

**COMMENT REMÉDIER AUX PÉNURIES DE MAIN-
D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR AGRICOLE ET
AGROALIMENTAIRE PAR L'ENTREMISE D'UN
PLAN D'ACTION NATIONAL
SUR LA MAIN-D'ŒUVRE**

**Préparé par l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre
11 octobre 2013**

Remerciements

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre tient à remercier de leurs contributions tous ceux et celles qui ont participé aux recherches et à l'élaboration du **Plan d'action sur la main-d'œuvre** décrit dans le présent rapport. Les principaux groupes d'intervenants suivants ont fourni des renseignements, des points de vue et des directives pour assurer la pleine représentation du secteur agricole et agroalimentaire :

- Tables rondes sur les chaînes de valeur, y compris les présidents et les membres des tables suivantes :
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie du bœuf
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie de la transformation des aliments
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie des céréales
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie de l'horticulture
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie des produits biologiques
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie du porc
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie des légumineuses
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie des produits de la mer
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie des semences (TRCVIS)
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie du mouton
 - Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie des cultures spéciales
- Associations industrielles, y compris :
 - Les associations nationales, provinciales et régionales
 - Les organisations générales et les organisations de produits de base
- Secteur de l'éducation :
 - Les établissements d'enseignement
 - Les associations s'occupant d'enseignement
- Les entreprises agricoles et agroalimentaires, notamment :
 - Les petites, moyennes et grandes entreprises
 - Les entreprises de production primaire, de transformation des produits de la mer et de transformation des aliments

L'ESMO tient également à remercier les observateurs qui ont fourni des éclaircissements sur les politiques et les programmes de Citoyenneté et Immigration Canada et d'Emploi et Développement social Canada. L'équipe tient aussi à remercier Agriculture et Agroalimentaire Canada de ses services de secrétariat qui ont facilité le déroulement de cette initiative.

Table des matières

Remerciements.....	2
Résumé analytique	5
SECTION 1 : La main-d'œuvre dans le secteur agricole et agroalimentaire.....	9
1.1 Contexte.....	9
1.2 Facteurs qui touchent l'emploi dans le secteur	12
1.2.1 Caractère saisonnier.....	13
1.2.2 Pénuries de main-d'œuvre.....	14
1.2.3 Recrutement et maintien en poste.....	17
1.2.4 Études et formation.....	20
SECTION 2 : Création de l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre (ESMO)	22
2.1 Mandat de l'ESMO	22
2.2 Composition de l'ESMO	23
2.3 Résumé des travaux accomplis.....	24
SECTION 3 : Les groupes de travail.....	25
3.1 Groupe de travail sur le développement des compétences, les études, la formation et le maintien en poste (GTDCEFMP).....	25
3.1.1 Mandat du GTDCEFMP	25
3.1.2 Composition du GTDCEFMP	25
3.1.3 Résumé des travaux accomplis.....	25
3.2 Groupe de travail sur les initiatives de partage d'informations (GTIPI).....	27
3.2.1 Mandat du GTIPI	27
3.2.2 Composition du GTIPI	27
3.2.3 Résumé des travaux accomplis.....	27
3.3 Groupe de travail sur les politiques et les programmes (GTPP).....	28
3.3.1 Mandat du GTPP.....	28
3.3.2 Composition du GTPP.....	28
3.3.3 Résumé des travaux accomplis.....	29
SECTION 4 : Conclusions et recommandations	31
4.1 Plan d'action sur la main-d'œuvre pour le secteur agricole et agroalimentaire.....	31

4.1.1 Augmenter l'offre de main-d'œuvre pour répondre aux besoins immédiats et futurs en matière de travailleurs qualifiés et non qualifiés.....	32
4.1.1.1 Faciliter l'accès à la main-d'œuvre temporaire et saisonnière.....	33
4.1.1.2 Faciliter l'accès à la main-d'œuvre nationale	39
A. Mettre sur pied un centre de ressources humaines pour le secteur	39
B Concevoir une initiative d'avancement professionnel et des outils pour le secteur.....	40
4.1.2 Enrichir les connaissances et les compétences des travailleurs pour répondre aux besoins immédiats et futurs en matière de main-d'œuvre.....	41
4.1.2.1 Concevoir un centre des ressources d'apprentissage	41
4.1.2.2 Faire concorder la formation et les besoins du secteur.....	42
4.1.2.3 Augmenter les investissements dans la gestion et la formation des RH	43
4.2 Cadre de mise en œuvre.....	44
4.2.1 Démarche.....	44
4.2.2 Calendrier.....	47
4.2.3 Prochaines étapes	47
SECTION 5 : Conclusion	48
SECTION 6 : Ouvrages de référence	49
SECTION 7 : Annexes.....	53
7.1 Liste des abréviations.....	53
7.2 Volet agricole et agroalimentaire proposé par le GTPP.....	55
7.3 Recommandations du Groupe de travail sur les initiatives de partage d'informations.....	56

Résumé analytique

Les intervenants du secteur se sont dits vivement préoccupés par les problèmes immédiats de main-d'œuvre auxquels sont confrontées les entreprises canadiennes du secteur agricole et agroalimentaire et par les risques que leur rentabilité et leur croissance courent à l'avenir. En tant que secteur pesant 100 milliards de dollars, représentant 8 % du produit intérieur brut du Canada et employant 2,1 millions de Canadiens, la question est pressante, intersectorielle et elle mérite une attention soutenue. C'est la raison pour laquelle les présidents des 11 tables rondes sur les chaînes de valeur qui représentent l'industrie ont mis sur pied une Équipe spéciale sur la main-d'œuvre qui a reçu pour mandat de faire des recherches et de préparer des plans en vue d'atténuer les risques pour le secteur agricole et agroalimentaire dans son ensemble. L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre a organisé de nombreuses consultations avec les intervenants du secteur l'an dernier, s'efforçant d'analyser les problèmes et d'y trouver des solutions. Elle a mis sur pied trois groupes de travail distincts pour appuyer les recherches et assurer l'examen approfondi des principaux secteurs d'intérêt. Les fruits de ces efforts sont présentés ici, notamment le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** qui en est résulté, dont le but est de remédier au problème urgent et omniprésent de l'offre insuffisante de travailleurs qui entrave actuellement le bon fonctionnement des entreprises canadiennes du secteur agricole et agroalimentaire et leur futur potentiel de croissance.

Le présent rapport expose les travaux de l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre ainsi que ses résultats et ses recommandations. Il définit les objectifs précis et les activités d'un **Plan national d'action sur la main-d'œuvre** pour le secteur agricole et agroalimentaire et trace le cheminement de sa mise en œuvre pour en assurer le succès. L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande à l'industrie et au gouvernement d'établir un partenariat pour mettre en œuvre le plan d'action, de collaborer à la promotion des efforts et de fournir le soutien politique et financier nécessaire à cette initiative importante dont le but est d'assurer la stabilité future et le succès du secteur agricole et agroalimentaire du Canada.

Plan d'action sur la main-d'œuvre pour le secteur agricole et agroalimentaire

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre a préparé un **Plan national d'action sur la main-d'œuvre** global pour le secteur agricole et agroalimentaire, notamment le secteur des produits de la mer, afin de calmer les préoccupations cruciales que suscitent les pénuries de main-d'œuvre et les compétences exigées pour tous les produits de base, dans toutes les régions du Canada. En particulier, le plan prévoit les principales activités suivantes :

1. **accroître l'offre de main-d'œuvre** – pour répondre aux besoins immédiats et futurs de travailleurs qualifiés et non qualifiés;
2. **enrichir les connaissances et les compétences des travailleurs** – pour répondre aux besoins immédiats et futurs du secteur en matière de main-d'œuvre.

Ces activités sont indispensables si l'on veut que le secteur demeure rentable, concurrentiel et qu'il continue de contribuer à la prospérité économique du pays. Grâce à la mise en œuvre de ce plan, il devrait être possible d'améliorer le recrutement, l'emploi et le maintien en poste à court et à long terme dans le secteur.

Les activités de recherche et développement critiques suivantes sont comprises dans ce plan :

1. Accroître l'offre de main-d'œuvre pour répondre aux besoins immédiats et futurs de travailleurs qualifiés et non qualifiés

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit des mesures immédiates visant à faciliter l'accès à de la main-d'œuvre nationale et étrangère et à répondre aux besoins d'offre à plus long terme en augmentant la taille du bassin de travailleurs pour le secteur agricole et agroalimentaire.

