ses limites. Le manque de données cohérentes souligne également la nécessité d'une meilleure approche pour estimer et retracer l'emploi agricole au Canada.

TABLEAU 2-3

Sources de données donnant de l'information sur l'emploi agricole du Canada

Source	Estimations de l'emploi agricole	Forces	Limites
Recensement du Canada de 2006	345 020	<ul style="list-style-type: none"> • fondé sur 20 % de la population totale du Canada 	<ul style="list-style-type: none"> • emploi en mai 2006 seulement à un moment donné • auto-déclaré par les répondants • les heures de travail sont déclarées pour la semaine précédant le jour du recensement • les travailleurs qui n'ont pas la résidence permanente peuvent être sous-estimés • les données sont disponibles tous les cinq ans • ne fournit pas d'estimation sur l'agriculture primaire seulement
Recensement de l'agriculture de 2006	S/O	<ul style="list-style-type: none"> • effectué auprès de toutes les exploitations agricoles au Canada • possibilité de recouper les données sur la main-d'œuvre et les caractéristiques des exploitations agricoles 	<ul style="list-style-type: none"> • fournit de l'information seulement sur le nombre total d'heures rémunérées et la rémunération totale versée • auto-déclaré par les répondants • aucune donnée quant au nombre de travailleurs employés • disponible tous les cinq ans
Enquête sur la population active (EPA) de 2008	327 000	<ul style="list-style-type: none"> • effectuée avec un intervieweur, en personne ou par téléphone • les données mensuelles sont constamment disponibles • comprend les résidents permanents et les non-résidents 	<ul style="list-style-type: none"> • ne compte que l'emploi principal • taille d'échantillon : 54 000 ménages • compte tenu de la méthodologie reposant sur les ménages et les appels téléphoniques, il serait difficile de recenser les travailleurs temporaires étrangers

Compte tenu des forces et des limites des données existantes sur l'emploi, il convient que le CCRHA cherche à améliorer la méthodologie pour les estimations de l'emploi à l'avenir. Les améliorations pourraient comprendre :

- la modification du Recensement de l'agriculture de 2006 pour saisir des renseignements supplémentaires en ce qui a trait à l'emploi;
- une collaboration avec Statistique Canada pour effectuer une étude des besoins du Canada en main-d'œuvre agricole.

SECTION 3.0 Répartition de l'emploi agricole au Canada

3.1 Répartition de l'emploi agricole par grand groupe de produits

L'un des objectifs de cette recherche était de déterminer une estimation de l'emploi agricole par produit. Bien que l'EPA présente de l'information sur l'emploi dans le secteur agricole, elle ne fournit pas les estimations de l'emploi au niveau des produits recherchées par cette étude. Elle subdivise toutefois les données en fonction du SCIAN pour l'ensemble de l'agriculture, la production céréalière (SCIAN 111), l'élevage d'animaux (SCIAN 112), l'exploitation agricole mixte (SCIAN 110) et les activités de soutien à l'agriculture (SCIAN 1151 et 1152) (Statistique Canada, 2008a).

Aux fins de l'étude, le CCRHA a défini six grands groupes de produits :

- Bétail et volaille (bœuf et bovins laitiers, volaille et œufs, porc et autres animaux, y compris le mouton, la chèvre, le bison, le wapiti, l'alpaca, le cheval, le lapin, le cerf, le renard et le vison);
- Cultures (grains, céréales, oléagineux, légumineuses, pâturage, plantes fourragères, fibres et production de graines);
- Fruits des champs, légumes, fruits de verger et vignes (fruits des champs et légumes, melons, pommes de terre, fruits de verger et vignes);
- Serres, pépinières, aménagement paysager et floriculture;
- Aquaculture; et
- Autres produits et produits non traditionnels (herbes et épices, érable, gazon, ruches, tabac, chanvre, produits forestiers non ligneux).

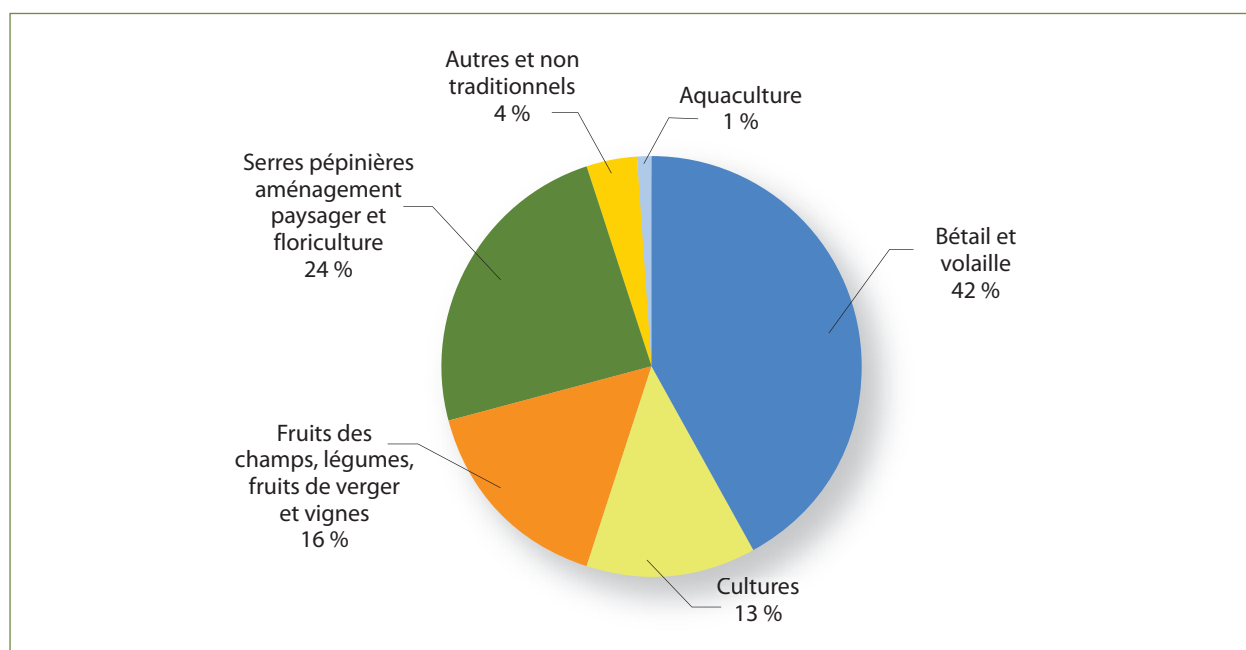
Pour estimer l'emploi par groupe de produits, on a utilisé les données sur les salaires en proportion des dépenses totales. Les données de Statistique Canada confirment que la mesure dans laquelle la main-d'œuvre constitue une dépense importante varie selon l'exploitation agricole, étant donné que la production de certains produits exige plus de main-d'œuvre que d'autres. Pour les exploitations de serres, de pépinières, d'aménagement paysager et de floriculture, les coûts moyens de main-d'œuvre représentent près du tiers des dépenses d'exploitation totales. Par comparaison, chez les éleveurs de bétail et de volaille, les coûts salariaux représentent une proportion entre 4 % et 11 % des dépenses d'exploitation totales. (Statistique Canada 2007)

En fonction des salaires totaux payés dans chaque groupe de produits, il a été possible d'estimer l'emploi total par groupe de produits. Il faut de nouveau souligner que cette méthodologie a ses limites, puisque

- elle inclut les salaires et la rémunération versés aux propriétaires/exploitants des exploitations agricoles constituées en sociétés (s'ils avaient un salaire);
- elle suppose que le salaire moyen par groupe de produits était équivalent (un travailleur dans le secteur de la production fruitière gagnerait un salaire équivalent à un travailleur du secteur de l'élevage de bétail et de volaille);
- elle exclut les exploitations à propriétaire unique dont le propriétaire produit sa déclaration de revenus en tant que particulier, puisque celle-ci ne fera pas état des salaires du propriétaire.

En l'absence d'autres données, on a utilisé la rémunération totale versée dans chaque groupe de produits comme approximation pour répartir l'emploi agricole par groupe de produits. Par exemple, les salaires versés par les éleveurs de bétail et de volaille représentaient 1,67 milliard de dollars sur les quatre milliards payés en salaires par les exploitants agricoles, soit un peu moins de 42 % des salaires totaux versés dans le secteur agricole du Canada (Statistique Canada, 2006c). En supposant des salaires moyens équivalents par secteur, on présume alors que le secteur du bétail et de la volaille représentait 42 % de l'emploi agricole total. Le tableau 3-1 ci-après montre l'emploi agricole estimatif par produit dans les exploitations agricoles de toutes tailles.

TABLEAU 3-1
Emploi agricole estimatif par grand groupe de produits pour les exploitations agricoles de toutes tailles



D'après les salaires payés par type de produits et les tableaux 5.1 et 5.2 de Statistique Canada, no 21-208 X au catalogue. Les données sur l'aquaculture ont été calculées d'après les salaires payés dans le secteur.

3.2 Estimation du nombre de travailleurs dans les exploitations agricoles ayant des revenus de 100 000 \$ ou plus

L'établissement des besoins de main-d'œuvre parmi les exploitations agricoles était un élément clé de cette étude. Il est reconnu que les fermes au Canada varient en taille et au chapitre de leurs besoins en main-d'œuvre. Toutes les fermes n'ont pas besoin de main-d'œuvre rémunérée et peuvent réussir à recourir à de l'aide au moment des récoltes en comptant sur la main-d'œuvre du propriétaire ou des exploitants ou encore, sur des membres de la famille, ou en recourant à de l'assistance directe.

Le CCRHA est parti de l'hypothèse que les exploitations dont les revenus agricoles sont supérieurs à 100 000 \$ seraient plus susceptibles d'avoir des employés rémunérés que les fermes dont les revenus agricoles sont inférieurs à 100 000 \$. Pour cette raison, cette étude porte seulement sur les entreprises agricoles ayant déclaré des revenus agricoles de plus de 100 000 \$ en 2007.

On a effectué un sondage auprès des employeurs afin d'avoir une idée des besoins en ressources humaines pour ce segment. Le sondage comprenait des questions reliées aux besoins en ressources humaines à la ferme ainsi qu'aux pratiques courantes en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. La présente section porte sur les questions reliées aux besoins actuels et futurs en ressources humaines, tandis que les questions relatives au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre sont abordées plus loin dans ce rapport.

Comme l'étude était conçue pour porter sur les fermes ayant des travailleurs rémunérés ou sur les exploitations susceptibles d'employer un travailleur ou plus, il a fallu faire une estimation de l'emploi total pour le secteur agricole qui n'inclut que les exploitations ayant des recettes agricoles de 100 000 \$ ou plus.

Selon les données du Recensement de l'agriculture, tous les exploitants agricoles n'ont pas travaillé à plein temps dans leur exploitation. En fait, environ 39 % des exploitants agricoles ont indiqué que leur emploi principal n'était pas à leur ferme (Statistique Canada, 2006b). Afin de calculer le nombre d'emplois pour les fermes ayant des revenus supérieurs à 100 000 \$, on a apporté les rajustements suivants aux chiffres de l'EPA de 2008 sur l'emploi :

Calcul de l'emploi dans les entreprises agricoles ayant des revenus agricoles supérieurs à 100 000 \$:

Total des emplois agricoles en 2008 (estimé par l'EPA) :	336 200
Nombre total d'exploitations agricoles (toutes tailles confondues) d'après le Recensement de l'agriculture de 2006 :	229 373
Nombre de fermes ayant des revenus inférieurs à 100 000 \$:	150 469
Nombre de fermes ayant des revenus supérieurs à 100 000 \$:	78 904

Si 39 % de tous les exploitants agricoles ont indiqué que leur emploi principal est à l'extérieur de la ferme et si 61 % des exploitants agricoles ont indiqué que leur emploi principal est à la ferme, pour calculer l'emploi total à la ferme dans les petites exploitations agricoles, on peut multiplier 150 469 par 0,61, ce qui donne 91 786.

Emploi estimatif total dans les exploitations agricoles dont les revenus sont inférieurs à 100 000 \$: 91 786 (cela suppose que le propriétaire-exploitant est le seul employé sur les exploitations dont les revenus agricoles sont inférieurs à 100 000 \$.)

On peut calculer l'emploi estimatif total dans les exploitations agricoles dont les revenus sont supérieurs à 100 000 \$ en soustrayant 91 786 de 336 200, ce qui donne 244 500.

3.3 Estimation totale de l'emploi dans les exploitations agricoles ayant des revenus de plus de 100 000 \$, par région

Cette estimation de 244 500 emplois a ensuite été répartie par région en fonction des dépenses reliées à l'emploi et de la part du nombre total d'exploitations agricoles (revenus de 100 000 \$ et plus) au Canada. Voir le tableau 3-2 ci-après.

Il faut souligner que les données sur la paye signalées par Statistique Canada excluent les salaires payés aux exploitants agricoles des fermes non constituées en personnes morales (Statistique Canada, 2006d). Comme nous l'avons souligné précédemment, en l'absence de données exactes quant au nombre réel d'emplois par taille d'exploitation, l'estimation de l'emploi agricole à l'aide de la moyenne de la part du nombre d'exploitations agricoles et de la part de la masse salariale totale (non-exploitants) nous a semblée prudente.

TABLEAU 3-2

Répartition estimative de l'emploi agricole dans les exploitations ayant des revenus de 100 000 \$ et plus (2008)

Région	Part du nombre total de fermes (toutes tailles)	Part des fermes ayant des revenus de 100 000 \$ et plus	Part de la masse salariale pour les fermes ayant des revenus de 100 000 \$ et plus (à l'exclusion des salaires des exploitants)	Part moyenne (B+C÷2)	Emploi estimatif total (toutes les fermes) - EPA 2008	Emploi estimatif (fermes ayant des revenus de 100 000 et plus) (D x 336,200)
	A	B	C	D	E	F
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	336 200	244 500
Atlantique	3 %	3 %	6,4 %	4,7 %	16 100	11 500
Québec	12 %	17 %	18,7 %	17,9 %	70 600	43 800
Ontario	24 %	23 %	34,8 %	28,9 %	81 200	70 650
Prairies	51 %	53 %	27,1 %	39,9 %	131 600	97 550
C.-B.	8 %	4 %	13,2 %	8,6 %	36 800	21 000

Nota : Les chiffres étant arrondis, la somme des totaux n'est pas nécessairement égale à 100 %. Source : Recensement de l'agriculture de 2006 (taille des fermes), Statistique Canada, no 21-208-X au catalogue, tableaux 4, 6, 8-1, pour la part de la masse salariale. Noter que la part de la masse salariale exclut les salaires versés aux exploitants.

3.4 Estimation de la pénurie de travailleurs non saisonniers dans les exploitations agricoles ayant des revenus agricoles de 100 000 \$ ou plus

Dans le cadre du projet de recherche, on a examiné les sources de données pour déterminer l'existence d'autres informations sur le marché du travail (IMT) en rapport avec le secteur agricole du Canada. Dans le cadre de cette étude, on peut faire les observations suivantes :

- à l'exception de l'Alberta (qui effectue ses propres enquêtes sur les salaires et les emplois vacants), il n'existe aucune donnée sur les emplois disponibles pour le secteur ou pour les groupes professionnels clés;
- il existe peu de données sur la demande actuelle et future en main-d'œuvre (on peut trouver certaines données provinciales sur le site Web d'Emploi-Avenir, <http://www.jobfutures.ca/>, mais les descriptions des besoins futurs en main-d'œuvre sont vagues);
- aucune donnée n'est disponible par taille d'exploitation mesurée par le nombre d'employés ou les types de produits.

L'absence de données publiques appuie la nécessité d'études précises du marché du travail par le CCRHA et d'autres organismes.

SECTION 4.0 Estimation des besoins actuels et futurs en main-d'œuvre

On a administré un sondage auprès des employeurs afin de recueillir de l'information sur les besoins actuels en main-d'œuvre – y compris les emplois vacants et les besoins en main-d'œuvre au cours des deux (jusqu'à 2010) à cinq (jusqu'à 2013) prochaines années. Le sondage initial auprès des employeurs a été administré entre avril et août 2008. Il s'agissait d'un sondage « de type mixte » qui permettait aux employeurs de choisir la façon de le remplir – par courriel, par téléphone, par télécopieur ou en ligne. Le sondage a été distribué par l'entremise de répertoires commerciaux (InfoCanada) et d'associations de producteurs. Le CCRHA avait fait paraître dans les médias agricoles des annonces indiquant le lien en ligne ainsi qu'un numéro de téléphone pour ceux qui voulaient répondre au sondage.

Quatre cent quatre-vingt-un (481) répondants ont répondu au sondage initial. Le nombre assez faible de répondants au Québec a donné lieu à une prolongation de la période de sondage afin de permettre une plus grande participation des employeurs du Québec. Cette prolongation jusqu'à la mi-novembre 2008 a permis de recruter 71 autres employeurs du Québec, pour un total de 552 sondages remplis.

La forme que prend ce sondage ne permet pas de considérer que les données sont statistiquement valables. Il n'y avait pas de taille d'échantillon (le CCRHA n'a pas commencé avec un échantillon d'employeurs) et le Conseil n'a pas pu s'assurer qu'un échantillon représentatif d'employeurs avaient répondu au sondage. Le CCRHA peut toutefois utiliser ces données pour avoir un instantané à un moment précis, puisqu'il s'agit d'informations directement fournies par les employeurs qui ont répondu au sondage.

4.1 Données démographiques du sondage

Comme l'expose en détail le tableau 4-1, le sondage auprès des employeurs représentait généralement le milieu agricole du Canada pour les exploitations ayant des revenus de 100 000 \$ et plus. Par exemple,

- dans la comparaison de la répartition des réponses des employeurs selon les régions, il y avait généralement une étroite correspondance entre les réponses au sondage et la répartition des exploitations agricoles ayant des revenus agricoles de 100 000 \$ et plus, ainsi que l'emploi dans ces exploitations;
- la répartition des réponses par groupe de produits reflétait étroitement l'emploi estimatif par groupe de produits.

TABLEAU 4-1

Données démographiques sur les employeurs qui ont répondu au sondage

	Nombre	% du total	Estimation de fermes ayant des revenus de 100 000 \$ et plus	
			Nombre de fermes dans le tableau 3-2 (Colonne B)	% de la part de l'emploi estimée dans le tableau 3-2 (Colonne D)
Total	552	100 %		
Région				
Atlantique	60	11 %	3 %	5 %
Québec	94	17 %	17 %	18 %
Ontario	109	20 %	23 %	29 %
Prairies	216	39 %	53 %	40 %
Colombie-Britannique	66	12 %	4 %	9 %
Inconnu	7	1 %	S/O	S/O
Groupe de produits	Nombre	% du total		% de la part de l'emploi estimée dans le tableau 31
Bétail et volaille	183	33 %	S/O	42 %
Cultures	76	14 %	S/O	13 %
Fruits des champs, légumes, fruits de verger et vignes	74	13 %	S/O	16 %
Serres, pépinières, aménagement paysager et floriculture	124	23 %	S/O	24 %
Aquaculture	14	3 %	S/O	1 %
Autres et non traditionnels	42	8 %	S/O	4 %
Inconnu/non indiqué	39	7 %	S/O	S/O
Avec des employés				
Un employé ou plus	548	99 %		
Aucun employé	4	1 %		
Emploi de travailleurs à plein temps	440	80 %		
Emploi de travailleurs à temps partiel	388	70 %		
Emploi de travailleurs saisonniers/ affectés aux récoltes	371	67 %		

Comme le souligne le tableau qui précède, la proportion de sondages remplis correspond à la part de l'emploi agricole par région et par produit calculée au tableau 3-2. La part de sondages remplis par des employeurs du Québec (17% du nombre total) se compare étroitement avec notre estimation de la part des fermes du Québec ayant des revenus agricoles de 100 000 \$ ou plus (17 %) et avec notre estimation de la part d'emploi total dans les fermes du Québec dont les revenus sont de 100 000 \$ ou plus (18 %).

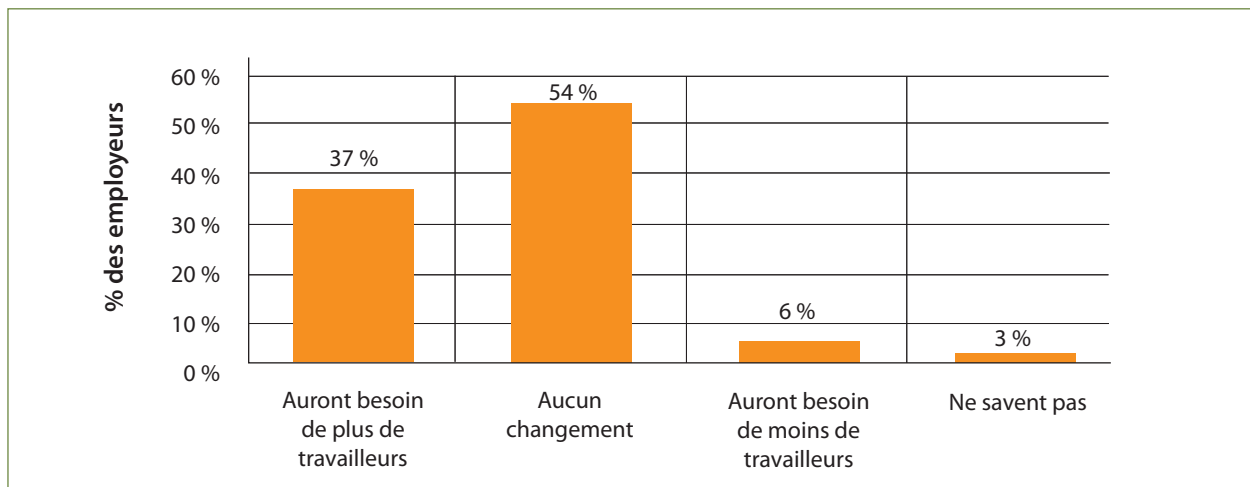
4.2 Besoins actuels et futurs en main-d'œuvre

D'après le sondage auprès des employeurs, une importante proportion d'employeurs s'attendent à embaucher un certain nombre d'employés à temps partiel et/ou à plein temps au cours des deux à cinq prochaines années.

Comme le souligne le tableau 4-2, plus du tiers des employeurs qui avaient déjà un employé ou plus ont dit s'attendre à avoir besoin d'un plus grand nombre d'employés à plein temps et/ou à temps partiel, alors que seulement 6 % prévoient une diminution de leurs besoins en main-d'œuvre au cours des deux prochaines années. Plus de la moitié des employeurs ont dit croire que leurs besoins en main-d'œuvre demeureraient inchangés, tandis que 3 % des employeurs n'étaient pas certains de leurs besoins futurs en ressources humaines.

TABLEAU 4-2

Perceptions qu'ont les employeurs des futurs besoins en main-d'œuvre pour les deux prochaines années (employeurs qui avaient des employés à plein temps ou à temps partiel)



n=505

Source : Sondage du CCRHA auprès des employeurs, QA6a

L'analyse des données par région et par produit révèle ce qui suit :

- près des deux tiers des employeurs ayant classé leur produit dans la catégorie « Autres ou non traditionnels » ont dit estimer qu'ils auraient besoin d'un plus grand nombre d'employés au cours des deux prochaines années.
- sur une base régionale, les employeurs de la Colombie-Britannique sont ceux qui ont exprimé le plus grand besoin d'employés au cours des deux prochaines années (51%).

TABLEAU 4-3

**Besoins prévus en main-d'œuvre estimés par les employeurs interrogés
(deux prochaines années) par groupe de produits et par région**

Produit/région	Taille de l'échantillon	Besoin prévu d'un plus grand nombre d'employés	Aucun changement/ Incertains	Besoin prévu d'un moins grand nombre d'employés
Global	505	37 %	57 %	6 %
Produit :				
Bétail et volaille	178	50 (28 %)	117 (66 %)	11 (6 %)
Cultures	73	23 (32 %)	4 (56 %)	9 (12 %)
Fruits des champs, légumes, fruits de verger et vignes	69	29 (42 %)	36 (52 %)	4 (6 %)
Serres, pépinières, aménagement paysager et floriculture	109	49 (45 %)	55 (50 %)	5 (5 %)
Aquaculture	13	5 (39 %)	7 (54 %)	1 (8 %)
Autres et non traditionnels	37	24 (65 %)	12 (32 %)	1 (3 %)
Région :				
Atlantique	53	23 (43 %)	28 (53 %)	2 (4 %)
Québec	83	17 (21 %)	58 (70 %)	7 (8 %)
Ontario	105	34 (32 %)	62 (59 %)	9 (9 %)
Prairies	201	78 (39 %)	111 (55 %)	12 (6 %)
Colombie-Britannique	63	32 (51 %)	28 (45 %)	3 (5 %)

Source : Sondage du CCRHA auprès des employeurs, QA6a

Nota : Les chiffres étant arrondis, la somme des totaux n'est pas nécessairement égale à 100 %.

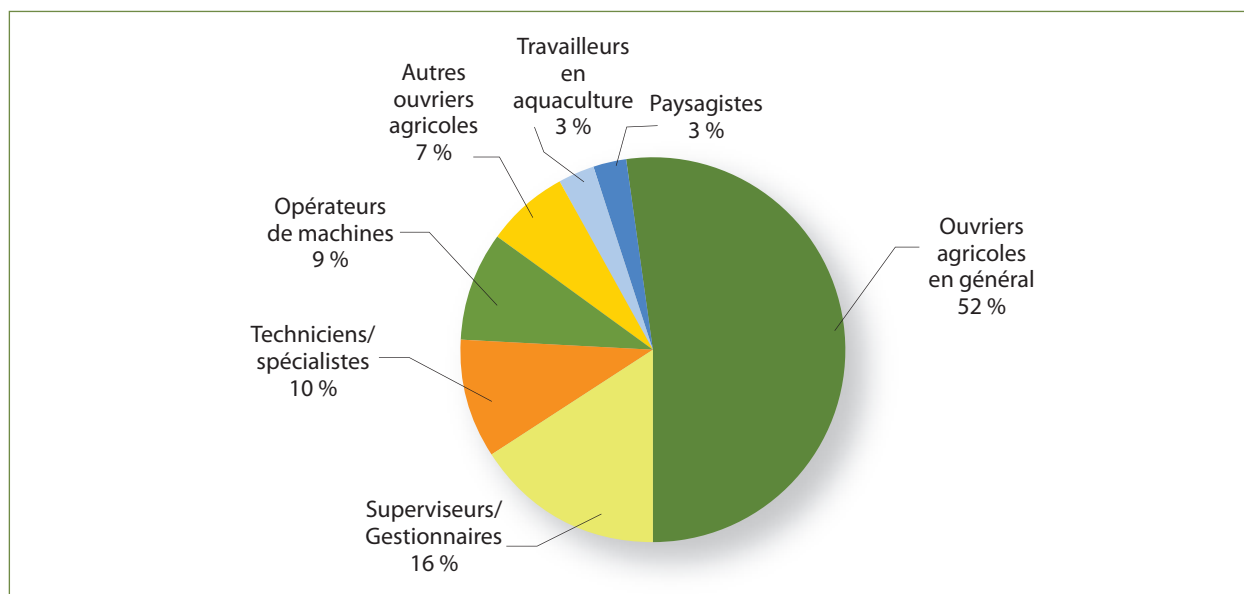
4.3 Emploi par grand groupe professionnel – postes non saisonniers

Les employeurs interrogés dans le cadre de cette étude employaient collectivement plus de 12 300 travailleurs. Le CCRHA a fourni une liste d'emplois (voir ci-après) à partir de laquelle désigner les travailleurs par profession. Les professions ont été tirées de la Classification nationale des professions :

- Professionnels des sciences;
- Techniciens et ingénieurs;
- Travailleurs professionnels et techniques en santé animale – ayant suivi une formation officielle;
- Mécaniciens et opérateurs de machines;
- Superviseurs et gestionnaires;
- Paysagistes;
- Travailleurs en aquaculture;
- Ouvriers agricoles en général;
- Autres.

Le tableau 4-4 montre la répartition des professions selon le sondage auprès des employeurs. La majorité des travailleurs actuellement employés dans les exploitations agricoles interrogées ont été décrits comme des ouvriers agricoles en général, puisque environ la moitié de la main-d'œuvre totale était constituée de ces travailleurs. Parmi les autres grandes professions figuraient les superviseurs et les gestionnaires (16 %) ainsi que le personnel technique et spécialisé (10 %).

TABLEAU 4-4
Emploi par grand groupe professionnel (travailleurs non saisonniers)
Sondage auprès des employeurs



n=505, QA6b

Nota : Les chiffres étant arrondis, la somme des totaux n'est pas nécessairement égale à 100 %.

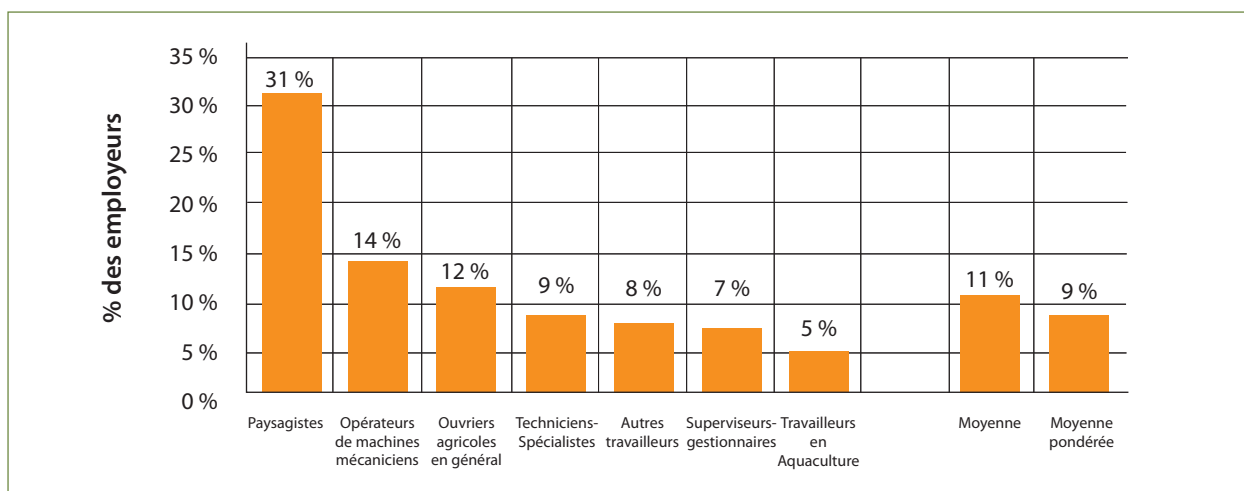
² Nota : cette estimation ne comprend pas les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs saisonniers

4.4 Postes actuellement vacants par profession et par région (travailleurs non saisonniers)

Les résultats du sondage laissent entendre que presque toutes les exploitations agricoles ayant des employés à plein temps ou à temps partiel comptaient au moins un poste vacant. Comme l'indique le tableau 4-5 ci-après, la proportion de postes disponibles par rapport au nombre total de postes (employés et postes vacants) variait entre 5 % chez les travailleurs en aquaculture et 31 % chez les paysagistes. En raison du suréchantillon en C.-B. et dans le Canada atlantique, il a fallu rajuster les résultats finaux pour rendre compte de la part réelle de l'emploi dans ces provinces. De façon générale, parmi l'ensemble des professions, on a estimé que le taux de vacance actuel (2008) était de 11 %; cependant, si on le pondère par région, il passe à 9 %.