1.1 Faciliter l'accès à la main-d'œuvre temporaire et saisonnière

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit de faciliter l'accès des intervenants de l'industrie à des travailleurs temporaires et saisonniers afin d'assurer la satisfaction des besoins de main-d'œuvre de manière efficace et uniforme.

1.2 Faciliter l'accès à la main-d'œuvre nationale

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit d'améliorer l'accès aux travailleurs canadiens afin de faciliter l'emploi d'un plus grand nombre de Canadiens pour pourvoir les postes dans le secteur agricole et agroalimentaire aujourd'hui et à l'avenir grâce aux mesures suivantes :

a. Mettre sur pied un centre de ressources humaines pour le secteur

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit la mise au point d'un mécanisme centralisé qui appuiera l'avancement professionnel dans le secteur agricole et agroalimentaire dans son ensemble. Cela englobe la constitution d'une **base de données solide et consultable en ligne d'emplois** qui précise le grand nombre et les types d'emplois, leurs exigences et les options de cheminement professionnel que le secteur

agricole et agroalimentaire offre aux demandeurs d'emploi, aux étudiants, aux professeurs, aux conseillers d'orientation et aux employés afin d'améliorer la sensibilisation, l'intérêt, les inscriptions, le recrutement, l'emploi et le maintien en poste (en tirant parti des outils existants).

b. Concevoir une initiative d'avancement professionnel et des outils pour le secteur

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit la prise d'une initiative collective et intégrée d'avancement professionnel, notamment un dépôt centralisé qui facilite l'utilisation de tous les documents et leur accès afin d'accroître le futur bassin de main-d'œuvre. Cela englobe la mise au point d'outils d'avancement professionnel dans tout le secteur qui s'adressent aux demandeurs d'emploi, aux professeurs, aux conseillers d'orientation et aux employés et qui pourront être utilisés par tous les intervenants du secteur, notamment les employeurs, les associations et les établissements d'enseignement afin d'améliorer la sensibilisation, l'intérêt, les inscriptions, le recrutement, l'emploi et le maintien en poste pour le secteur (en faisant appel aux outils existants et aux efforts de commercialisation de tous les membres du secteur).

2. Enrichir les connaissances et les compétences des travailleurs pour répondre aux besoins immédiats et futurs en matière de main-d'œuvre

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit l'enrichissement des connaissances et des compétences des travailleurs agricoles du Canada afin de faciliter leur maintien en poste et leur employabilité future au fur et à mesure que des progrès technologiques et des innovations modifient les exigences des postes du secteur agricole et agroalimentaire par l'entremise de ce qui suit :

2.1 Concevoir un centre des ressources d'apprentissage

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit la mise au point d'un mécanisme centralisé pour appuyer l'acquisition des compétences et des connaissances et la formation dans le secteur agricole et agroalimentaire dans son ensemble. Cela prévoit la constitution d'une **base consultable de ressources d'apprentissage en ligne** afin de faciliter l'accès aux options d'apprentissage dans le secteur agricole et agroalimentaire sous toutes leurs formes au Canada pour les étudiants, les demandeurs d'emploi, les employés, les employeurs et les administrateurs du domaine de l'enseignement (en faisant appel aux outils existants).

2.2 Faire concorder la formation et les besoins du secteur

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit d'améliorer la concordance entre les programmes de formation et d'enseignement offerts et les besoins du secteur grâce à l'établissement de partenariats et à un examen structuré des programmes afin de permettre à tous les Canadiens d'acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir dans les milieux de travail modernes du secteur agricole et agroalimentaire et de multiplier les inscriptions à ces programmes afin d'accroître en définitive le bassin de diplômés hautement qualifiés.

2.3 Augmenter les investissements dans la gestion et la formation des RH

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit d'enrichir les connaissances des employés, des gestionnaires et des superviseurs du secteur en matière de gestion des ressources humaines grâce à l'utilisation accrue de techniques optimales de gestion et à l'augmentation des investissements dans la formation et l'acquisition de compétences afin de renforcer le recrutement, l'emploi et le maintien en poste des travailleurs du secteur agricole et agroalimentaire dans les entreprises canadiennes.

Cadre de mise en œuvre

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre a déterminé la démarche à suivre, les collaborateurs, les dirigeants et le calendrier qui garantiront le succès du **Plan d'action sur la main-d'œuvre**. L'examen attentif de l'urgence des besoins et des complexités qui entrent en jeu a éclairé les recommandations relatives au cadre de mise en œuvre afin d'assurer que l'on tire entièrement parti du savoir-faire de l'industrie, des recherches, des pratiques optimales et des outils. Le cadre de mise en œuvre comprend ce qui suit :

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande que cette initiative soit prise dans le cadre d'un effort concerté qui facilite la participation complète et suivie des intervenants de tout le secteur agricole et agroalimentaire, notamment les associations, les entreprises, les conseils sectoriels, les établissements d'enseignement et les ministères du gouvernement. La participation et les contributions des intervenants aux travaux sont indispensables pour que l'initiative demeure axée sur les besoins prioritaires du secteur. Cette initiative fera appel aux recherches existantes, aux documents, aux outils, à l'expertise et aux efforts des intervenants partenaires de tous les groupements de producteurs au sein du secteur agricole et agroalimentaire et de toutes les régions du Canada pour limiter le dédoublement des efforts et assurer des

messages concertés qui promeuvent l'intérêt, la fidélité et qui garantissent une main-d'œuvre qualifiée qui assurera le succès futur du secteur.

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre reconnaît l'ampleur et l'étendue du plan et le besoin d'y affecter des ressources spécialisées pour en surveiller tous les éléments. Il paraît souhaitable que cette initiative soit dirigée par une organisation investie du mandat, de l'expérience et de la capacité d'entreprendre une tâche aussi ambitieuse. Le rôle de l'organisation responsable consistera à gérer les contributions des intervenants et des partenaires du secteur, à mener tous les éléments des recherches, à surveiller toutes les activités de développement, à recueillir la contribution et les points de vue de l'ensemble du secteur afin d'entièrement valider les documents, d'appuyer la finalisation de tous les extrants pour qu'ils soient utiles et de répondre aux besoins du secteur, de diffuser les résultats afin d'assurer le succès global de l'initiative. L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande que le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture soit l'organisation responsable chargée de l'exécution du plan afin de tirer parti de sa vaste expérience de la résolution de ces problèmes pour le secteur. Il paraît également souhaitable que les membres de l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre ne relâchent pas leurs efforts à l'égard de cette initiative et tiennent lieu de comité consultatif qui collaborera avec l'organisation responsable à la formulation de directives stratégiques et à l'appui des activités de mise en œuvre qui aboutiront à des résultats et qui atteindront les buts à court et à plus long terme qui se rattachent au ***Plan d'action sur la main-d'œuvre***.

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre insiste sur le fait qu'il est urgent et indispensable que cette initiative soit lancée immédiatement car les problèmes de pénurie de main-d'œuvre sont omniprésents, qu'ils compromettent les succès opérationnels actuels et qu'ils risquent de nuire à la santé future du secteur et de l'économie.

Grâce à de solides partenariats et à des investissements entre l'industrie et le gouvernement dans cette démarche concertée, le secteur agricole et agroalimentaire peut bénéficier de l'offre nécessaire de travailleurs qui possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs aujourd'hui et demain.

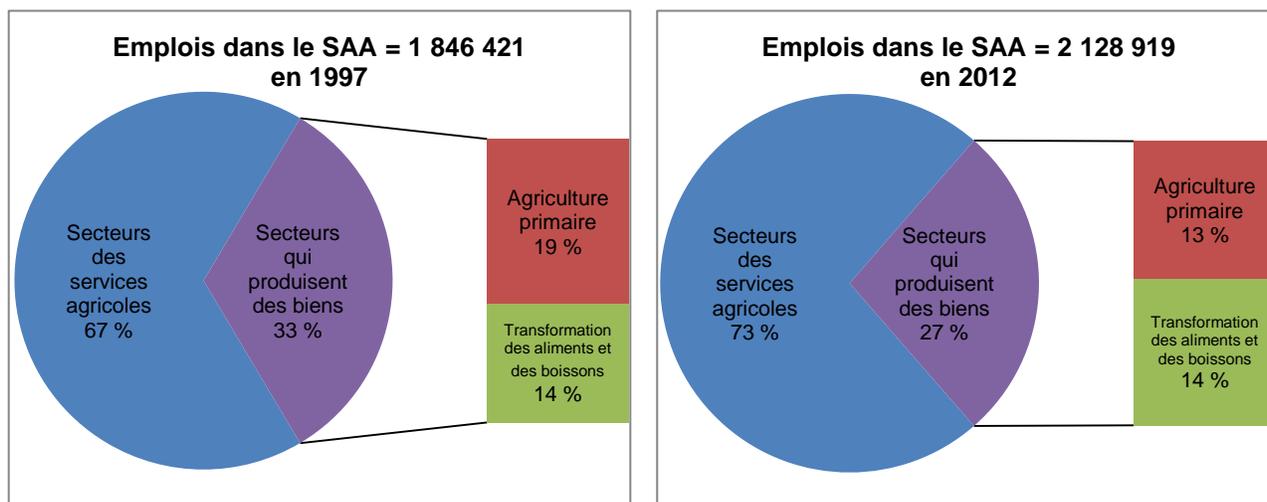
SECTION 1 : La main-d'œuvre dans le secteur agricole et agroalimentaire