TABLEAU 4-5

Taux de vacance en 2008 par grande profession, % de vacance proportionnellement à l'emploi actuel plus les postes vacants (2008) Postes non saisonniers



n=525

Source : Sondage auprès des employeurs, calculé à partir de la QA6b

Il est difficile d'interpréter certains de ces résultats par profession parce que nous ne pouvons pas présumer que les professions ne sont communes qu'à un seul groupe de produits. Par exemple, si l'on peut présumer sans se tromper que les travailleurs en aquaculture sont employés uniquement dans le secteur de l'aquaculture, les opérateurs de machines et les mécaniciens pourraient être employés dans n'importe quel groupe de produits.

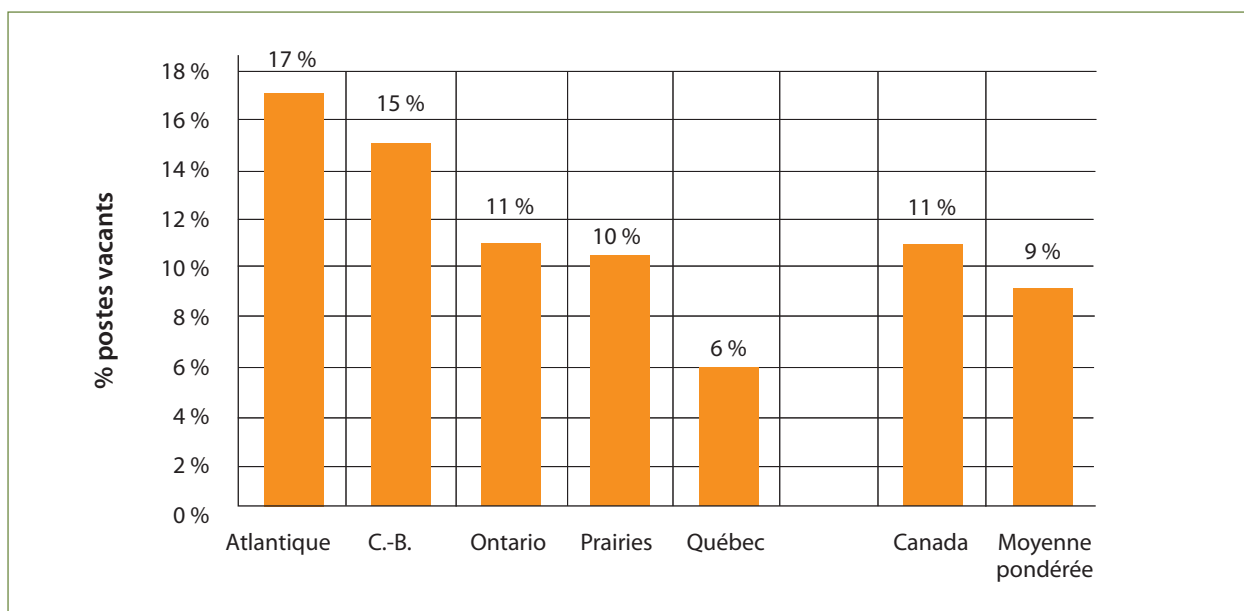
Il faut interpréter avec circonspection les résultats pour les postes de paysagistes vacants, puisque seulement 49 des 552 employeurs ont signalé des postes de paysagistes vacants dans leur exploitation et seulement 16 entreprises se sont identifiées comme des entreprises d'aménagement paysager. Chez les 49 employeurs qui embauchaient des paysagistes, le taux de vacance était de 31 % (c.-à-d., qu'un emploi sur trois était disponible au moment du sondage). De même, il faut interpréter avec prudence les chiffres pour les travailleurs en aquaculture, en raison de leur faible nombre dans le sondage.

Pour ce qui est du nombre de postes vacants, c'est dans la catégorie des ouvriers agricoles en général qu'il était le plus élevé. Chez les répondants au sondage, il y avait 1 553 postes vacants au moment du sondage. Parmi ces postes vacants, il y avait 841 postes (54 %) d'ouvriers agricoles en général.

Au niveau régional, les employeurs dans le Canada atlantique ont signalé la proportion la plus élevée de postes vacants; en effet, les employeurs interrogés ont noté qu'en moyenne, environ 17 % des postes non saisonniers disponibles étaient vacants. De même, une importante proportion de postes en Colombie-Britannique (15 %) étaient également vacants. Par contre, 6 % des postes au Québec ont été déclarés vacants au moment du sondage.

TABLEAU 4-6

Taux de vacance par région, % de vacance proportionnellement à l'emploi actuel plus les postes vacants (2008) postes non saisonniers



n=525

Source Sondage auprès des employeurs, calculé à partir de la QA6b

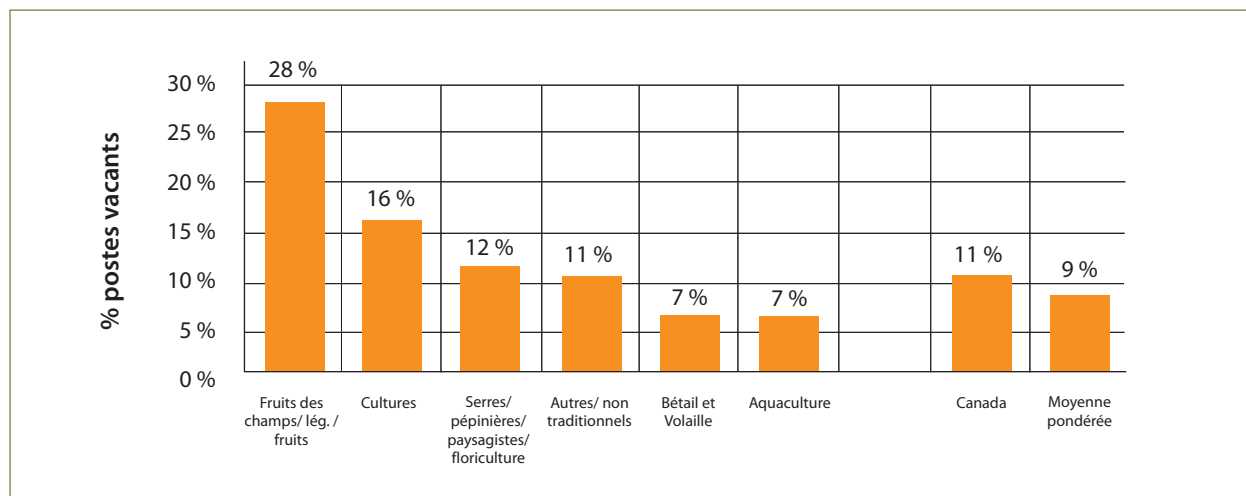
4.5 Taux de vacance par région et taux de vacance national

En examinant le nombre absolu de postes vacants, il faut souligner que, compte tenu de la taille du secteur en Ontario et dans les Prairies, le nombre absolu de postes vacants dans ces régions, chez les employeurs interrogés, était beaucoup plus élevé que dans la région de l'Atlantique ou en C.-B.

On a constaté un écart considérable entre les taux de vacance parmi les six grands groupes de produits. Par exemple, comme le souligne le tableau 4-7, le taux de vacance variait entre 7 % chez les employeurs du secteur aquicole et 28 % chez les employeurs cultivant des fruits des champs, des légumes, des fruits de verger et des vignes.

TABLEAU 4-7

Taux de vacance par grand groupe de produits, % de vacance proportionnellement à l'emploi actuel plus les postes vacants (2008)



n=505

Source : Sondage auprès des employeurs, calculé à partir de la QA6b

Si l'on fait une pondération selon l'emploi régional, on estime à 9 % le taux de vacance national parmi les exploitations agricoles ayant des revenus agricoles de 100 000 \$ ou plus. Il est à signaler que ce taux de vacance pour le secteur agricole du Canada est élevé par rapport à d'autres secteurs. Bien que la dernière enquête nationale de Statistique Canada sur les taux de vacance remonte à 1999, le taux de vacance de 2,7 % calculé à cette époque indique que le marché du travail est considérablement plus exigeant dans le secteur agricole du Canada. (Statistique Canada, 2001a)

D'autres études donnent également à penser que le taux de vacance dans le secteur agricole du Canada est élevé par rapport à d'autres secteurs de l'économie. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a publié en 2002 une étude selon laquelle le taux de vacance était de 4,5 % chez les petites entreprises canadiennes (Mallett, 2002). Par comparaison, le Conseil sectoriel de l'électricité a signalé un taux de vacance de 3 % (Conseil sectoriel de l'électricité – 2008). L'augmentation du nombre de travailleurs recrutés par l'entremise du PTAS donne une autre indication de la difficulté à pourvoir des postes agricoles à la ferme. Dans le cadre du processus de demande, les agriculteurs doivent prouver qu'ils ont tenté de pourvoir les postes avec des travailleurs canadiens. Il leur faut également un avis du PTAS concernant l'impact sur le marché du travail. Le tableau ci-après montre le nombre de postes de travailleurs temporaires étrangers figurant dans la confirmation de l'avis concernant l'impact sur le marché du travail diffusé chaque saison dans le cadre du programme.

TABLEAU 4-8

Programme des travailleurs agricoles saisonniers – statistiques par rapport à l’avis concernant l’impact sur le marché du travail 2005-2008

Région	2005	2006	2007	2008
Atlantique	293	405	593	765
Québec	<i>3 611</i>	<i>2 961</i>	<i>3 851</i>	<i>3 450</i>
Ontario	<i>18 227</i>	<i>17 891</i>	<i>19 012</i>	<i>18 442</i>
Prairies	730	870	1 083	1 389
Colombie-Britannique	674	1 569	2 481	4 045
Canada – Total	23 535	23 696	27 020	28 091

Nombre annuel de postes de travailleurs temporaires étrangers figurant dans les confirmations d’avis concernant l’impact sur le marché du travail émises dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, par région (RHDCC, 2009). Les chiffres en *italiques* sont des estimations.

4.6 Besoins futurs en emploi – main-d’œuvre non saisonnière

On a demandé aux employeurs qui ont répondu au sondage d’indiquer leur perception de leurs besoins en main-d’œuvre au cours des deux (jusqu’en 2010) et cinq (jusqu’en 2013) prochaines années, pour les postes à plein temps et à temps partiel. En fonction de leurs niveaux d’emploi actuels, les employeurs ont collectivement dit prévoir une croissance de plus de 10 % de leurs besoins en emploi au cours des deux prochaines années et une augmentation de 20 % sur les cinq prochaines années. Le tableau 4-9 présente en détail l’actuel taux de vacance et l’augmentation estimative de la main-d’œuvre requise par grande profession, par région et par type de produits.

TABLEAU 4-9

**Besoins projetés en main-d'œuvre pour les deux et cinq prochaines années
Postes non saisonniers**

Profession/région/produit		Répondants (nombre d'employeurs ayant des employés)	Taux de vacance actuel (2008)	Croissance attendue du nombre d'employés (% d'augmentation au-dessus de l'emploi courant en 2008)	
				Deux prochaines années (2010)	Cinq prochaines années (2013)
Moyenne globale (données non pondérées)		407	11 %	11 %	21 %
Moyenne globale (pondérée par région)		S/O	9 %	10%	20%
Profession	Techniciens/spécialistes	184	9 %	11 %	12 %
	Opérateurs de machines/mécaniciens	246	14 %	13 %	39 %
	Superviseurs/gestionnaires	332	7 %	5 %	11 %
	Paysagistes	49	31 %	62 %	95 %
	Travailleurs en aquaculture	13	5 %	5 %	8 %
	Ouvriers agricoles en général	385	12 %	10 %	20 %
	Autres travailleurs	75	8 %	10 %	17 %
Région	Atlantique	49	17 %	17 %	28 %
	Québec	74	6 %	3 %	16 %
	Ontario	103	11 %	8 %	21 %
	Prairies	200	10 %	14 %	23 %
	Colombie-Britannique	64	15 %	11 %	20 %
Produit	Bétail et volaille	176	7 %	3 %	9 %
	Cultures	70	16 %	12 %	10 %
	Fruits des champs, légumes, fruits de verger et vignes	64	28 %	34 %	52 %
	Serres, pépinières, aménagement paysager et floriculture	108	12 %	18 %	38 %
	Aquaculture	13	7 %	6 %	9%
	Autres et non traditionnels	37	11%	12%	22 %

Source : Sondage auprès des employeurs, QA6b

4.7 Estimation de la pénurie de main-d'œuvre – (employés non saisonniers)

À l'aide des données du sondage auprès des employeurs et en se fondant sur le nombre estimatif de 244 500 personnes employées dans des exploitations agricoles ayant des revenus agricoles de plus de 100 000 \$ établi à partir de nos calculs dans la section 3.3, on peut projeter que la pénurie de main-d'œuvre actuelle est supérieure à 25 500 travailleurs partout au Canada. Comme le montre le tableau 4-10, on peut estimer les besoins régionaux en emploi pour les deux à cinq prochaines années à partir des estimations des employeurs quant à leurs besoins futurs en main-d'œuvre. On estime que le secteur a actuellement besoin d'environ 25 590 travailleurs maintenant pour pourvoir les postes actuellement vacants, et qu'il faudrait trouver jusqu'à 50 925 autres travailleurs pour répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs au cours des cinq prochaines années.

Ces travailleurs seraient nécessaires pour répondre aux besoins attribuables aux départs à la retraite, à l'attrition et/ou à l'expansion de la production. Comme la plupart des sondages ont été remplis par les employeurs au printemps et à l'été 2008, les réponses risquent de ne pas refléter tout à fait la dégradation de l'économie canadienne (et mondiale) depuis l'automne 2008.

TABLEAU 4-10

Estimation de la pénurie de main-d'œuvre – Fermes ayant des revenus de 100 000 \$ et plus Main-d'œuvre non saisonnière par région

Région	A Main-d'œuvre actuelle (2008)	C Vacances estimatives actuelles	D Besoins en main-d'œuvre 2010	Besoins en main-d'œuvre 2013	Total des besoins 2008-2013
Canada ⁽¹⁾	244 500	25 590	269 045	295 425	+50,925
Atlantique	11 500	1 950	13 450	14 675	+3 175
Québec	43 800	2 440	44 960	50 580	+6 780
Ontario	70 650	8 080	76 350	85 250	+14 600
Prairies	97 550	9 950	110 945	119 720	+22 170
C.-B.	21 000	3 200	23 340	25 200	+4 200

Nota : Besoins en emploi pour les fermes ayant des revenus de 100 000 \$ et plus

Source : Sondage auprès des employeurs, QA6b

⁽¹⁾ Somme des besoins régionaux

En raison de l'information limitée sur la taille des fermes par type de produit, il a été impossible de faire une estimation de la demande de main-d'œuvre par groupe de produits.

D'après les réponses au sondage, il est possible de faire une approximation grossière des postes actuellement vacants et des besoins potentiels en main-d'œuvre pour les principales professions. Il faut toutefois souligner que les données s'appuient uniquement sur les réponses données par environ 550 employeurs qui ont participé au sondage et fourni des données par profession, et qu'elles n'ont pas été comparées à d'autres sources de données, notamment l'EPA et/ou les données du recensement de 2006, étant donné que ces sources ne font pas de distinction dans l'emploi selon la taille des fermes.

Comme on peut le voir au tableau 4-11, il existe d'importants besoins en main-d'œuvre dans tous les grands groupes professionnels, mais la plus grande pénurie (sur le plan des postes actuellement vacants) touche les ouvriers agricoles généraux (14 075 postes vacants) et les mécaniciens/opérateurs de machines (3 020 postes non pourvus).

TABLEAU 4-11

**Estimation de la pénurie de main-d'œuvre – Fermes ayant des revenus de 100 000 \$ et plus
Main-d'œuvre non saisonnière par grand groupe professionnel**

Groupe	Main-d'œuvre actuelle (est.)	Estimation des postes vacants actuels	Besoins en main-d'œuvre (2010)	Besoins en main-d'œuvre (2013)	Total des besoins (2008-2013)
Canada	244 500	25 590	269 045	295 425	+50 925
Techniciens/spécialistes	24 270	2 225	26 715	27 070	+2 800
Opérateurs de machines/mécaniciens	22 220	3 020	25 370	30 810	+8 590
Superviseurs/gestionnaires	38 320	2 700	39 900	42 415	+4 095
Paysagistes	6 660	1 990	10 740	12 950	+6 290
Travailleurs en aquaculture	7 810	360	8 165	8 435	+625
Ouvriers agricoles en général	128 885	14 075	140 340	154 675	+25 780
Autres travailleurs	16 335	1 220	17 815	19 070	+2 735

Nota : La répartition des professions s'appuie sur les réponses des employeurs.

Les données peuvent ou non s'harmoniser avec d'autres sources de données sur les professions, y compris l'EPA et/ou le Recensement de 2006 en raison de l'accent mis exclusivement sur les exploitations agricoles de grande taille.

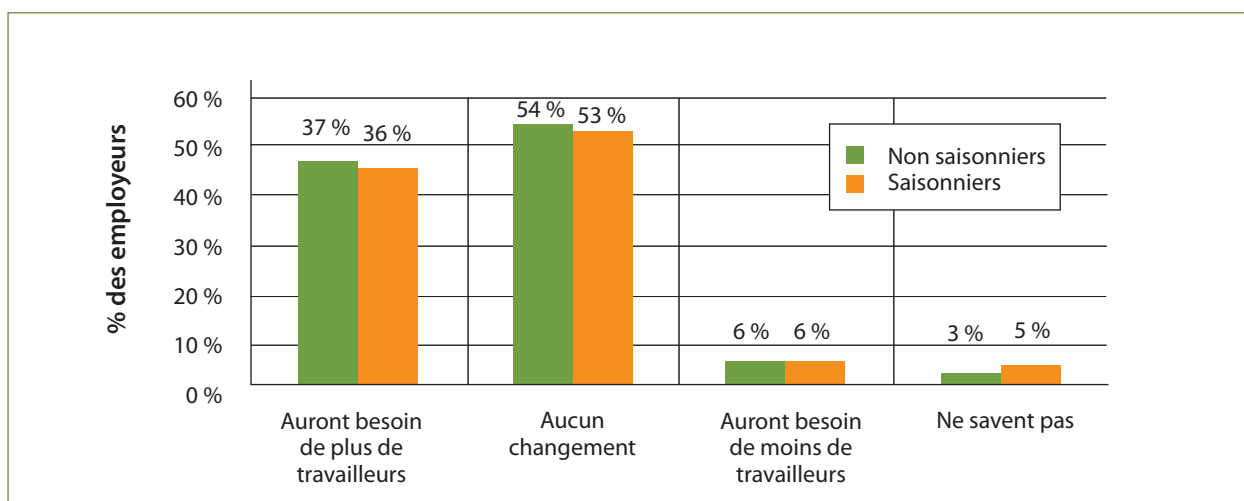
4.8 Estimation des besoins en emploi – employés saisonniers

Comme dans le cas des besoins en travailleurs non saisonniers, on a également demandé aux employeurs de donner de l'information sur le nombre de travailleurs saisonniers ou affectés aux récoltes dont ils ont besoin. Selon une analyse des données :

- bien que plus de 90 % des employeurs aient fourni de l'information sur leurs besoins en travailleurs non saisonniers, la proportion d'employeurs qui ont donné de l'information sur leurs besoins en travailleurs saisonniers ou affectés aux récoltes était nettement plus faible (70 % des employeurs ont fourni des renseignements sur leurs besoins en emploi en ce qui a trait aux travailleurs saisonniers);
- comme le montre le tableau 4-12, chez les employeurs qui ont fait des commentaires sur leurs besoins en main-d'œuvre saisonnière, les projections pour les travailleurs saisonniers reflétaient généralement les attentes en ce qui a trait à la main-d'œuvre non saisonnière.

TABLEAU 4-12

Point de vue des employeurs quant à leurs besoins en main-d'œuvre au cours des deux prochaines années



n=505 répondants au sujet des travailleurs non saisonniers, 386 pour les besoins en travailleurs saisonniers
Source : Sondage auprès des employeurs, QA6a, QA7a

Comme dans le cas des besoins en emploi pour la main-d'œuvre non saisonnière, il a été possible d'estimer les besoins en emploi pour les travailleurs saisonniers dans les exploitations ayant des revenus agricoles de 100 000 \$ et plus. Il faut souligner que, en raison du nombre limité de réponses des employeurs au sujet de la main-d'œuvre saisonnière, il faut interpréter avec prudence les estimations des besoins en travailleurs saisonniers. De plus, les estimations pour 2010 et 2013 sont fondées sur un nombre très limité d'employeurs qui ont donné de l'information sur leurs futurs besoins en main-d'œuvre saisonnière.

TABLEAU 4-13

Pénurie estimative de travailleurs saisonniers

Région	Main-d'œuvre saisonnière estimative ⁽¹⁾	Taux de vacance saisonnier	Estimation du nombre de postes actuellement vacants	Besoins en main-d'œuvre (2010)	Besoins en main-d'œuvre (2013)	Total des besoins (2008-2013)
Canada ⁽²⁾	81 940	17 %	16 560	107 615	120 795	+38,855
Atlantique	6 050	32 %	1 920	7 610	7 720	+1 670
Québec	14 955	15 %	2 205	19 150	23 950	+8 995
Ontario	29 080	12 %	3 585	32 985	37 220	+8 145
Prairies	21 275	22 %	4 600	29 740	33 180	+11 900
C.-B.	10 580	40 %	4 250	18 140	18 720	+8 140

⁽¹⁾ Selon la proportion de travailleurs saisonniers par rapport aux travailleurs non saisonniers indiqués dans le sondage. Il est à souligner que les postes ne seraient pas des postes à temps plein toute l'année.

⁽²⁾ D'après la somme des besoins pour chaque région.

Source : Sondage auprès des employeurs, QA7b

n=386 employeurs (Nota : Tous les employeurs n'ont pas fourni de données sur leurs besoins futurs.)

Il est à noter que les quelque 27 000 travailleurs temporaires étrangers qui entrent au Canada chaque année ne répondent qu'à une portion des besoins du Canada en main-d'œuvre saisonnière. Bien que le sondage ne permette pas d'établir clairement si les employeurs ont déclaré ou non les postes de travailleurs temporaires étrangers comme des « postes saisonniers non comblés », il ressort clairement du sondage que les agriculteurs canadiens subissent des pressions considérables pour ce qui est de pourvoir les postes saisonniers actuels et futurs.

On a effectué des calculs afin de combiner les données pour les pénuries de travailleurs saisonniers et non saisonniers, en vue d'obtenir une estimation de l'ampleur globale de la demande en main-d'œuvre dans les exploitations agricoles canadiennes. Comme le montre le tableau 4-14, on estime qu'au cours des cinq prochaines années, le secteur agricole primaire aura besoin de près de 90 000 travailleurs, soit 50 925 pour pourvoir des postes non saisonniers et 38 855 pour occuper des postes saisonniers.

TABLEAU 4-14

Besoins en main-d'œuvre – postes non saisonniers et saisonniers

Main-d'œuvre	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	C.-B.	Canada ⁽¹⁾
Main-d'œuvre actuelle (2008)						
Non saisonnière	11 500	43 800	70 650	97 550	21 000	244 500
Saisonnrière	6 050	14 955	29 080	21 275	10 580	81 940
Total	17 550	58 755	99 730	121 025	31 580	326 440
Estimation des postes actuellement vacants						
Non saisonnière	1 950	2 440	8 080	9 950	3 200	25 590
Saisonnrière	1 920	2 205	3 585	4 600	4 250	16 560
Total	3 870	4 645	11 635	14 550	7 450	42 150
Besoins en main-d'œuvre (2010)						
Non saisonnière	13 450	44 960	76 350	110 945	23 340	269 045
Saisonnrière	7 610	19 150	32 985	29 740	18 140	107 615
Total	21 060	64 110	109 335	140 685	41 480	376 660
Besoins en main-d'œuvre (2013)						
Non saisonnière	14 675	50 580	85 250	119 720	25 200	295 425
Saisonnrière	7 720	23 950	37 220	33 180	18 720	120 795
Total	23 395	74 530	122 470	152 900	43 920	416 220
Total des besoins (2008-2013)						
Non saisonnière	3 175	6 780	14 600	22 170	4 200	50 925
Saisonnrière	1 670	8 995	8 145	11 900	8 140	38 855
Total	+4 845	+15 775	+22 745	+34 070	+12 340	+89 780

Nota : Les chiffres étant arrondis, la somme des régions n'est pas nécessairement égale au total pour le Canada.

4.9 Besoins en main-d'œuvre agricole – Résumé du sondage

En résumé, *presque tous les employeurs qui ont répondu au sondage ont signalé une vacance dans un poste ou plus*. Quatre-vingt pour cent (80 %) des employeurs interrogés ont fait état d'une vacance ou plus pour des postes saisonniers (taux de vacance de 20 %) ou non saisonniers (taux de vacance de 9 % selon une pondération régionale).

Si l'on extrapole les résultats du sondage aux exploitations dont les recettes agricoles s'établissent à plus de 100 000 \$, on estime qu'il y a actuellement plus de 25 500 postes vacants pour les travailleurs non saisonniers et 16 560 postes vacants pour les travailleurs saisonniers.

Les employeurs prévoient une augmentation importante du nombre de travailleurs dont ils auront besoin au cours des deux à cinq prochaines années

Près de 40 % des employeurs interrogés estimaient qu'ils auraient besoin d'un plus grand nombre de travailleurs dans leurs exploitations au cours des deux prochaines années. En revanche, seulement 6 % des employeurs croyaient qu'ils emploieraient moins de travailleurs. Sur une base pondérée, on s'attend à ce que les employeurs aient besoin de 10 % d'employés supplémentaires d'ici 2010 et à ce que leurs effectifs augmentent de 20 % au cours des cinq prochaines années.

Il y avait des différences selon la région, le type de produit et le grand groupe professionnel

Selon les résultats du sondage, les besoins en emploi ne seront pas uniformes d'une région, d'un type de produit ou d'un grand groupe professionnel à l'autre. Par exemple, au cours des cinq prochaines années, les employeurs de paysagistes ont évoqué une augmentation considérable de leurs besoins. De même, les employeurs ont également indiqué qu'ils auraient besoin de beaucoup plus de mécaniciens/opérateurs de machines.

Au niveau régional, les employeurs de toutes les régions s'attendent à une augmentation de plus de 15 % de leurs emplois totaux au cours des cinq prochaines années.

Au niveau des produits, les employeurs qui font la production de fruits des champs, de légumes, de fruits de verger et de vignes subiront probablement des pressions considérables au chapitre de la main-d'œuvre. Parmi tous les secteurs, c'est celui où le taux de postes vacants était le plus élevé (28 % des postes étaient vacants au moment du sondage), et les employeurs ont dit s'attendre à avoir besoin d'un grand nombre (augmentation de 52 %) d'employés supplémentaires au cours des cinq prochaines années.

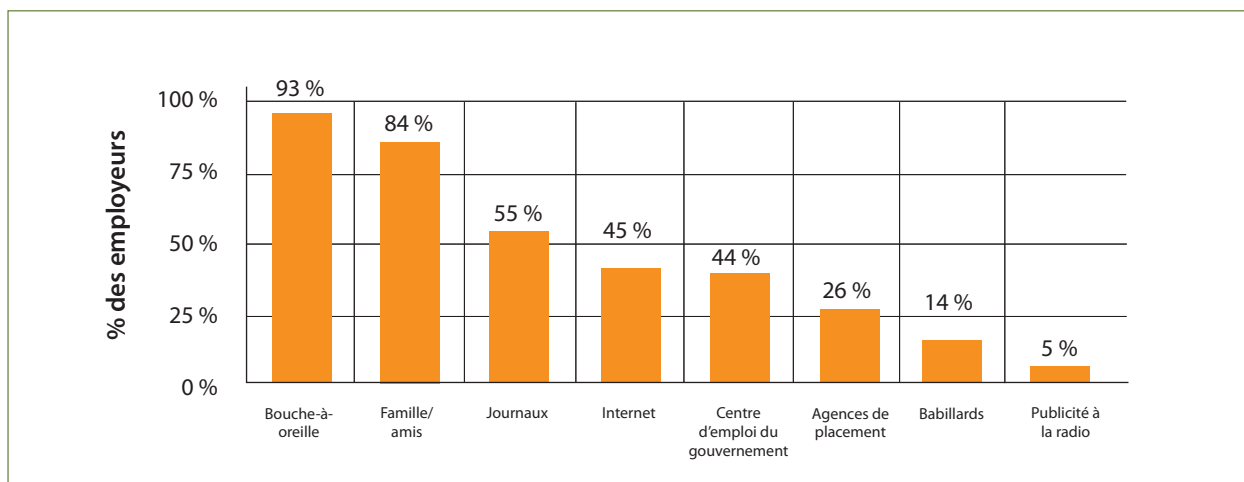
SECTION 5.0 Recrutement

Cette étude visait notamment à recenser les pratiques en matière de ressources humaines qui ont actuellement cours dans le secteur agricole primaire – y compris les défis et les pratiques au chapitre de l’attraction, du recrutement et de la rétention de la main-d’œuvre. On a utilisé plusieurs sources de données pour décrire les pratiques en ressources humaines dans le secteur agricole canadien. En plus des données et de l’information obtenues grâce au sondage auprès des employeurs, des entrevues avec des informateurs clés et des intervenants de l’industrie ainsi que treize profils d’exploitations agricoles établis avec des producteurs agricoles ont permis d’avoir un aperçu supplémentaire des questions liées aux ressources humaines. Cette section présente des données qui décrivent les problèmes de recrutement dans le secteur agricole canadien et utilise les renseignements recueillis par R.A. Malatest & Associates ainsi que par Griffiths Sheppard Consulting Group Inc., qui ont effectué les entrevues pour les profils d’exploitations agricoles.