1.1 Contexte

Le secteur agricole et agroalimentaire, notamment le secteur des produits de la mer, contribue dans une très large mesure à l'économie et à la prospérité du Canada. Il

englobe plusieurs branches, notamment les secteurs des intrants agricoles et des fournisseurs de services, l'agriculture primaire, la transformation des aliments et des boissons, l'aquaculture, la distribution des produits alimentaires, la vente au détail, la vente en gros et le secteur de la restauration. En 2012, le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire (SAA)¹ a employé 2,1 millions de personnes, ce qui représente un emploi sur huit dans l'économie canadienne, ou 12 % de l'ensemble des emplois au Canada. Cela est dominé par les professions dans les secteurs des services (fournisseurs d'intrants, services de restauration, commerce de détail/de gros), qui ont représenté 73 % du total du SAA. Les secteurs qui produisent des biens, à savoir l'agriculture primaire et la transformation des aliments, ont représenté le solde de 27 %.

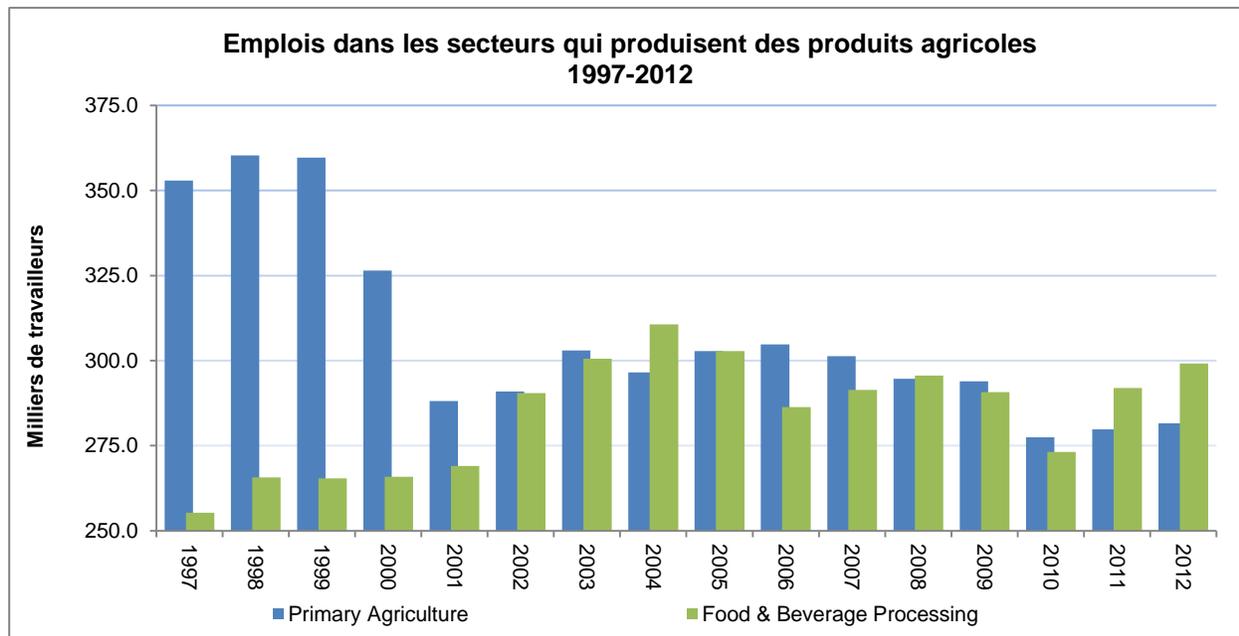
Dans l'ensemble, l'emploi dans le SAA a augmenté de 282 498 travailleurs, ou d'environ 1 % par an en raison de l'essor des professions dans le domaine des services (+32 % dans les services de restauration, +17 % dans le secteur des fournisseurs d'intrants et +17 % dans le commerce de détail/de gros).



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2013 et calculs de la Direction de la recherche et de l'analyse (DRA) d'AAC

Les proportions globales de travailleurs dans chaque catégorie ont néanmoins légèrement changé depuis 15 ans, le secteur produisant des biens ayant reculé de 6 %, ce qui s'explique exclusivement par une baisse de la part de l'emploi dans l'agriculture primaire. Le nombre de travailleurs dans l'agriculture primaire a reculé de 20 % depuis 1997, ou de -1,35 % par an pour s'établir à 281 600 travailleurs en 2012. Pour ce qui est du secteur de la transformation des aliments, après une période de croissance à la fin des années 90 et au début des années 2000, l'emploi y est demeuré relativement stable depuis 2006, se stabilisant à environ 0,5 % de taux de croissance par an. En 2012, le nombre de travailleurs dans les entreprises de transformation des aliments et des boissons était de 299 200.

¹ Le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire comprend les professions appartenant aux catégories suivantes : agriculture primaire, transformation des aliments et des boissons, services de restauration, commerce de détail/de gros des aliments et fournisseurs d'intrants et de services, selon la publication du ministère « *Vue d'ensemble du système agricole et agroalimentaire canadien – 2013* ».



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2013 et calculs de la DRA d'AAC

Primary Agriculture = Agriculture primaire

Food & Beverage... = Transformation des aliments et des boissons

Dans un secteur où les ressources humaines sont à la baisse, de nombreux exploitants se tournent vers un certain nombre de technologies à forte intensité de capitaux et permettant des économies de main-d'œuvre qui ont été conçues pour faciliter, automatiser et mécaniser toutes les étapes du cycle de production. Par exemple, dans le secteur de l'horticulture, il existe un certain nombre de technologies commerciales dont le but est de réduire la dépendance d'un exploitant à l'égard de la main-d'œuvre manuelle pour effectuer des tâches simples (p. ex. machines et engins de transplantation, exploités par un opérateur ou par un système automatisé de positionnement GPS, pulvérisateurs de pesticides automatisés, faucheuses et systèmes de lutte contre les mauvaises herbes, équipements robotisés d'aide à la récolte et de récolte, chaînes automatisées de transformation et enfin, trieuses automatisées des défauts qui facilitent le classement et l'emballage des produits finis)². Le secteur agricole et agroalimentaire contribue pour 101,1 milliards de dollars à l'économie canadienne chaque année, soit 8 % du PIB total, ce qui représente une hausse de 32 % depuis 1997³. Au cours de la même période, les recettes monétaires agricoles ont augmenté de 80 % pour atteindre 54 milliards de dollars en 2012, alors

² Centre de recherche et d'innovation de Vineland; État de l'industrie : examen des technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre dans le secteur horticole; rapport préparé pour le Groupe de travail sur la main-d'œuvre de la Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie de l'horticulture, 28 mars 2013.

³ Agriculture et Agroalimentaire Canada, « Vue d'ensemble du système agricole et agroalimentaire canadien », 2013. Les données sur le PIB reflètent les données de 2011.

que les ventes des fabricants ont progressé de 68 % pour atteindre 97,3 millions de dollars⁴.

À l'échelle régionale, le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire, y compris le secteur des produits de la mer, est une importante source d'activité économique dans de nombreuses provinces. En Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard par exemple, les secteurs de la production alimentaire ont représenté respectivement 13 % et 10 % du PIB provincial, alors que le SAA dans son ensemble représente 17 % et 15 % de l'emploi total dans chacune de ces deux provinces. La plus forte part du PIB et de l'emploi du secteur demeure néanmoins en Ontario, au Québec et en Alberta, qui à elles trois, ont représenté 69 % du PIB total de la transformation des produits agricoles et alimentaires et 70 % de l'emploi total du secteur⁵.