5.1 Pratiques actuelles en matière de recrutement

Les employeurs interrogés ont fourni de l’information sur le type de pratiques de recrutement auxquelles ils se livrent. Le tableau 5-1 montre les méthodes utilisées par les employeurs interrogés pour recruter des employés. La plupart des employeurs comptaient sur le bouche-à-oreille ainsi que sur les membres de leur famille et leurs amis pour trouver de nouveaux employés. Un peu plus de la moitié des employeurs font paraître leurs offres d’emploi dans les journaux et moins de la moitié font appel à Internet ou à un centre d’emploi du gouvernement. La plupart utilisaient quatre méthodes en moyenne pour recruter des employés. En moyenne, les employeurs du Québec se servaient d’un plus grand nombre de méthodes de recrutement que ceux des autres provinces.

TABLEAU 5-1
Méthodes utilisées pour recruter des employés



n=481
Source : Sondage auprès des employeurs, QB1

Bien que les employeurs semblent utiliser plusieurs méthodes de recrutement, toutes ne donnent pas nécessairement des résultats. Selon les employeurs interrogés, c'est le bouche-à-oreille ainsi que la famille ou les amis qui sont les plus efficaces. Une importante proportion (80 %) de ceux qui ont accès aux travailleurs étrangers temporaires croit que cette source de main-d'œuvre est également assez ou très efficace. Quoique Internet devient un médium courant pour les chercheurs d'emploi et les employeurs, seulement 45 % des employeurs interrogés utilisaient Internet pour trouver des employés.

Ces données sont comparables aux réponses fournies dans les profils des exploitations agricoles. Les représentants des 13 exploitations interrogées ont mentionné qu'ils comptaient sur le bouche-à-oreille pour recruter de nouveaux travailleurs.

« Le recrutement se fait souvent de bouche à oreille, et beaucoup de nouveaux employés ont été encouragés à postuler par des amis qui sont membres du personnel de Highland. »

– Highland Feeders, Vegreville (Alberta) – Profil d'exploitation agricole (CCRHA)

Les résultats des entrevues avec des informateurs clés et des profils d'exploitations agricoles soulignent que les employeurs canadiens dans le secteur agricole primaire sont aux prises avec des difficultés considérables pour le recrutement de travailleurs dans le secteur. Les difficultés générales de recrutement dont ont fait état les participants à la recherche sont résumées ci-après.

Difficulté générale à trouver et à conserver des employés canadiens

Les employeurs qui ont répondu au sondage et ceux qui ont été interrogés pour l'établissement de profils d'exploitations agricoles ont dit subir des pressions considérables en raison de la concurrence d'autres industries primaires, notamment la foresterie ainsi que l'exploitation minière, pétrolière et gazière. De plus, les employeurs situés dans des régions majoritairement rurales ont indiqué que leur bassin de travailleurs potentiels est réduit en raison de la diminution des populations rurales. Les entrevues avec des informateurs clés étaient ce sentiment.

Recours accru aux programmes de travailleurs étrangers temporaires

Les statistiques de FARMS, FERMES et WALI révèlent un intérêt croissant et une augmentation du nombre de demandes dans le cadre des programmes de travailleurs étrangers temporaires pour l'accès à des travailleurs agricoles. Quatre des exploitations décrites dans les profils d'exploitations agricoles employaient des travailleurs migrants. Un participant au Forum national de recherche sur le marché du travail (RMT) organisé par le CCRHA a également mentionné qu'il y avait une demande de travailleurs étrangers en dehors des actuels programmes de travailleurs étrangers temporaires.

Absence de « stratégie » sectorielle pour attirer des jeunes et d'autres personnes dans le secteur

Comparativement aux stratégies de communication et de promotion qui attirent les jeunes dans d'autres secteurs – comme la construction, la vente au détail, le tourisme, etc. – de nombreux intervenants ont constaté que le secteur agricole n'avait pas fait de promotion efficace auprès des jeunes et/ou d'autres entrants potentiels. Le Forum national de RMT a souligné cette constatation. Les participants au Forum ont préconisé des activités nouvelles et accrues de marketing et de communication pour faire la promotion des avantages du travail à la ferme.

« Nos efforts ne sont pas coordonnés... cependant, le CCRHA pourrait et devrait logiquement être l'organisme chargé de coordonner une campagne nationale de promotion – aux fins d'une stratégie de marque et pour attirer les populations urbaines. »

– commentaire recueilli au Forum national de RMT du CCRHA

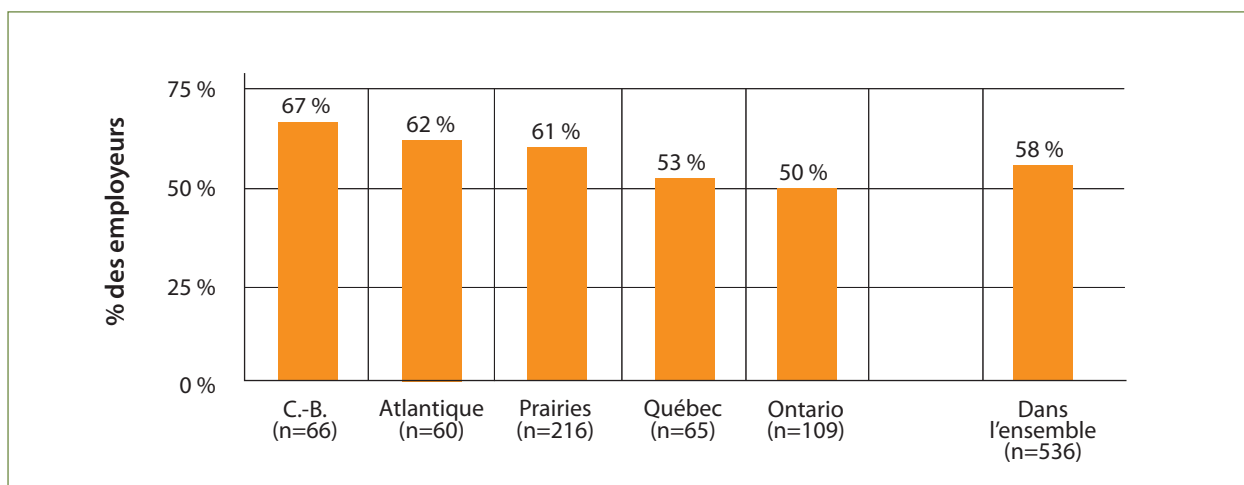
Capacité limitée de recourir à l'immigration pour combler les emplois disponibles

Plusieurs informateurs clés ont souligné que, si les programmes de travailleurs étrangers temporaires jouaient un rôle important pour répondre aux besoins des employeurs en travailleurs saisonniers ou affectés aux récoltes peu qualifiés ou semi-qualifiés, le secteur agricole n'attirait pas les bonnes personnes dans le bassin d'immigrants potentiels. Les intervenants estimaient que l'actuel système de points d'appréciation de l'immigration (qui attribue beaucoup de points à la connaissance des langues officielles et au niveau d'instruction) ne permettait pas d'attirer ou de faciliter l'entrée des travailleurs ayant les compétences et l'expérience requises pour occuper des emplois agricoles. Les participants au Forum national de RMT ont également mentionné l'élaboration d'un outil pour aider à attirer des immigrants en agriculture, comme une liste de vérification de l'immigration pour aider les immigrants potentiels et les employeurs.

5.2 Difficultés d'embauche

Environ 60 % des répondants ont dit qu'il leur était difficile d'embaucher de nouveaux travailleurs. Les employeurs de la Colombie-Britannique, du Canada atlantique et des Prairies sont ceux qui ont dit avoir le plus de difficulté.

TABLEAU 5-2
Difficultés d'embauche par région

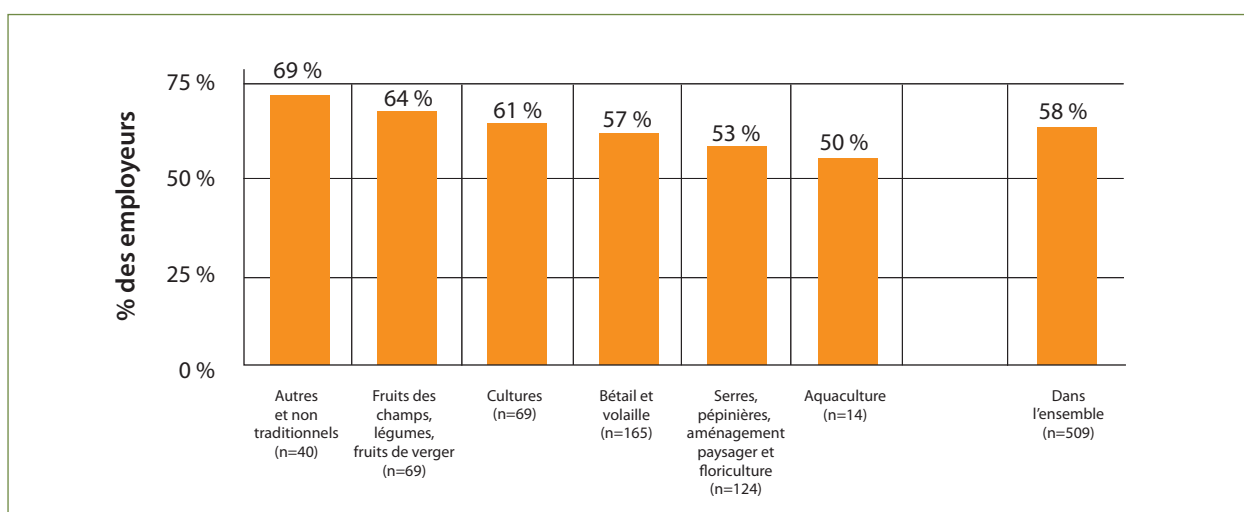


n=536
Source : Sondage auprès des employeurs, QB2

Bien que les employeurs de tous les groupes de produits aient dit avoir des problèmes à embaucher des employés pour pourvoir leurs postes vacants, ceux qui avaient déclaré produire des produits non traditionnels semblaient être ceux qui avaient le plus de difficultés. Les producteurs de fruits des champs, de légumes, de fruits de verger et de vignes, de céréales et les éleveurs de bétail et de volaille avaient également des difficultés.

La grande majorité des informateurs clés ont dit estimer qu'il y avait une pénurie de main-d'œuvre à la ferme, tant pour les travailleurs non spécialisés que spécialisés. De façon générale, les pénuries de main-d'œuvre non spécialisée comprenaient les ouvriers d'entrepôt, les emballeurs et les travailleurs saisonniers.

TABLEAU 5-3
Difficultés de recrutement par groupe de produits



n=509
Source : Sondage auprès des employeurs, QB2

Par rapport aux autres secteurs de l'économie canadienne, les employeurs agricoles en avaient plus long à dire sur leurs difficultés d'embauche. Par comparaison avec des études sectorielles analogues où les employeurs devaient indiquer l'ampleur de leurs difficultés d'embauche, une proportion plus élevée d'employeurs agricoles ont dit connaître des difficultés (58%), par rapport aux employeurs du secteur de l'environnement (48%) (ECO Canada, 2004).

5.3 Postes difficiles à pourvoir - par profession

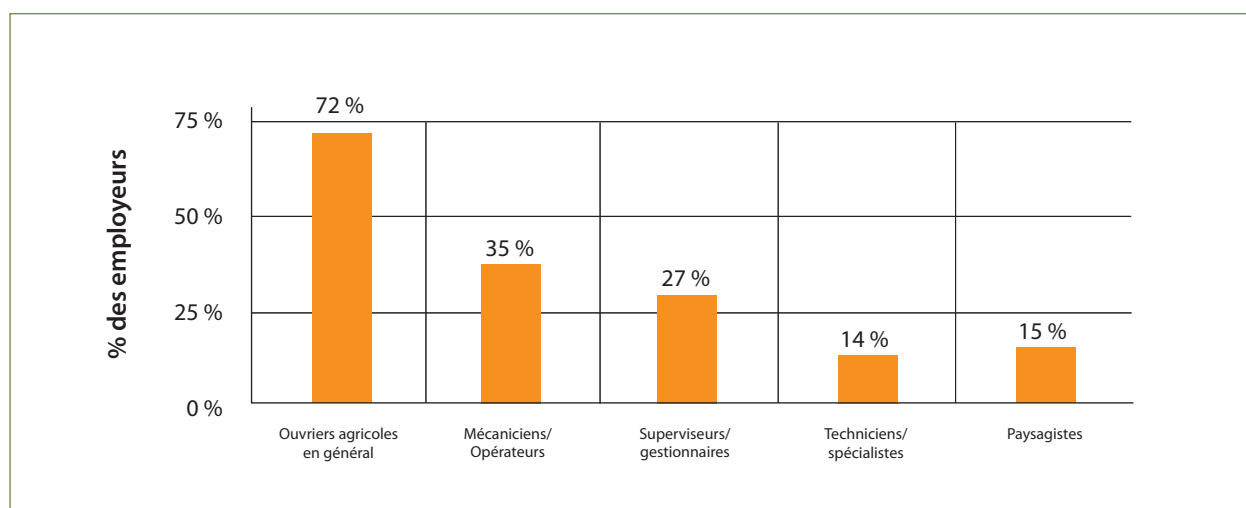
Des pénuries de main-d'œuvre spécialisée ont été mentionnées le plus souvent dans les professions suivantes :

- superviseurs, gestionnaires de ferme;
- spécialistes de la recherche pour des produits spécifiques (phytogénéticiens, microbiologistes, spécialistes de la santé et de la sécurité);
- opérateurs de machines et d'équipement.

Plus des trois quarts des employeurs ayant signalé des difficultés de recrutement avaient des problèmes à pourvoir les postes d'ouvrier agricole en général. Environ le tiers des participants au sondage ont indiqué que les postes de mécaniciens/opérateurs de machines étaient difficiles à pourvoir.

TABLEAU 5-4

Postes difficiles à pourvoir par catégorie professionnelle



n=303

Source : Sondage auprès des employeurs, QB2b. Seulement les employeurs qui ont dit avoir de la difficulté à recruter de nouveaux employés.

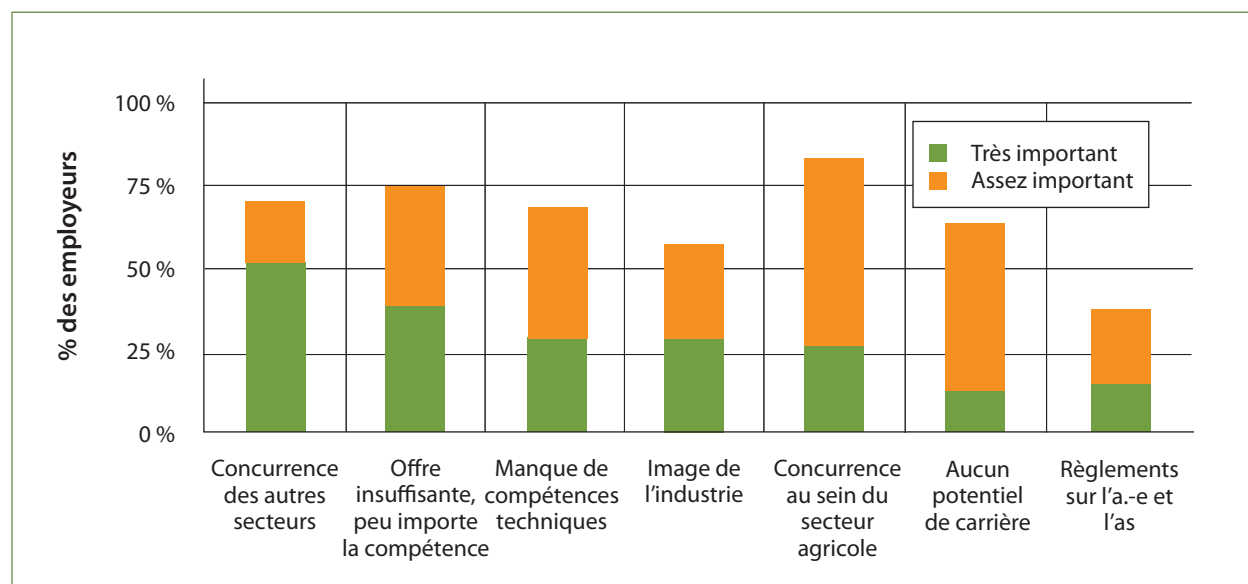
5.4 Obstacles à l'embauche

Les employeurs ont dit se heurter à des obstacles de taille au chapitre du recrutement. La plupart ont l'impression de subir la concurrence des employeurs d'autres secteurs pour la main-d'œuvre. Les deux tiers des producteurs de cultures et plus de la moitié des éleveurs de bétail et de volaille interrogés ont indiqué qu'il s'agissait d'un obstacle très important au recrutement.

Près des trois quarts des informateurs clés interrogés estimaient que l'offre de travailleurs était insuffisante, peu importe les compétences, et qu'il s'agissait d'un problème très important. Un autre obstacle de taille relevé par plus des trois quarts des informateurs clés était la concurrence d'autres secteurs (mines, construction, autres) pour attirer des employés qui conviendraient bien aux emplois agricoles.

Les participants aux profils d'exploitations agricoles ont également mentionné qu'ils avaient l'impression de subir la concurrence d'autres secteurs de l'économie dans la recherche d'employés. Quatre employeurs ont mentionné que la concurrence des secteurs de l'exploitation minière, pétrolière et gazière leur posait des difficultés au chapitre du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre.

TABLEAU 5-5
Obstacles à l'embauche



n=535 Source : Sondage auprès des employeurs, QB3
a.-e. = assurance-emploi; as = aide sociale

Les obstacles au recrutement variaient, dans une certaine mesure, d'une région à l'autre. Par exemple, 59 % des employeurs des Prairies estimaient qu'un obstacle très important était la concurrence d'autres secteurs pour attirer des travailleurs, comparativement à seulement 43 % des employeurs au Québec. En outre, plus du tiers des employeurs des Prairies croyaient également que la concurrence pour attirer de la main-d'œuvre au sein du secteur agricole était un obstacle très important, alors que seulement 12 % des employeurs de l'Atlantique ont déclaré qu'il s'agissait d'un obstacle important.

Cependant, environ 42 % des employeurs de l'Atlantique estimaient que les règlements sur l'assurance-emploi (a.-e.) ou l'aide sociale (as) constituaient un obstacle important, comparativement à seulement 13 % des employeurs des Prairies. Les intervenants dans le Canada atlantique avaient l'impression que les règles de l'a.-e. et de l'as étaient perçues comme « pénalisant » les travailleurs saisonniers ou les travailleurs à temps partiel, étant donné que les mesures réglementaires actuelles prévoient peu de dispositions pour inciter les prestataires d'a.-e. à chercher du travail saisonnier. Environ le quart des employeurs de la C.-B. et des Prairies croyaient que les règles de l'immigration représentaient un obstacle important. Des problèmes liés à l'assurance-emploi et à l'aide sociale ont également été soulevés au Forum national de RMT à Ottawa. Des participants du Canada atlantique ont exprimé leurs préoccupations au sujet des règlements et des politiques concernant les ressources humaines qui, selon eux, empêchent les agriculteurs d'avoir accès à des travailleurs canadiens ou restreignent leur accès à cette main-d'œuvre.

SECTION 6.0 Rétention de la main-d'œuvre

En plus des difficultés d'embauche citées, la recherche a également porté sur les défis au chapitre de la rétention de la main-d'œuvre. Dans le cadre de cette étude, on a réuni de l'information au moyen du sondage auprès des employeurs et d'entrevues pour les profils d'exploitations agricoles au sujet des problèmes de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur agricole.

6.1 Planification des ressources humaines

Qu'est-ce qu'un plan des ressources humaines?

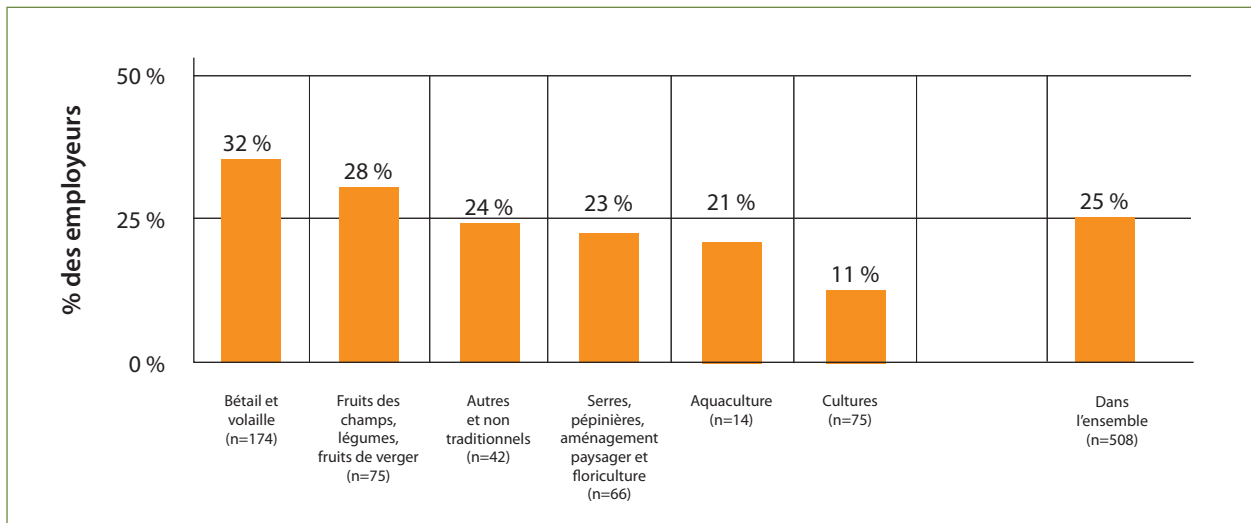
Les trois quarts des employeurs qui disposent d'un plan des ressources humaines ou d'un processus structuré de planification des ressources humaines ont dit se livrer à des activités comme l'établissement d'un plan d'action en fonction du budget et de la croissance, la mise en place de processus et de politiques, des programmes de formation et des processus de rétention des employés comprenant des ensembles d'avantages sociaux et l'assurance-maladie, ainsi que des programmes de formation interne et de certification.

Compte tenu des difficultés de recrutement et de rétention des employés, il devient important que les employeurs agricoles fassent de la planification des ressources humaines. Cependant, seulement un employeur interrogé sur quatre a dit avoir un plan des ressources humaines. Le nombre d'employeurs ayant dit recourir à la planification des ressources humaines était assez constant sur une base régionale. Le quart de ceux qui ont déclaré avoir un plan des RH disposaient d'un service des ressources humaines ou tenaient régulièrement des réunions des RH.

Les constatations qui se dégagent du sondage auprès des employeurs concordent avec l'information réunie dans les profils des exploitations agricoles. Pour l'établissement des profils des exploitations agricoles, le personnel de recherche a visité 13 établissements agricoles afin de mieux connaître les activités exécutées par les entreprises agricoles dans le domaine des ressources humaines. Trois exploitations sur treize avaient un gestionnaire des ressources humaines et utilisaient un plan officiel des ressources humaines dans le cadre de leur entreprise. Il est intéressant de souligner que ces exploitations étaient des entreprises ayant plus de 50 employés. Bien que les constatations qui se dégagent des profils d'exploitations agricoles soient anecdotiques et ne constituent pas le fondement d'une étude statistique, des données initiales indiquent que les exploitations comptant plus d'employés sont plus susceptibles d'établir et de mettre en œuvre des plans des ressources humaines. Dans un cas, l'entreprise avait défini des paramètres clés pour les ressources humaines (p. ex., taux de roulement, plans de relève, stratégies des ressources humaines) dans le cadre de leur « plan des RH ». Dans d'autres organisations, la planification des ressources humaines consistait principalement à établir des protocoles d'embauche, rédiger des descriptions de poste et définir d'autres politiques sur les ressources humaines (vacances, congés, etc.).

D'après le sondage auprès des employeurs, les entreprises dotées d'un plan des ressources humaines variaient entre 32 % pour les éleveurs de bétail et de volaille et 11 % pour les producteurs de cultures (tableau 6-1). Les questions du sondage ne donnent pas de détails sur les raisons qui pourraient expliquer cette situation. Les exploitations de grandes cultures ont peut-être tendance à être davantage automatisées et à nécessiter moins d'employés, et ont donc peut-être moins besoin d'embaucher des travailleurs.

TABLEAU 6-1
Planification des ressources humaines par groupe de produits



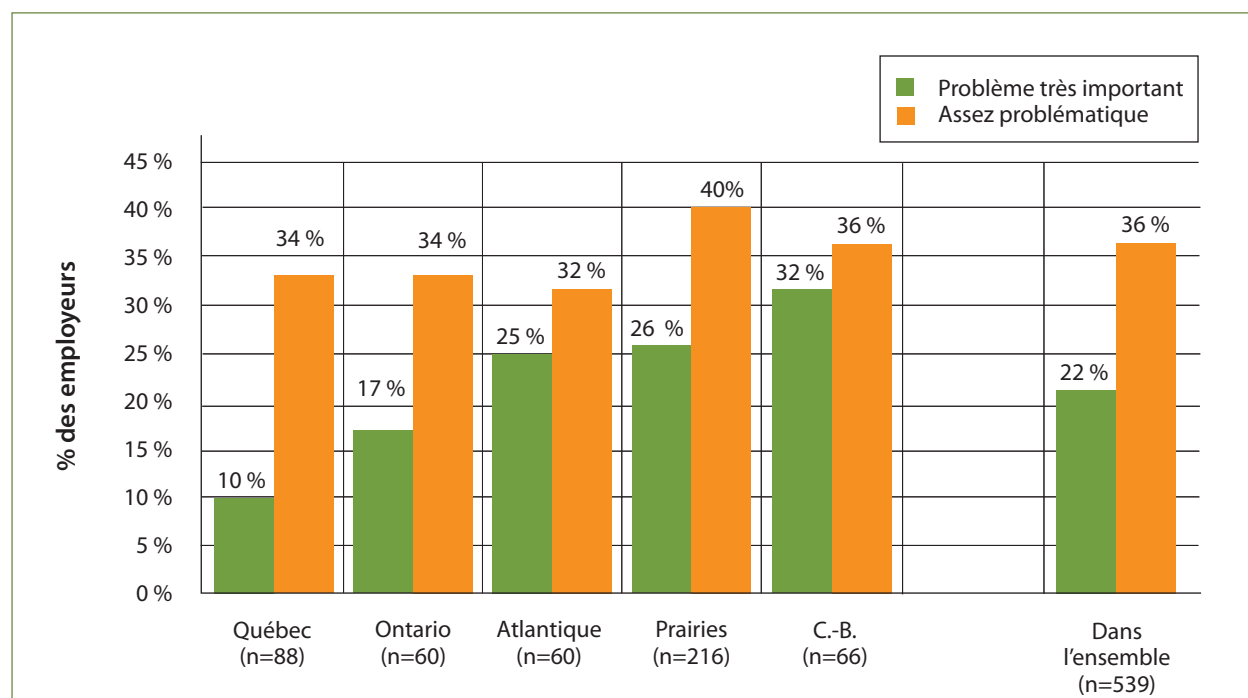
Source : Sondage auprès des employeurs, QC1

6.2 Roulement du personnel

On a demandé aux employeurs dans quelle mesure le roulement du personnel avait été problématique au cours des deux dernières années. En moyenne, 22 % ont dit que le roulement du personnel constituait un problème très important et 36 % ont déclaré qu'il était assez problématique en moyenne. Quarante et un pour cent (41 %) des répondants n'estimaient pas que le roulement du personnel était problématique. Comme le montrent les tableaux 6-2 et 6-3, il y a des variations et des différences régionales sur cette question entre les groupes de produits.

TABLEAU 6-2

Perceptions des employeurs quant au problème de roulement du personnel par région



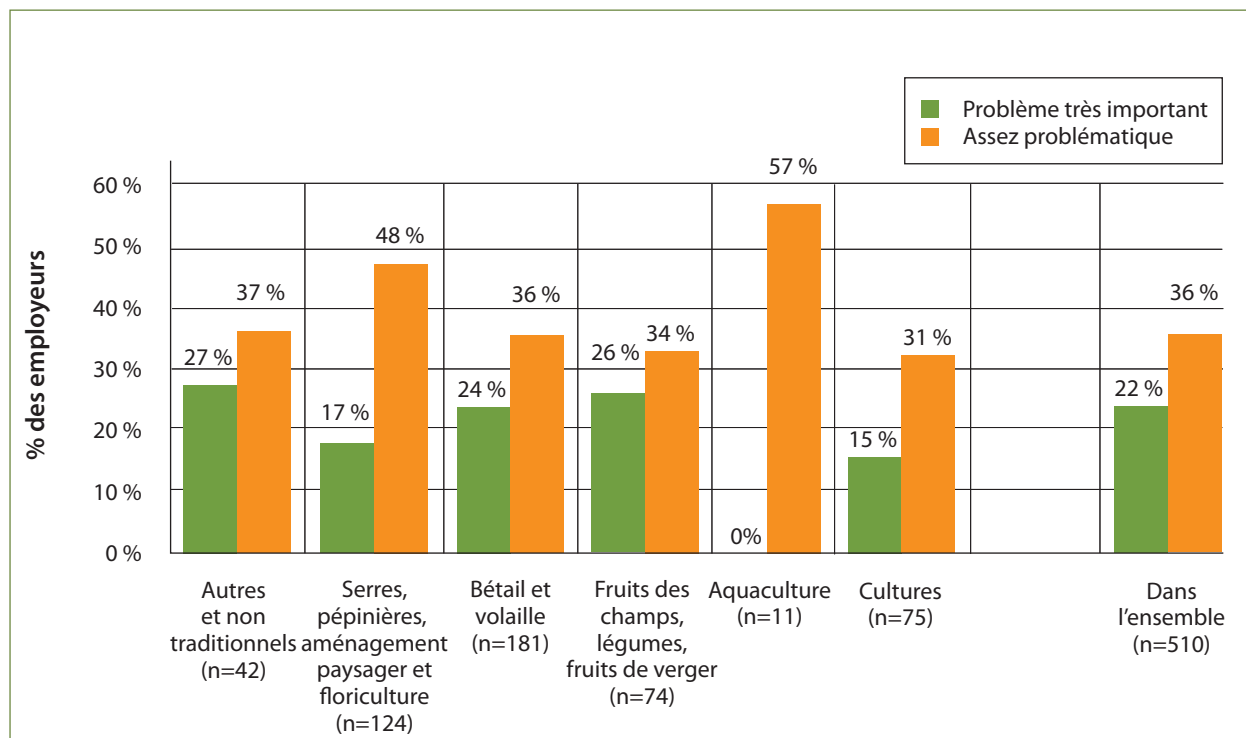
n=539

Source : Sondage auprès des employeurs, QC2

L'infrastructure agricole et les soutiens considérables à la disposition des exploitants agricoles du Québec peuvent expliquer pourquoi les employeurs du Québec estiment que le roulement du personnel n'est pas aussi problématique que pour les employeurs d'autres régions. Les informateurs clés ont observé que la province de Québec met à la disposition des employeurs des soutiens plus poussés pour les aider à trouver de la main-d'œuvre qualifiée et/ou offrir de la formation aux employés aussi bien qu'aux employeurs.