1.2 Facteurs qui touchent l'emploi dans le secteur

Le secteur canadien de l'agriculture et de l'agroalimentaire présente des caractéristiques exceptionnelles qui ont un impact sur la disponibilité, l'accès, les coûts et le maintien en place de la main-d'œuvre dans le secteur. Mentionnons notamment :

- les pénuries de main-d'œuvre causées par une main-d'œuvre vieillissante et une baisse générale du nombre de travailleurs disponibles dans la population active canadienne;
- la rivalité accrue d'autres secteurs pour la main-d'œuvre (p. ex. l'industrie pétrolière, gazière, minière, le secteur du bâtiment et la technologie, etc.);
- les exigences propres aux emplois canadiens dans le secteur agricole (p. ex. transports, hébergement, formation intensive, compétitivité des salaires, astreintes physiques des travaux, travail hors d'un bureau);
- l'emplacement de nombreuses entreprises agricoles et agroalimentaires dans les régions rurales, ce qui empêche certaines entreprises d'attirer des travailleurs en raison des distances par rapport aux services (p. ex. santé, éducation, loisirs, langues, établissement, etc.) et des aménagements urbains;
- le caractère très saisonnier des travaux dans la production primaire et dans une certaine mesure dans le secteur de la transformation;
- la grande variabilité des professions dans le secteur, où les produits de base et les sous-branches se font concurrence pour recruter de la main-d'œuvre;
- les cycles de croissance/récolte plus courts qui se rattachent au climat canadien, ce qui se traduit par des durées plus courtes (et moins attrayantes) des emplois saisonniers par rapport aux concurrents vivant dans des climats plus chauds comme la Californie;
- les marges serrées qui peuvent compromettre la capacité d'un exploitant/transformateur à payer des salaires concurrentiels;

⁴ Statistique Canada, 2013; Recettes monétaires agricoles, tableau 002-0001 et Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, tableau 304-0014.

⁵ AAC. « Vue d'ensemble du système agricole et agroalimentaire canadien 2013 », 2013, p. 50-51.

- les changements dans la source de main-d'œuvre à la ferme, c'est-à-dire une moindre dépendance à l'égard de la main-d'œuvre familiale et une tendance générale à recruter des employés à l'extérieur;
- l'impression négative des perspectives d'emploi dans le secteur agricole et agroalimentaire qui existe chez bien des membres du grand public et qui a de sérieuses répercussions sur le nombre d'étudiants qui s'inscrivent à des programmes d'enseignement dans ce domaine et sur le recrutement de travailleurs dans l'industrie;
- l'absence de programmes d'enseignement dans les écoles sur l'alimentation, la production alimentaire, l'agriculture, la transformation des aliments, les options professionnelles, la viabilité des professions dans le secteur agricole et agroalimentaire;
- l'absence d'efforts coordonnés de recrutement et de maintien en poste pour que l'industrie puisse tenir compte de facteurs exceptionnels comme le travail, l'emplacement, la concurrence pour la main-d'œuvre, les salaires, les compétences et connaissances nécessaires et les besoins de gestion des RH pour appuyer les employeurs;
- l'absence d'efforts coordonnés pour promouvoir l'industrie comme source d'options professionnelles viables et pour faire augmenter les inscriptions d'étudiants à des programmes se rapportant à ce secteur;
- l'absence d'investissements dans l'enseignement et la formation pour le secteur, ce qui a des répercussions sur la fidélité des travailleurs, leur développement et leur préparation aux exigences futures, et sur le maintien en poste d'une main-d'œuvre durable.

1.2.1 Caractère saisonnier

En raison de la nature périssable de certains produits de l'agriculture ou de la mer, il est indispensable d'avoir des employés fiables et capables de récolter, de transformer ou d'emballer ces produits aux périodes de pointe pour que les entreprises puissent les écouler sur les marchés. Sur les 297 683 employés agricoles rémunérés en 2010, 185 624 étaient des travailleurs saisonniers⁶. Des proportions plus élevées d'employés saisonniers ont été signalées en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique à hauteur respectivement de 77,5 %, 74,2 %, 72,8 % et 70,9 % par rapport aux pourcentages de 60,8 % et 57,2 % en Ontario et au Québec⁷.

À l'instar de l'agriculture primaire, le travail saisonnier joue un rôle appréciable dans certains secteurs de la transformation, en particulier les fruits et légumes et les produits de la mer, qui ont des périodes de production de pointe extrêmes en raison du caractère saisonnier de leurs intrants. Les entreprises de transformation dont la demande de main-d'œuvre saisonnière atteint des sommets à certaines périodes ont de

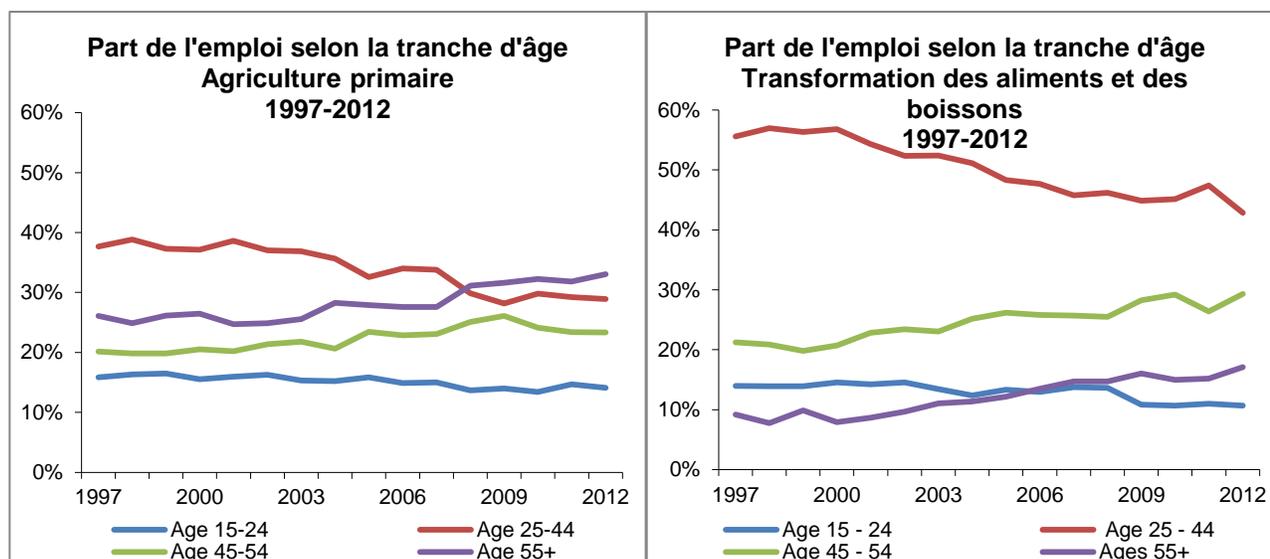
⁶ Ibid. p. 36.

⁷ Ibid.

la difficulté à attirer et à maintenir en poste des travailleurs nationaux qui sont plus susceptibles d’opter pour un emploi permanent durant toute l’année.

1.2.2 Pénuries de main-d’œuvre

À l’instar de nombreuses branches d’activités de l’économie canadienne, la main-d’œuvre nationale vieillit. Depuis 2008, le pourcentage le plus élevé de travailleurs dans l’agriculture primaire avait plus de 55 ans; c’est également la catégorie qui connaît la croissance la plus rapide dans l’industrie de la transformation des aliments. En 1997, les travailleurs âgés de 55 ans et plus représentaient 26 % des emplois dans l’agriculture primaire; ce pourcentage est passé à 33 % en 2012. La part des plus jeunes travailleurs âgés de 25 à 44 ans, qui a toujours constitué le pourcentage le plus élevé de travailleurs agricoles, a reculé de 38 % en 1997 à 29 % en 2012.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2013 et calculs de la DRA d’AAC

Age 15-24 = 15 à 24 ans

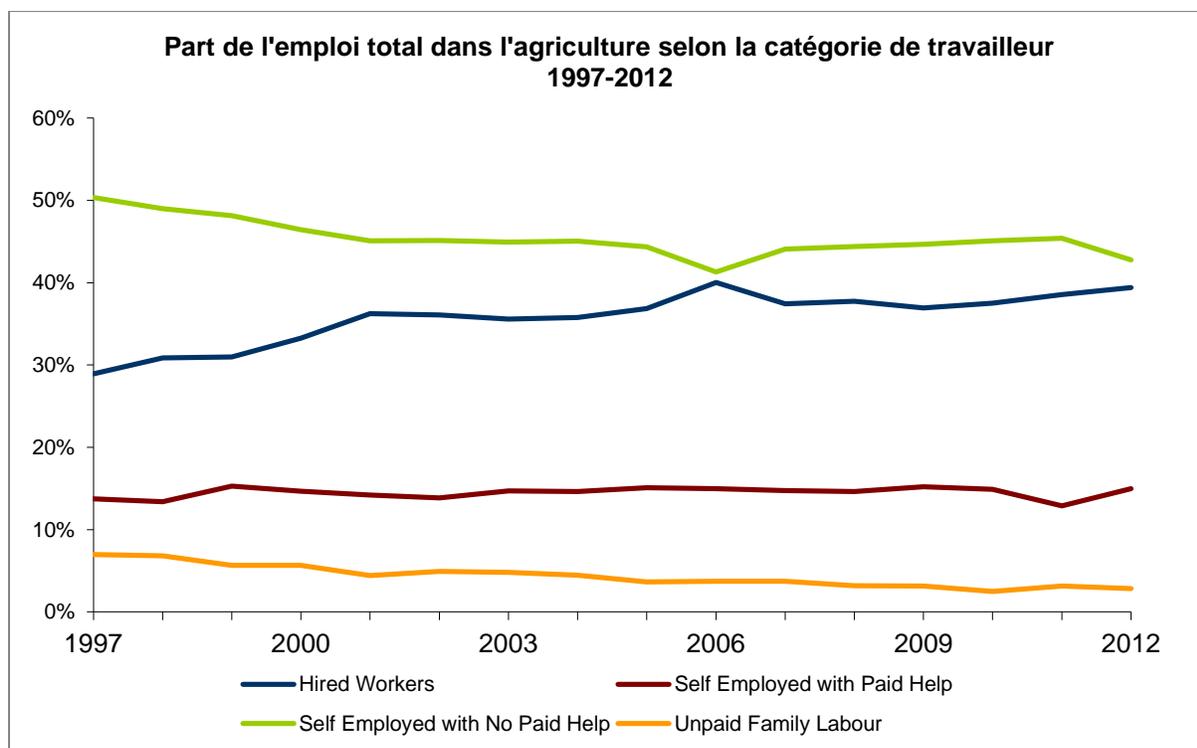
Age 25-44 = 25 à 44 ans

Age 45-54 = 45 à 54 ans

Age 55+ = 55 ans et plus

Dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons, même si la tranche d'âge des 25 à 45 ans représente toujours la part la plus importante des employés de ce secteur, cette part a reculé d'environ 2 % par an, pour passer de 56 % en 1997 à 43 % en 2012. En revanche, la part de travailleurs âgés de 55 ans ou plus a augmenté chaque année pour s'établir à 17 % en 2012, contre à peine 9,2 % en 1997. En outre, la deuxième cohorte la plus âgée, c'est-à-dire celle des travailleurs âgés de 45 à 55 ans, qui représente la deuxième part la plus importante de travailleurs dans le secteur de la transformation, représentait 29 % des travailleurs en 2012; cette part était de 21,2 % en 1997, soit une augmentation de 3 % par an. Compte tenu du vieillissement de la population active, le secteur agricole et agroalimentaire se situe à un point crucial où il lui faut attirer et conserver en poste de nouveaux employés et maintenir une offre de main-d'œuvre suffisante, possédant l'expertise nécessaire, pour rester économiquement rentable et concurrentielle à long terme.

Devant l'augmentation de la taille des exploitations agricoles, la catégorie de travailleur agricole a légèrement changé au cours des 15 dernières années. De nombreux employeurs agricoles sont moins tributaires de la main-d'œuvre familiale non rémunérée, et ont décidé d'engager des travailleurs pour maintenir leur niveau de production à long terme. Même si l'emploi dans le secteur agricole et agroalimentaire continue d'être dominé par les travailleurs autonomes, la part des travailleurs embauchés, nationaux et/ou étrangers, a progressé de 29 % en 1997 à 39 % en 2012. Le secteur est résolu à embaucher des travailleurs faisant partie du bassin de main-d'œuvre national disponible, même si des pénuries persistent.



Source : Statistique Canada, Enquête annuelle sur la population active, 2013, par l'entremise de la Direction de la recherche et de l'analyse, AAC

Hired Workers = Travailleurs embauchés

Self Employed with Paid Help = Travailleurs autonomes avec employés salariés

Self Employed with No Paid Help = Travailleurs autonomes sans employés salariés

Unpaid Family Labour = Main-d'œuvre familiale non rémunérée

Selon une Étude sur les questions stratégiques d'AAC relatives aux producteurs agricoles, 9 % des producteurs en 2013 ont mentionné les pénuries de main-d'œuvre comme le problème le plus important auquel est confrontée l'agriculture canadienne, contre 1 % en 2011⁸. Les pénuries de main-d'œuvre ont été mentionnées plus souvent par les répondants du Canada atlantique (19 %) et du Québec (15 %) que par ceux de l'Ontario ou des Prairies, et par les exploitations plus importantes (13 % ayant un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 250 000 \$) et les exploitations constituées en société (13 %)⁹.

En outre, une étude réalisée en 2009 par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture estime que les taux de vacance de postes dans le secteur agricole sont d'environ 10 % pour les petites exploitations (197 postes vacants par rapport à une main-d'œuvre totale déclarée en 2009 de 2 066 travailleurs, ce qui comprend les propriétaires exploitants) et qu'ils sont particulièrement élevés dans les professions saisonnières, 27 % de la demande de travailleurs saisonniers dans les petites exploitations n'étant pas satisfaite¹⁰. Dans les exploitations plus importantes, les taux de vacance de postes sont estimés à environ 9 % (ou 25 000 postes vacants) pour les postes non saisonniers dans l'ensemble du secteur et de 20 % (16 560 postes vacants) pour les postes saisonniers¹¹. Les pénuries de main-d'œuvre prévalent dans tous les types d'exploitations agricoles et d'emplois agricoles, mais sont particulièrement marquées dans le Canada atlantique (17 %) et en Colombie-Britannique (15 %)¹². Les travailleurs agricoles généraux, les mécaniciens et les opérateurs de machines, les superviseurs et les gestionnaires sont considérés comme les postes les plus difficiles à pourvoir¹³.

Dans une étude nationale réalisée par le Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments, les entreprises de transformation des aliments et des boissons ont déclaré que leur plus grande difficulté consistait à trouver des candidats qualifiés pour les catégories professionnelles suivantes : travailleurs et opérateurs qualifiés (32 %), travailleurs de précision (27 %); manœuvres (25 %); superviseurs (20 %) et techniciens/technologues (18 %). En outre, les transformateurs s'attendent à ce que ces mêmes postes continuent d'être difficiles à pourvoir au cours des

⁸ AAC. « Étude sur les questions stratégiques, phase 4, producteurs agricoles », 2013, p. 17.

⁹ Ibid.

¹⁰ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. « Recherche au sein du marché du travail : Pleins feux sur les petites exploitations agricoles, 2011 », 2011, p. iii.

¹¹ 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 agricole », 2009, p. 2.

¹² Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. « On-Farm Work Experience Program, Feasibility Study », 2012, p. 12.

¹³ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. « On-Farm Work Experience Program, Feasibility Study », 2012, p. 13.

cinq prochaines années¹⁴. Une enquête menée par l'Association canadienne du commerce des semences il y a plusieurs années révèle les mêmes tendances en ce qui concerne le vieillissement de la main-d'œuvre et une sérieuse pénurie de travailleurs qualifiés pour les remplacer.

1.2.3 Recrutement et maintien en poste

Il est difficile aux exploitants agricoles et aux transformateurs de produits alimentaires de recruter et de maintenir en poste des employés en raison de la concurrence que leur livrent d'autres secteurs, comme l'industrie pétrolière, et de la difficulté qu'il y a à trouver des candidats possédant les compétences techniques qu'exigent les activités agricoles et les activités de transformation. De plus, en raison des conditions de travail difficiles et de l'emplacement de nombreuses entreprises agricoles et agroalimentaires dans les régions rurales, certaines entreprises ont de la difficulté à attirer des travailleurs en raison des distances qui les séparent des services (p. ex. santé, éducation, loisirs, langues, établissement, etc.) et de l'absence d'aménagements urbains dans les régions rurales.

Le Sondage national 2012 sur le renouveau d'AAC a également révélé que la grande majorité des producteurs qui emploient des travailleurs rémunérés n'ont pas de plan écrit des ressources humaines (RH)¹⁵. Dans l'ensemble, 9 % des producteurs qui ont des employés rémunérés ont un plan de gestion des ressources humaines écrit qui définit des stratégies pour attirer et maintenir en poste de bons employés¹⁶.