TABLEAU 6-3

Perceptions des employeurs quant au problème de roulement du personnel par groupe de produits



n=510

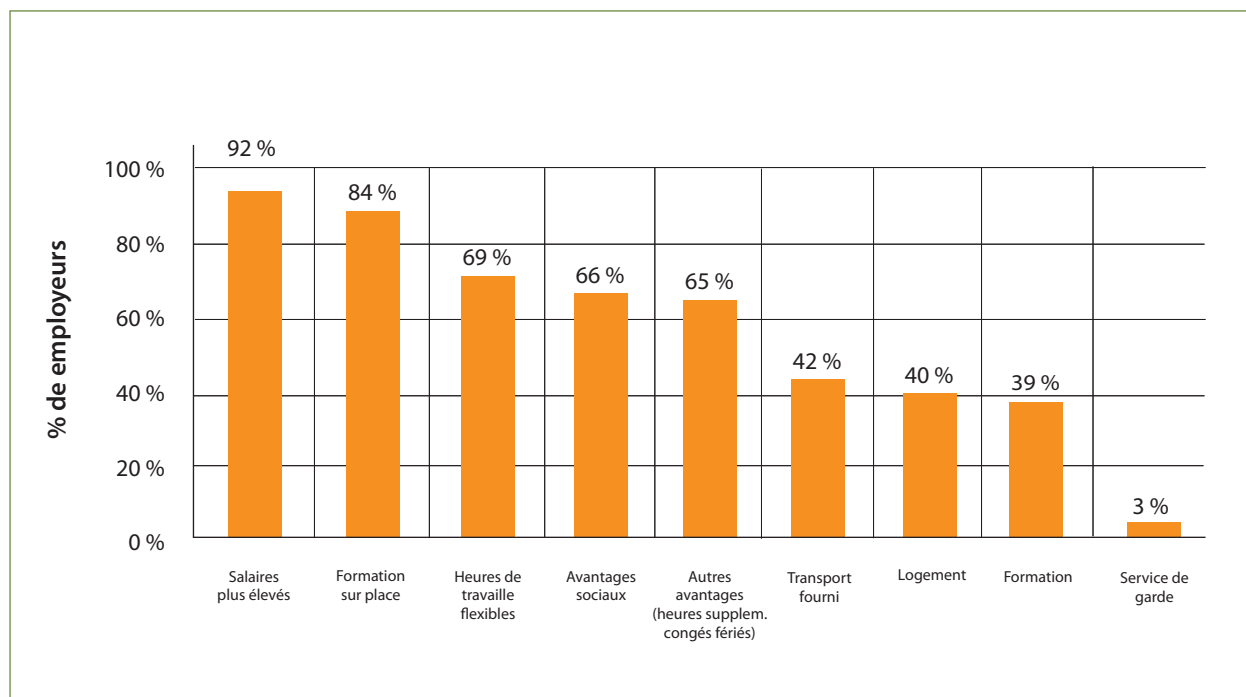
Source : Sondage auprès des employeurs, QC2

6.3 Stratégies de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre

Les deux tiers des employeurs agricoles interrogés ont pris des mesures pour attirer et conserver des travailleurs (voir le tableau 6-4). Ces mesures comprennent le versement de salaires plus élevés, la prestation de formation sur place, d'avantages sociaux et d'autres indemnités (comme la rémunération des heures supplémentaires, les jours fériés et une paye de vacances).

TABLEAU 6-4

Mesures prises pour attirer et conserver des employés



n=355 Source : Sondage auprès des employeurs, QC3a

Nota : En raison des réponses multiples, la somme des totaux n'est pas égale à 100 %.

Si la plupart des employeurs dans tous les groupes de produits nous ont dit qu'ils avaient augmenté les salaires et offert de la formation sur place pour attirer et conserver des travailleurs, nous avons constaté des différences. Par exemple, un plus grand nombre d'employeurs dans le secteur de l'élevage de bétail et de volaille ont indiqué qu'ils avaient fourni des avantages sociaux (p. ex., assurance-maladie, vacances payées, congés de maladie payés, etc.), le logement et de la formation en établissement, comparativement aux employeurs dans la plupart des autres groupes de produits.

Les employeurs en C.-B. et dans les Prairies étaient plus susceptibles de fournir le logement que ceux des autres régions. Un plus grand nombre d'employeurs des Prairies offraient des avantages sociaux (p. ex., assurance-maladie, vacances payées, congés de maladie payés, etc.), et un peu plus d'employeurs des Prairies permettaient un horaire variable, par rapport aux employeurs des autres provinces.

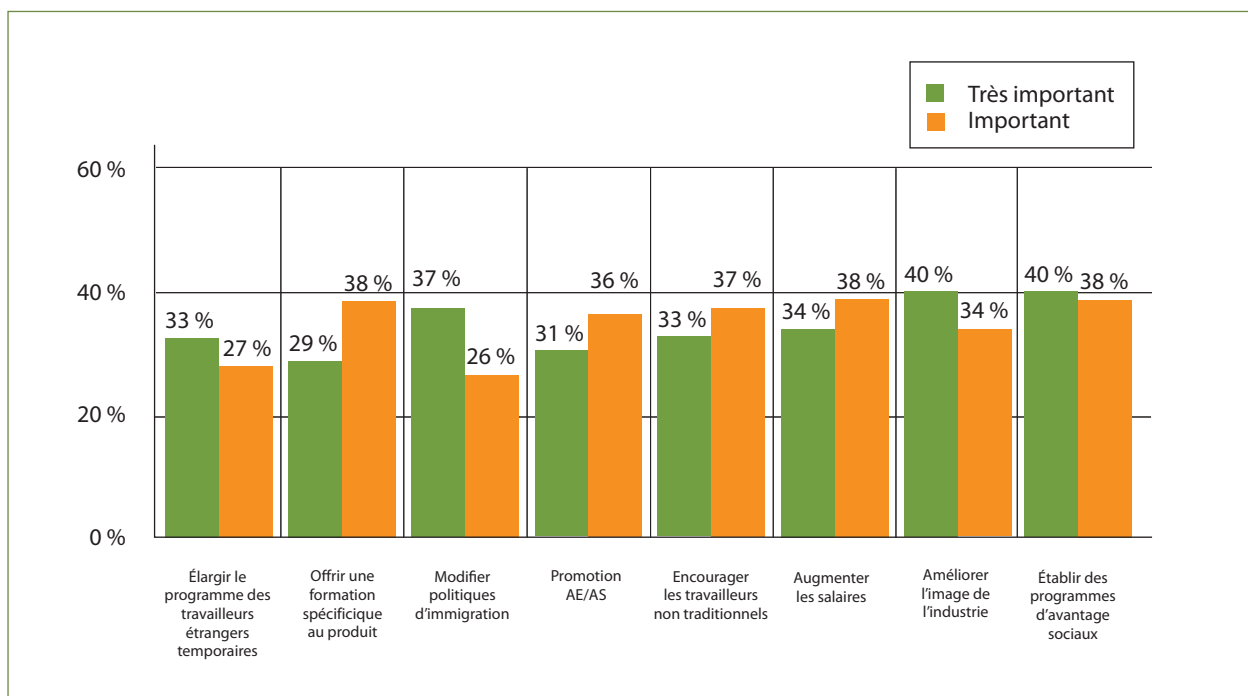
SECTION 7.0 Stratégies recommandées pour le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre

La section qui suit recense des stratégies possibles pour surmonter les difficultés que connaît le secteur agricole du Canada au chapitre de la main-d'œuvre. Ces stratégies sont le reflet des points de vue des employeurs qui ont participé au sondage, des informateurs clés et d'autres intervenants, ainsi que de l'information qui se dégage des profils d'exploitations agricoles et du Forum national de RMT.

7.1 Pratiques en matière de ressources humaines

TABLEAU 7-1

Soutien des employeurs pour les stratégies proposées de développement des ressources humaines



a.-e./AS : assurance-emploi et aide sociale
n=481

Sondage auprès des employeurs, QE1

Nota : En raison des réponses multiples, la somme des totaux n'est pas égale à 100 %.

On a demandé aux employeurs de coter l'importance de plusieurs mesures et initiatives possibles qui pourraient améliorer l'état global des ressources humaines dans le secteur agricole. L'analyse des réponses des employeurs révèle un niveau de soutien élevé pour les mesures ou initiatives suivantes :

- encourager les employeurs et l'industrie à augmenter les salaires payés aux travailleurs;

- améliorer l'image de l'industrie grâce au marketing et à la publicité;
- établir un programme sectoriel d'avantages sociaux (régime d'assurance-maladie, autres avantages sociaux) pour les fermes et entreprises de petite et moyenne taille;

Par exemple, plus des trois quart des employeurs interrogés estimaient qu'un programme d'avantages sociaux établi représenterait une stratégie assez ou très importante pour attirer et conserver des travailleurs dans le secteur. Une proportion similaire était favorable à l'amélioration de l'image de l'industrie et à l'augmentation des salaires. La création d'une campagne nationale pour stimuler l'image de l'agriculture a également été un thème récurrent du Forum national de RMT :

« Une image positive de l'agriculture est au cœur de tout ce que nous faisons, » a dit un participant. « Véhiculez des images et des messages positifs. »

– commentaire recueilli au Forum national de RMT du CCRHA

Des commentaires similaires sont ressortis des discussions en table ronde où les participants devaient examiner des mesures qui pourraient être appliquées pour remédier aux problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre en agriculture :

- nécessité d'améliorer l'image;
- trouver une image de marque;
- élaborer et mettre en œuvre une campagne nationale de marketing;
- image, image, image – image moderne de haute technologie.

Comme le fait ressortir le tableau 7-1, la majorité des employeurs étaient favorables à l'élargissement du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou à la modification des politiques d'immigration pour appuyer l'entrée des travailleurs agricoles.

7.2 Attraction et formation dans le secteur

Selon les entrevues avec des informateurs clés, 86 % croient que l'élaboration de cours ou de programmes de formation en gestion axés sur des solutions aux difficultés du secteur agricole en matière de ressources humaines représente une priorité assez ou très importante. Interrogés quant aux meilleures stratégies visant à accroître la sensibilisation et l'intérêt des travailleurs potentiels pour envisager un emploi ou une carrière agricoles, les intervenants mentionnent très souvent la promotion par l'entremise des établissements d'enseignement. Les participants au Forum national de RMT ont également mentionné l'importance d'établir des liens avec les établissements d'enseignement. La promotion de l'éducation dans le système scolaire est jugée tout aussi importante; cependant, il serait difficile d'apporter une aide au niveau national, étant donné que l'éducation est une responsabilité provinciale. Les intervenants interrogés quant au genre d'intervention gouvernementale requise pour aider le secteur au chapitre du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre ont répondu que les programmes de formation agricole devraient être financés aux échelons provincial et fédéral.

En ce qui a trait aux employeurs, les informateurs clés interrogés étaient plus expressifs quant à leur soutien des mesures proposées au chapitre des ressources humaines. Bien que l'on n'ait pas demandé aux deux groupes de faire des commentaires sur les mêmes questions, il est intéressant de souligner que le niveau de soutien exprimé par les intervenants sur des questions choisies est semblable.

TABLEAU 7-2

**Soutien des intervenants et des employeurs pour certaines mesures
au chapitre des ressources humaines**

Question	Intervenants			Employeurs		
	Assez important	Très important	Combiné	Assez important	Très important	Combiné
Élaboration d'une campagne de marketing et de promotion	44 %	50 %	94 %	34 %	40 %	74 %
Établissement d'un programme d'avantages sociaux pour le secteur	46 %	42 %	88 %	38 %	40 %	78 %
Élaboration de programmes de formation en gestion des RH	30 %	56 %	86 %	S/O	S/O	S/O
Stratégie pour cibler les travailleurs non traditionnels	32 %	52 %	84 %	37 %	33 %	70 %

7.3 Promoteurs du secteur et soutien du gouvernement

Les intervenants du secteur se sont montrés particulièrement intéressés par la promotion du secteur de la part des organismes agricoles, qui en feraient valoir les besoins aux organismes gouvernementaux. Les promoteurs du secteur devraient jouer un rôle d'intermédiaires pour communiquer efficacement les décisions, activités et programmes gouvernementaux aux intervenants du secteur et informer les décisionnaires du gouvernement au sujet des besoins du secteur.

Les informateurs clés ont convenu que les attentes des gouvernements fédéral et provinciaux sont similaires en ce qui a trait au rôle du gouvernement dans les questions liées aux ressources humaines. Les intervenants veulent surtout un financement accru des programmes agricoles faisant appel à la formation, aux prêts et au démarrage d'entreprises. À l'échelon provincial, les intervenants aimeraient que le gouvernement mette davantage l'accent sur la promotion du secteur agricole par l'éducation, les sites carrière, les bureaux de placement, etc. À l'échelon fédéral, ces mêmes personnes ont exprimé un ardent intérêt pour la création de mesures législatives entourant les programmes des travailleurs étrangers temporaires qui pourraient permettre de mieux soutenir le secteur agricole grâce à l'accessibilité des travailleurs étrangers.

SECTION 8.0 Recommandations

Cette étude a fait ressortir trois grands problèmes que connaît le secteur agricole canadien.

1. Les données statistiques exactes quant à la taille et aux caractéristiques de la main-d'œuvre agricole du Canada sont limitées.

Un examen de l'information disponible laisse entendre qu'il est difficile d'établir la taille et la nature exactes de la main-d'œuvre agricole du Canada. En raison de la taille importante de la main-d'œuvre saisonnière ou affectée aux récoltes, combinée au recours croissant aux travailleurs étrangers, les données statistiques officielles qui sont actuellement disponibles ne brossent peut-être pas un tableau exact de l'emploi agricole.

2. Les pressions exercées par la demande actuelle et future sont considérables.

L'enquête auprès des employeurs a confirmé que la plupart des employeurs ont de nombreux postes vacants dans tous les groupes professionnels. Le taux de vacance estimatif de 9 % est presque le double de celui des autres secteurs et suppose qu'il y a actuellement plus de 25 000 postes non saisonniers vacants et 16 560 postes saisonniers non comblés dans le secteur. De plus, compte tenu des départs à la retraite, de l'attrition et de la croissance de la demande, on prévoit que le secteur devra attirer près de 90 000 nouveaux travailleurs (incluant les projections pour la main-d'œuvre saisonnière et non saisonnière) d'ici 2013.

3. Il faut des programmes et des politiques qui soutiendraient mieux les besoins en ressources humaines dans le secteur.

Selon les résultats du sondage auprès des employeurs, des entrevues avec des informateurs clés et des entrevues menées pour l'établissement des profils d'entreprises agricoles, il y a lieu d'améliorer les pratiques en matière de ressources humaines dans le secteur.

Les recommandations suivantes ont été proposées pour relever ces défis.

Recommandation n° 1 - Améliorer l'information sur le marché du travail pour le secteur

1.1 : Améliorer la collecte de données du secteur agricole

Il faut suivre constamment les tendances de la main-d'œuvre pour résoudre de façon proactive les problèmes de main-d'œuvre récurrents ou émergents dans le secteur. L'analyse des données sur la demande de main-d'œuvre pour ce secteur a relevé des divergences entre les données recueillies pour l'EPA, le Recensement de l'agriculture et les données du Recensement de 2006. De plus, ces sources donnaient peu d'information sur les travailleurs saisonniers et étrangers employés dans le secteur.