Même si le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire du Canada préfère embaucher des travailleurs nationaux, dans certains cas, il lui faut faire appel à divers programmes de ressources humaines pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires afin de satisfaire à ses besoins de ressources humaines. Mentionnons notamment les divers programmes et volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) administrés par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), dont le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), le Volet agricole et les volets des professions peu spécialisées et spécialisées de l'agriculture primaire et de l'agriculture non primaire. Les conditions particulières et la structure administrative varient selon chaque volet du PTET, même si certains éléments communs exigent des employeurs :

- qu'ils démontrent officiellement qu'ils ont pris des mesures raisonnables pour recruter des travailleurs locaux;

¹⁴ Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments. « Rapport complet – Qui transforme vos aliments? Étude d'information sur le marché du travail dans le secteur des aliments et des boissons 2011 », p. 19.

¹⁵ AAC. « Sondage national sur le renouveau 2012 – Programme de développement des entreprises – évaluation quantitative et qualitative, rapport final », juillet 2012, p. xvi.

¹⁶ Ibid.

- qu'ils rémunèrent leurs employés selon le taux spécifié qui prévaut;
- qu'ils s'assurent que les conditions de travail sont conformes aux normes fédérales et/ou provinciales.

Tableau 1 : Comparaison des options de programme et des critères qui s'appliquent aux travailleurs agricoles en vertu du PTET

Critère	PTAS	Volet agricole	Volet des professions peu spécialisées	Volet des professions spécialisées
Pays source	Les travailleurs doivent être originaires du Mexique ou des Caraïbes	s.o.	s.o.	s.o.
Niveau des compétences professionnelles	Les postes peuvent appartenir à des professions peu spécialisées ou spécialisées	Les postes peuvent appartenir à des professions peu spécialisées ou spécialisées	Uniquement des postes peu spécialisés	Uniquement des postes spécialisés, p. ex. gestionnaires, professionnels, professions scientifiques, techniques ou commerciales
Secteur industriel	Les activités doivent avoir un rapport avec l'agriculture primaire et les produits de base doivent figurer dans la Liste nationale des produits de base	Les activités doivent avoir un rapport avec l'agriculture primaire et les produits de base doivent figurer dans la Liste nationale des produits de base	La production NE figure PAS dans la <i>Liste nationale des produits de base</i>	s.o.
Transports	C'est l'employeur qui doit régler le titre de transport aller-retour*	C'est l'employeur qui doit régler le titre de transport aller-retour***	C'est l'employeur qui doit régler le titre de transport aller-retour***	s.o.
Permis de travail	Moins de huit mois; pas de nombre d'années maximum; propre à l'employeur	Moins de 24 mois; renouvelable jusqu'à concurrence de quatre ans; permis de travail propre à l'employeur	Moins de 24 mois; renouvelable jusqu'à concurrence de quatre ans; permis de travail propre à l'employeur	Permis de travail propre à l'employeur
Hébergement	L'employeur doit fournir un logement à la ferme ou hors site**	L'employeur doit fournir un logement à la ferme ou hors site****	L'employeur doit aider le TET à trouver un logement abordable et convenable	s.o.
Assurance	L'employeur doit	L'employeur doit	L'employeur doit	s.o.

	payer une assurance-maladie privée tant que le travailleur n'est pas protégé par le régime d'assurance-maladie approprié de la province/du territoire***	payer une assurance-maladie privée tant que le travailleur n'est pas protégé par le régime d'assurance-maladie approprié de la province/du territoire***	payer une assurance-maladie privée tant que le travailleur n'est pas protégé par le régime d'assurance-maladie approprié de la province/du territoire***	
Salaire	Doit concorder ou dépasser les salaires mentionnés dans les tableaux des salaires de la Liste nationale des produits de base *****	Doit concorder ou dépasser les salaires mentionnés dans les tableaux des salaires de la Liste nationale des produits de base *****	Doit payer le salaire (moyen) qui prévaut fixé par EDSC/Service Canada, pour la profession particulière et la région géographique*****	Doit payer le salaire (moyen) qui prévaut fixé par EDSC/Service Canada, pour la profession particulière et la région géographique*****

Source : Adaptation de Travailleurs agricoles d'EDSC – comparaison des options de programme et des critères

*Les coûts peuvent être partiellement recouverts à même le salaire du TET (sauf en C.-B.).

**Les coûts ne peuvent pas être recouverts directement ou indirectement à même le salaire du TET (sauf en C.-B.).

***Les coûts ne peuvent pas être recouverts directement ou indirectement à même le salaire du TET.

****L'employeur peut retenir un maximum de 30 \$ par semaine sur le salaire du TET à moins que les normes provinciales/territoriales applicables à la main-d'œuvre ne stipulent un montant inférieur.

*****Pour les postes syndiqués, le salaire est fixé par une convention collective.

EDSC signale qu'en 2012, il y avait au total 202 510* travailleurs étrangers temporaires qui occupaient des postes faisant l'objet d'un avis positif sur le marché du travail au Canada, dont 39 700* ou 20 % étaient des emplois agricoles. Les professions agricoles représentaient également certains des principaux groupes professionnels pour lesquels on recherchait des travailleurs étrangers temporaires. Même si les travailleurs agricoles généraux représentaient en général le premier groupe professionnel pour lequel on recherchait des travailleurs étrangers, cette catégorie s'est classée au deuxième rang en 2012 avec 17 290 travailleurs étrangers, les manœuvres à la récolte se classant au quatrième rang et les ouvriers des pépinières et des serres occupant le sixième rang avec respectivement 12 255 et 9 045 travailleurs étrangers. Il faut également signaler que les professions dans le secteur de la transformation des aliments, en particulier les bouchers industriels/dépeceurs de viande/préparateurs de volaille et travailleurs apparentés se sont classées au 18^e rang en 2012 avec 1 870 travailleurs étrangers.

Tableau 2 : Dix premiers groupes professionnels des travailleurs étrangers temporaires*

Poste	Profession	2011	2012
1	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	12 385	17 755
2	Ouvriers/ouvrières agricoles	16 410	17 290

3	Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents	15 680	16 485
4	Mancœuvres à la récolte	12 805	12 255
5	Cuisiniers/cuisinières	7 060	11 260
6	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	7 500	9 045
7	Superviseurs des services de restauration	3 570	7 020
8	Camionneurs;	2 765	5 035
9	Autres exécutants	2 955	3 890
10	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	2 500	3 885
...
18	Bouchers industriels et dépeceurs de viande, préparateurs de volaille et travailleurs apparentés	s.o.	1 870

* Selon le nombre de travailleurs étrangers temporaires occupant des postes faisant l'objet d'un avis favorable sur le marché du travail.

Source : Emploi et Développement social Canada,

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/index.shtml, tableaux 1, 7 et 9 consultés en mai 2013.

Il existe certaines différences régionales dans le nombre de professions pour lesquelles on recherche des travailleurs étrangers. En 2012, les bouchers industriels, les dépeceurs de viande, les préparateurs de volaille et les travailleurs apparentés se sont classés au premier rang au Manitoba, alors que les travailleurs des usines de poisson étaient la première profession pour laquelle on recherchait des travailleurs étrangers en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard. La même année, les ouvriers agricoles se sont classés au premier rang en Nouvelle-Écosse et en Ontario, alors que les manœuvres affectés à la récolte se sont classés au 1^{er} rang au Québec et en Colombie-Britannique¹⁷.

1.2.4 Études et formation

Un certain nombre de facteurs déterminent l'accès des employeurs et des employés agricoles aux études et à la formation. Mentionnons notamment : le rythme des activités opérationnelles agricoles (qui n'est pas du 9 h à 17 h) qui peut souvent restreindre leur capacité à quitter l'exploitation; l'emplacement reculé et en région rurale des entreprises qui peut limiter l'accès aux conférences, aux ateliers et aux universités centrales/urbaines; le prix (ce qui peut englober les frais de voyage et d'hébergement, les coûts de l'activité ou les coûts indirects qui se rattachent à l'absence de son travail);

¹⁷ Ressources humaines et Développement social Canada,

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-groupe-prof.shtml, consulté le 25 septembre 2013.

la durée du programme de formation ou d'études; et l'existence d'une formation adaptée à divers niveaux d'expérience agricole¹⁸.

Selon une enquête nationale de 2012 sur les producteurs agricoles, la majorité d'entre eux, y compris leurs conjoints, leurs partenaires ou leurs employés, se sont prévalus d'un certain nombre de possibilités d'apprentissage de la gestion d'une entreprise agricole depuis cinq ans¹⁹. Les possibilités d'apprentissage les plus populaires étaient : les études dirigées (63 %); les ateliers ou séminaires (61 %); les renseignements écrits sur la gestion d'une entreprise agricole provenant de toute une diversité de sources (53 %); les conférences (50 %); les services consultatifs (47 %) et les cours (43 %)²⁰.

Dans le secteur des services, le tableau est quelque peu différent en ce sens que les salaires et les conditions de travail sont concurrentiels mais que le bassin de diplômés qualifiés est insuffisant pour satisfaire aux besoins actuels, situation qui sera aggravée prochainement par les départs à la retraite de la génération du baby-boom. Des programmes d'enseignement de qualité suffisante existent déjà, mais les inscriptions sont trop peu nombreuses pour satisfaire à la demande. Il faut donc des efforts coordonnés pour renforcer l'attrait de ces professions et, par voie de conséquence, les inscriptions aux programmes.

¹⁸ Considérations du Groupe de travail sur le développement des compétences, les études, la formation et le maintien en poste; détermination des lacunes et solutions proposées, janvier 2013.

¹⁹ AAC. « Sondage national sur le renouveau 2012 – Programme de développement des entreprises – évaluation quantitative et qualitative, rapport final », juillet 2012, p. 55.

²⁰ Ibid.

SECTION 2 : Création de l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre (ESMO)

C'est à compter de 2003 que des tables rondes sectorielles faisant appel à la participation de l'ensemble des chaînes de valeur ont été créées par Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC). Ces tables rondes ont été conçues pour raffermir le partenariat entre l'industrie et le gouvernement afin de faciliter les discussions avec l'industrie le long de la chaîne de valeur de manière à rehausser la compétitivité, à remédier aux carences, à obtenir la reconnaissance du potentiel canadien de calibre mondial et à conquérir des parts supplémentaires des marchés nationaux et étrangers. En outre, les TRCV procurent à l'industrie un moyen d'influer sur l'élaboration des politiques et des programmes relevant du cadre stratégique fédéral pour l'agriculture, comme Cultivons l'avenir.

Parmi les tables rondes sectorielles sur les chaînes de valeur actuelles (TRCV), mentionnons les suivantes : bœuf, transformation des aliments, céréales, horticulture, produits biologiques, porc, légumineuses, produits de la mer, semences, mouton et cultures spéciales. La majorité d'entre elles affirment que l'accès à une offre suffisante de main-d'œuvre qualifiée est un obstacle intersectoriel à la compétitivité du secteur agricole et agroalimentaire du Canada dans une conjoncture économique mondiale qui évolue rapidement. Lors de la rencontre annuelle des coprésidents des TRCV en décembre 2011, les problèmes de main-d'œuvre mentionnés plus haut ont été soulevés.

Les coprésidents de l'industrie ont convenu de créer une Équipe spéciale sur la main-d'œuvre (ESMO) pour qu'elle examine et propose des solutions à court et à long terme aux problèmes de main-d'œuvre qui affectent le secteur agricole et agroalimentaire. L'ESMO était censée faciliter le dialogue entre toutes les tables rondes et dans l'ensemble de la chaîne de valeur afin de résoudre les problèmes de main-d'œuvre qui sont communs à tous les secteurs.

2.1 Mandat de l'ESMO

L'ESMO se veut un forum axé sur des solutions où s'instaurera un dialogue entre le gouvernement et les représentants des 11 tables rondes sur les chaînes de valeur, où l'on proposera des solutions à court et à long terme aux problèmes de main-d'œuvre qui compromettent la compétitivité du secteur et où l'on nouera un dialogue avec EDSC, CIC et d'autres entités intéressées quant aux objectifs à court et à long terme des programmes de main-d'œuvre et du perfectionnement des compétences.

En particulier, les objectifs de l'ESMO sont les suivants :

1. élaborer une stratégie globale à long terme pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux problèmes de perfectionnement des compétences et de formation dans le secteur canadien de l'agriculture et de l'agroalimentaire, notamment dans celui des produits de la mer (y compris les programmes actuels);

2. étudier des séances éventuelles d'échange de renseignements et d'éducation qui favoriseront l'embauche générale dans toute la chaîne de valeur, et notamment la façon d'utiliser les programmes d'EDSC/CIC;
3. proposer des mesures que l'industrie pourra prendre collectivement pour améliorer la situation de la main-d'œuvre.

2.2 Composition de l'ESMO

L'ESMO est un forum de l'industrie et du gouvernement dont le but est de favoriser le dialogue sur les problèmes de main-d'œuvre. Elle était coprésidée par un membre de l'industrie et par un cadre supérieur d'AAC. Les services de consultation et de secrétariat étaient pour leur part assurés par AAC.

L'ESMO se compose :

- de représentants de l'industrie désignés par chacune des onze tables rondes sur les chaînes de valeur;
- de fonctionnaires de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), aujourd'hui Emploi et Développement social Canada (EDSC) et de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) qui ont participé à ses travaux à titre d'observateurs.

Parmi les membres, il faut mentionner :

Coprésidents		
Industrie	Bryan Harvey	Université de la Saskatchewan
Gouvernement	Sheila Jones	Directrice, Division de l'horticulture et des affaires intersectorielles, AAC
Membres des tables rondes		
Bœuf	Bryan Walton	DG, National Cattle Feeders' Association
Transformation des aliments	Susan Yaeger	Directrice principale, RH et Recrutement à l'étranger, Aliments Maple Leaf
Céréales	Richard Phillips	Président, Conseil des grains du Canada
Horticulture	Tom Baker	Fleurs Canada
	Brian Gilroy	Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario
	Ken Forth	Président, Comité de la main-d'œuvre de l'Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario; président, Services de gestion des ressources agricoles étrangères
Produits biologiques	Jodi Koberinski	Directrice exécutive, Conseil biologique de l'Ontario

Porc	Frank Novak Mark Chambers	Alberta Pork Directeur de production, Sunterra Farms
Légumineuses	Vicki Dutton	Producteurs de semences/producteurs, directrice du Conseil SPG, FIRM : Toepfer également directrice suppléante de Pulse Canada
Semences	Bryan Harvey	Professeur émérite (phytologie), Université de la Saskatchewan
Produits de la mer	Lisa Fitzgerald	Directrice exécutive, Nova Scotia Fisheries Sector Council
Cultures spéciales	Connie Kehler	Directrice exécutive, Coalition canadienne des herbes, épices et produits de santé naturels
Mouton	Bill Gibson	Éleveur de moutons

2.3 Résumé des travaux accomplis

À leur réunion inaugurale, les membres de l'Équipe spéciale ont répertorié trois grands secteurs où il faut resserrer le dialogue et ont créé trois groupes de travail pour qu'ils s'occupent de ces questions. Il s'agit :

- 1) des difficultés que l'on a à attirer et à maintenir en poste des travailleurs nationaux, notamment la discordance qui existe entre les programmes d'enseignement agricole et de formation et les compétences dont l'industrie a besoin;
- 2) des difficultés qu'il y a à échanger des renseignements complexes au sujet des programmes gouvernementaux et des possibilités d'éducation pour les auditoires ciblés;
- 3) des difficultés que présentent les politiques relatives au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) afin d'aider à satisfaire aux besoins à court et à moyen terme en matière de main-d'œuvre.

L'ESMO s'est réunie régulièrement pour examiner les progrès des groupes de travail et fournir des directives et une rétroaction sur leurs initiatives. Elle a également discuté de la possibilité de regrouper les efforts et les conclusions des groupes de travail et leurs recommandations visant la préparation de ce **Plan d'action sur la main-d'œuvre** par des activités claires visant à remédier aux problèmes de main-d'œuvre de l'industrie aujourd'hui et à l'avenir.

SECTION 3 : Les groupes de travail

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre a déterminé qu'il lui fallait trois axes de recherche distincts pour lui faciliter la tâche et a donc créé trois groupes de travail. Chaque groupe s'est vu confier un mandat clair dont il a tiré un cadre de référence, des objectifs et des plans de travail en plus d'établir un ensemble d'intervenants représentatifs chargés de mener ses activités.