Il faut recueillir des données sur l'emploi dans tout le secteur qui complètent les sources de données existantes de Statistique Canada pour recenser convenablement les tendances émergentes de la main-d'œuvre.

Les données actuelles qui représentent avec exactitude des produits ou des professions précis dans un modèle d'offre et de demande sont incomplètes. Il faudra recueillir des données supplémentaires auprès des travailleurs et/ou des employeurs du secteur.

Le CCRHA mettra en œuvre les mesures suivantes en vue d'améliorer l'information sur le marché du travail dans le secteur agricole primaire :

- Travailler avec le Recensement de l'agriculture pour saisir des données plus exhaustives sur l'état des ressources humaines dans les exploitations agricoles canadiennes. Cela pourrait comprendre la saisie d'informations sur le nombre de travailleurs non saisonniers et saisonniers employés et sur les postes actuellement disponibles.
- Confirmer avec Statistique Canada et d'autres ministères gouvernementaux les processus utilisés, le cas échéant, pour recenser les travailleurs agricoles saisonniers et étrangers dans le cadre de l'EPA. Comme l'EPA est le seul mécanisme permanent pour suivre l'emploi dans le secteur, il y aurait peut-être lieu de tenir des discussions avec Statistique Canada pour s'assurer que les processus actuels de collecte de données permettent de rendre compte du recours croissant aux travailleurs étrangers et saisonniers.

1.2 : Encourager la réalisation d'études spéciales pour examiner les besoins du secteur en information sur le marché du travail

Compte tenu des lacunes des sources de données actuelles pour l'information sur le marché du travail (c.-à-d., le Recensement, l'EPA, le Recensement de l'agriculture), il est recommandé de préconiser la réalisation d'une étude spéciale sur le secteur agricole primaire par Statistique Canada ou d'autres organisations. Statistique Canada effectue déjà un certain nombre d'études sectorielles qui rendent compte d'une gamme d'information, notamment sur la dynamique de l'emploi.

Le rapport recommande également l'adoption par le CCRHA d'une stratégie visant à améliorer l'information sur le marché du travail pour le secteur. Cela pourrait supposer l'administration de sondages à grande échelle auprès des employeurs (en partenariat avec les associations de producteurs) et l'examen d'autres approches pour la collecte d'information fiable sur le marché du travail pour le secteur.

Recommandation n° 2 - Mesures à prendre pour améliorer l'offre de travailleurs agricoles

Comme nous l'avons souligné tout au long du rapport, le secteur agricole canadien fait l'objet de pressions considérables au chapitre des ressources humaines, ce dont témoignent les taux de vacance élevés, l'importante proportion d'employeurs qui disent avoir de la difficulté à recruter des travailleurs et le très grand nombre de travailleurs qui seront nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs au cours des cinq prochaines années. Plusieurs mesures ont été proposées pour répondre à la demande actuelle et future de main-d'œuvre au sein du secteur.

2.1 : Diffuser l'information sur les taux de vacance afin d'appuyer les politiques qui visent à accroître le nombre de travailleurs agricoles au Canada

Le secteur agricole du Canada est souvent oublié dans l'examen des problèmes de main-d'œuvre. La proportion relativement élevée de postes vacants dans le secteur (9 %) donne à penser que les décideurs devraient appuyer une gamme d'initiatives visant à accroître le nombre de travailleurs dans le secteur. Cela pourrait comprendre l'expansion des programmes d'éducation canadiens, le maintien des programmes d'immigration et d'autres programmes susceptibles d'augmenter le bassin de travailleurs disponibles pour le secteur.

2.2 : Rencontrer des représentants de Citoyenneté et Immigration Canada pour présenter les résultats de la recherche et discuter de leurs incidences

Bien que le recours par les agriculteurs aux programmes de travailleurs temporaires étrangers ait augmenté au cours des dernières années, ces programmes ne répondent que partiellement aux besoins du secteur en main-d'œuvre. Une stratégie à plus long terme comprendrait la modification de l'actuelle politique du Canada en matière d'immigration, qui accorde actuellement une très grande importance à la connaissance des langues officielles et à l'instruction. La modification des critères de l'immigration pour permettre aux personnes désireuses de travailler dans le secteur agricole pourrait améliorer l'offre à long terme de travailleurs qualifiés pour le secteur.

2.3 : Examiner la faisabilité de la mise en œuvre de modifications aux mesures réglementaires sur l'a.-e. et l'as

Les intervenants ont souligné que la réglementation actuelle sur l'assurance-emploi (a.-e.) et l'aide sociale (as) prévoit peu de mesures incitant les prestataires d'a.-e. ou d'as à accepter un emploi dans une entreprise agricole. Au nombre des facteurs dissuasifs figurent le nombre limité de semaines disponibles (la période d'emploi saisonnier peut être courte), la perte de revenu (les gains sont déduits des prestations d'a.-e.) et la perte d'avantages subventionnés pour les prestataires d'aide sociale. Dans la mesure du possible, des changements aux politiques régissant l'a.-e. et l'as pourraient être envisagés pour éviter aux prestataires d'a.-e. ou d'as d'être pénalisés par un emploi à court terme dans le secteur agricole.

2.4 : Faire la promotion du secteur auprès des étudiants

Les étudiants constituent notre main-d'œuvre future. Ils doivent donc être au courant de la vaste gamme de possibilités d'emplois spécialisés et non spécialisés en agriculture. Il faut parler abondamment des avantages du travail dans le secteur agricole. Les étudiants d'aujourd'hui utilisent différents médias qui peuvent nécessiter des moyens novateurs pour les attirer vers des emplois agricoles. Il faut diriger les efforts vers la promotion des avantages d'une carrière en agriculture qui peut déboucher sur un emploi autonome, notamment le travail à l'extérieur et le travail avec de nouvelles technologies novatrices. La concurrence des autres secteurs est forte pour attirer les étudiants; cela ne doit toutefois pas empêcher la promotion du secteur auprès de cette population.

Les enseignants, les parents et les conseillers en orientation peuvent avoir une influence significative sur les objectifs professionnels des étudiants. L'élaboration d'une campagne de promotion ciblant ces personnes pourrait inciter un plus grand nombre de jeunes à envisager une carrière en agriculture.

2.5 : Améliorer l'image du secteur

De façon générale, les emplois en agriculture ne sont pas très valorisés et respectés aux yeux du grand public. Il faudrait élaborer une initiative stratégique visant à améliorer l'image globale du secteur agricole pour encourager le recrutement. Les renseignements recueillis par suite des consultations avec les intervenants, du sondage auprès des employeurs et du Forum de RMT ont révélé que le recrutement pourrait être grandement amélioré par une promotion positive du secteur. L'image du secteur peut avoir une grande importance pour soutenir la concurrence des autres secteurs en ce qui a trait à la main-d'œuvre.

L'élaboration de matériel promotionnel comme des publicités télévisées, des dépliants, des circulaires, des affiches, etc., pourrait permettre d'améliorer l'image du secteur. L'intérêt croissant des consommateurs d'en connaître plus sur leurs sources de nourriture constitue une belle occasion de promouvoir l'importance de l'industrie et de faire connaître la valeur du travail dans le secteur agricole canadien.

Recommandation n° 3 – Améliorer les pratiques en matière de ressources humaines dans le secteur

En plus des initiatives qui permettraient d'améliorer l'information sur le marché du travail et qui stimuleraient l'offre de main-d'œuvre dans le secteur, il faut également accroître la capacité de gestion en ressources humaines du secteur agricole canadien. Des mesures susceptibles d'aider les employeurs à régler les problèmes liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre sont exposées ci-après.

3.1 : Examiner la faisabilité d'élaborer de la formation en gestion des ressources humaines pour le secteur

Les changements récents dans la production agricole nécessitent de la main-d'œuvre qualifiée dans les nouvelles technologies. La demande de travailleurs dans le secteur agricole primaire montre la valeur des plans et des pratiques liés aux ressources humaines.

Peu d'employeurs agricoles ont une formation en ressources humaines et seulement 25 % des employeurs interrogés ont dit avoir un plan des ressources humaines. Comme les compétences en ressources humaines sont cruciales pour l'embauche et le maintien des effectifs, il faudrait élaborer des programmes de formation expressément conçus pour les employeurs et les employés du secteur afin de combler cette lacune. Les employeurs agricoles doivent être sensibilisés à la valeur des professionnels des ressources humaines et à leur rôle dans le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.

3.2 : Examiner la nécessité d'élaborer des outils supplémentaires en ressources humaines pour soutenir le secteur

Voici des exemples d'outils en ressources humaines qui ont été recommandés :

- un feuillet d'information illustrant comment les employeurs peuvent recruter des travailleurs étrangers qui viennent au Canada pour travailler dans le secteur agricole;
- des documents qui font ressortir les possibilités d'emploi et de carrière par région et secteur;
- des initiatives nationales à l'échelle du secteur qui favoriseraient le recrutement et la rétention de travailleurs, comme un programme national d'avantages sociaux pour les employeurs et les travailleurs.

SECTION 9.0 Conclusion

Cette recherche fait ressortir l'importance du problème que représentent les pénuries de main-d'œuvre pour le secteur agricole primaire et le fait que les agriculteurs s'attendent à une augmentation de leurs besoins en travailleurs au cours des cinq prochaines années.

Les pénuries de main-d'œuvre et les facteurs qui influent sur le recrutement et la rétention des travailleurs dans les fermes varient selon la région géographique, le groupe de produits et le type de profession. L'information réunie dans ce rapport sera utilisée pour sensibiliser la population et mettre en œuvre des stratégies pour combler l'écart.

Le CCRHA a mis en œuvre les recommandations visant l'élaboration d'outils en ressources humaines pour le secteur et continue de travailler en réseau avec les ministères, l'industrie et les organisations d'intervenants pour mettre en œuvre des stratégies et des initiatives visant à régler les questions et les défis recensés dans la recherche.

RÉFÉRENCES

AGÉCO Consultants. (2002). *La rareté de main-d'œuvre en agriculture : une analyse économique*. Québec : Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

AGÉCO Consultants. (2003). *Conditions de travail et capacité à recruter et à conserver la main-d'œuvre en agriculture*. Québec : Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

Bourne, A. (2004). *A Training Needs Assessment of Newfoundland and Labrador's Agriculture Industry: A Plan for Human Resource Development* : The College of the North Atlantic, Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, et Newfoundland and Labrador Federation of Agriculture.

Bowlby, G. (2002). « *Exode des agriculteurs* », *L'emploi et le revenu en perspective* : Statistique Canada, n° 75001XPE au catalogue, 11(1), 23-28.

Connery, D. P. (2008). Communication personnelle. Portage la Prairie, Manitoba : C R Farms.

Duffy, R., et K. McEwan. (1999). *A Study of Labour Seasonality in the Landscape/Horticulture Industry*. Ridgetown, Ontario : Ridgetown College, Université de Guelph.

ECO Canada. (2004). *2004 Environmental Labour Market (ELM) Report*. Calgary : The Canadian Council for Human Resources in the Environmental Industry.

Electricity Sector Council. (2008). *Powering up the Future: 2008 Labour Market Information Study* Electricity Sector Council.

Ernst and Young Management Consultants. (1992). *Horticulture Industry: Organizing for the Future. Human Resource Issues and Opportunities*: National Report. The National Steering Committee for the Human Resource Study of the Canadian Horticulture Industry.

Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (F.E.R.M.E.). (2008).

Foreign Agricultural Resource Management Services. (2008). Statistics: Activity comparison. Consulté le 8 mai 2009 à <http://www.farmsontario.ca>

Formation Pro FP. (2003). *Diagnostic Study of Agricultural Human Resources*. Québec : Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

Gardiner Pinfold Consulting Economists Ltd. (2003). *Harvest Labour Force Analysis, 2002*: Horticulture Nova Scotia et Nova Scotia Fruit Growers' Association.

George Morris Centre. (2005). *Environmental scan & literature search of agricultural human resource issues*. Guelph : George Morris Centre.

HRSDC. (2009). Temporary Foreign Worker Program - Labour Market Opinion Statistics. RDIMS#201664. Integrity and Horizontal Coordination Division, TFWP.

Mallett, T. (2002). *Help Wanted: Update Labour Shortages Persist in the SME Sector*. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Consulté le 20 mai 2009 à http://www.cfib.ca/research/reports/helpwanted2002_e.pdf

Marshall, K. (1999). « *La saisonnalité de l'emploi* », *L'emploi et le revenu en perspective* : Statistique Canada, n° 75-001-XPE au catalogue, 11(1), 16-22.

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. (2003). *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec, 2003, Tableau 2.1 Répartition de la main-d'œuvre pour l'ensemble des secteurs selon les catégories familiale et embauchée et le statut d'emploi*. Québec : Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries, et de l'Alimentation du Québec.

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. (2003). *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec, 2003, Tableau 1.1. Répartition de la main-d'œuvre pour l'ensemble des secteurs et des régions*. Québec : Ministère de l'Agriculture, Pêcheries, et Alimentation du Québec.

OATI Learning Group. (2004). *The Ontario Greenhouse Alliance Human Resources Survey: The Ontario Greenhouse Alliance*.

RHDCC. (2009). Programme des travailleurs étrangers temporaires - statistiques par rapport à l'avis concernant l'impact sur le marché du travail. SGDDI # 201664. Division de l'intégrité et de la coordination horizontale, PTET.

Service Canada. (2008). Programmes et services d'agriculture : Vue d'ensemble. Consulté le 29 mai 2009.

Service Canada. (2009). Emploi-Avenir. Consulté le 29 mai 2009, à <http://www.jobfutures.ca>

Statistique Canada. (2001a). *Enquête sur le milieu de travail et les employés : postes vacants 1999*. Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2001b). *Recensement de l'agriculture, Recensement de 2001*. Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2006a). *Recensement du Canada, 2006*. Tableaux thématiques. Données pour SCIAN 111-112 (Fermes). Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2006b). *Données sur les exploitations et les exploitants agricoles*. Recensement de l'agriculture, Recensement de 2006. N° 95-629-XWE au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2006c). *Recensement de l'agriculture, Recensement de 2006*. Dans C. Tableau 9. Travail à la ferme et hors ferme, années de recensement 2001 et 2006 (dir.). Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2006d). *Recensement de l'agriculture, Recensement de 2006*. N° 21-208-X au catalogue de Statistique Canada. Tableaux 4, 5-1, 5-2, 6, 8-1. Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2007). *Données sur les revenus et les dépenses des fermes – 2007*. Estimations préliminaires. Tableau 5-2. Moyenne des revenus et des dépenses par type d'exploitation – production animale. N° 21-208-x au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada. (2008a). Recensement de l'agriculture, À propos du Recensement de l'agriculture. Consulté le 3 mai 2009.

Statistique Canada. (2008b). *Enquête sur la population active, 2008*. Tableau 3701. Demande de données personnalisées. Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2009). Recensement de 2006. Consulté le 29 mai 2009, à <http://www12.statcan.ca/census-recensement/index-fra.cfm>

Wageinfo. (2009). Alberta Wage and Salary Survey 2007. Consulté le 29 mai 2009, à <http://www.alis.gov.ab.ca/wageinfo>

Weersink, A. (2006). « *Agricultural Economics in Canada: Ready to Step Up or Fall Back?* », Revue canadienne d'économie rurale, 54(1), 1-9.

Western Agriculture Labour Initiative. (2009). Western Agriculture Labour Initiative. Consulté le 20 mai, 2009 à www.walicanada.com

Work Research Foundation. (2001). *Work Research Foundation*. Guelph : Ontario Agriculture Human Resource Council.