3.1 Groupe de travail sur le développement des compétences, les études, la formation et le maintien en poste (GTDCEFMP)

3.1.1 Mandat du GTDCEFMP

Trouver et proposer des mesures pour combler les lacunes dans le perfectionnement des compétences, la formation et les études en vue d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs dans le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

3.1.2 Composition du GTDCEFMP

Nom	Titre	Entreprise
Connie Kehler (coprésidente)	Directrice exécutive	Coalition canadienne des herbes, épices et produits de santé naturels
Portia MacDonald-Dewhirst (coprésidente)	Directrice exécutive	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
Bryan Harvey	Professeur émérite, département de phytologie	Université de la Saskatchewan
Colleen Smith	Directrice	Éducation agroalimentaire de l'Ontario inc.
Peter Enright	Directeur, Programme de gestion des exploitations agricoles et de technologie	Université McGill
Johanna Oehling	Présidente	Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments
Sally Harvey	Directrice de la formation et du perfectionnement de la main-d'œuvre	Landscape Ontario
Vicki Dutton	Directrice des producteurs/transformatateurs, directrice du Conseil SPG, Pulse Canada	Toepfer Saskatchewan Pulse Growers; Pulse Canada

3.1.3 Résumé des travaux accomplis

Entre novembre 2012 et juillet 2013, le GTDCEFMP a organisé cinq téléconférences pour procéder à un examen détaillé de la formation actuelle, des outils et des services accessibles à la collectivité agricole à l'appui de l'attrait de travailleurs et de leur maintien en poste. Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a préparé un rapport à l'appui des activités du Groupe de travail intitulé *Agricultural Tools and Services Relevant to the Labour Task Force Initiative* et un document d'accompagnement intitulé *Agricultural Tools & Services Summary Matrix*.

Ces documents ont été largement diffusés parmi les intervenants pour leur permettre de saisir les diverses sources de compétences, d'études, de formation et de services sur l'agriculture et l'agroalimentaire mis à la disposition de l'industrie par les associations, les conseils sectoriels, les établissements de formation publics et privés et les programmes provinciaux et fédéraux.

Ces rapports comportent des sections qui font état des documents de référence existants sur les principaux sujets d'intérêt : renseignements d'ordre professionnel, sensibilisation aux carrières, recrutement et sélection, maintien en poste, formation et perfectionnement professionnel. Chaque section comporte une liste des documents existants qui présentent un intérêt général pour l'agriculture et l'agroalimentaire (outils pan-industriels) de même qu'une section sur les documents préparés à l'appui d'une profession en particulier au sein d'un groupement de produits (outils propres à un produit). Les projets de rapport sont une précieuse contribution au mandat de l'ESMO et ils ont servi d'outils au groupe de travail pour l'aider à cerner les lacunes de la formation et des ressources offertes et éclairer les débats au sujet de la diffusion des renseignements. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un inventaire exhaustif, c'est un recueil précieux, utile aux intervenants de l'industrie car on y trouve tous les programmes d'études, de perfectionnement des compétences, de formation et de perfectionnement de même que les ressources qui existent pour faciliter le recrutement et le maintien en poste dans l'industrie. Les rapports ont éclairé les travaux de tous les groupes de travail et **il est recommandé de les conserver à l'avenir.**

Pour déterminer les lacunes et les questions prioritaires, le GTDCEFMP a conçu un sondage afin de connaître les points de vue des membres du GT et des intervenants du secteur sur les questions qui se rapportent aux études, aux compétences, à la formation, au perfectionnement, aux programmes de recrutement et de maintien en poste actuellement offerts. Six thèmes prioritaires se sont dégagés des ressources de formation et d'étude actuelles et de leur efficacité, de la connaissance que les demandeurs d'apprentissage ont de ces programmes et du rôle des programmes de formation comme instrument de recrutement et de maintien en poste.

D'autres travaux ont été menés pour figurer les points de vue recueillis et formuler des recommandations à l'appui des efforts de l'ESMO. Cela s'est fait moyennant la précieuse contribution d'une diversité d'intervenants du secteur. Les recommandations formulées à l'intention de l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre traduisent le besoin de collaboration entre les entités administratives et d'efforts concertés en vue de créer un **Plan d'action sur la main-d'œuvre** qui aborde les besoins du secteur en matière de main-d'œuvre à court et à long terme.

3.2 Groupe de travail sur les initiatives de partage d'informations (GTIPI)

3.2.1 Mandat du GTIPI

Proposer des initiatives afin d'améliorer le potentiel actuel d'échange de renseignements au sujet des programmes de perfectionnement des compétences, de formation, d'études et de recrutement pour les secteurs canadiens de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

3.2.2 Composition du GTIPI

Nom	Titre	Entreprise
Brian Gilroy (président)	Président	Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario Ontario Apple Growers
Jodi Koberinski	Directrice exécutive	Organic Council of Ontario
Johanna Oehling	Présidente	Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments
Ken Linington	Directeur des RH/conseiller en politiques	Fleurs Canada (Ontario) Inc./Comité de coordination des problèmes de main-d'œuvre, Fleurs Canada Inc. (Producteurs)
Lisa Fitzgerald	Directrice exécutive	Nova Scotia Fisheries Sector Council
Portia MacDonald-Dewhirst	Directrice exécutive	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

3.2.3 Résumé des travaux accomplis

Le GTIPI s'est inspiré des travaux du GTDCEFMP, mais dans l'optique de l'échange de renseignements. Le groupe de travail a organisé trois téléconférences afin d'examiner le projet de rapport du CCRHA intitulé *Agricultural Tools and Services Relevant to the Labour Task Force Initiative* et le document d'accompagnement intitulé *Agricultural Tools & Services Matrix* qui analysent les moyens d'améliorer le potentiel actuel d'échange de renseignements à l'intention d'auditoires ciblés. Les membres ont également aidé au chargement de la matrice en se concentrant sur les méthodes d'échange de renseignements actuellement utilisées par le secteur agricole et agroalimentaire. Ils ont également examiné un exemple d'outil d'échange de renseignements utilisé par le CCRHA : AgriParcours, dont le but est d'aider les employeurs et les employés à opérer des choix et des cheminements de carrière dans l'agriculture primaire et AgriTalent, qui est un moteur de recherche s'adressant aux personnes en quête de programmes de formation et d'études dans les domaines liés à l'agriculture.

Le groupe de travail a également rédigé un document qui décrit les instruments d'échange de renseignements dans le secteur. Ce rapport précise qui échange des renseignements, la manière dont ils sont échangés et avec qui ils le sont. Tous les groupes cibles du secteur ont été identifiés et les catégories sont : les gouvernements (fédéral et provinciaux), les associations – organisations commerciales (nationales,

provinciales), les associations agricoles générales (nationales, provinciales), les entreprises agricoles (exploitations agricoles, entreprises de transformation, fournisseurs), les employés des entreprises agricoles (travailleurs, superviseurs, gestionnaires, propriétaires), les organismes d'enseignement (écoles à tous les niveaux, établissements de formation privés, commissions scolaires, associations éducatives, personnes influentes dans le domaine des études : professeurs, conseillers d'orientation), le grand public (les jeunes, les demandeurs d'emploi, le marché du travail en général, les parents et les personnes influentes), les entreprises qui appuient les entreprises agricoles (conseillers, consultants et associations, institutions financières, fournisseurs tiers de main-d'œuvre, fournisseurs, compagnies d'assurances). Les moyens de diffusion et le contenu ont également été définis et englobent les catégories suivantes : communications directes, communications indirectes, activités du secteur, médias ou publications du secteur, médias ou publications généraux.

Les fruits des efforts de ce groupe de travail révèlent que les renseignements sont mal échangés au sein du secteur. Les intervenants ne sont pas conscients des efforts de leurs collègues ou des pratiques optimales sur lesquelles ils peuvent s'appuyer. On constate également l'absence de coordination des efforts entre l'entité administrative et les secteurs des produits de base. Le groupe de travail a donc recommandé à l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre de déployer des efforts concertés pour remédier aux problèmes de main-d'œuvre afin d'éviter le dédoublement des efforts et de s'assurer que tous peuvent tirer parti de moyens efficaces. L'approche proposée est un modèle inclusif axé sur le concept de partenariat en vertu duquel le secteur reçoit de l'aide pour échanger des renseignements, tandis que les activités conçues à l'appui des programmes de recrutement et de maintien en poste de la main-d'œuvre doivent faire appel à la vaste participation du secteur entre les entités administratives et les secteurs de produits.

3.3 Groupe de travail sur les politiques et les programmes (GTPP)

3.3.1 Mandat du GTPP

Présenter, d'une seule voix, les préoccupations des secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des produits de la mer, et les solutions que représentent le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et les divers volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), dans le but d'en discuter avec les ministères fédéraux responsables.

3.3.2 Composition du GTPP

Nom	Titre	Entreprise
Mark Chambers (président)	Directeur de production	Sunterra Farms
Bryan Walton	PDG	National Cattle Feeders' Association
David Tharle	Président	Agriculture Industry Labour Council – Alberta (AILCA)
	Membre	Beekeepers Commission of Alberta – Labour Cttee

Debra Hauer	Directrice de projet	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
Ken Forth	Président	Comité de la main-d'œuvre de l'Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario
	Président	Services de gestion des ressources agricoles étrangères
Susan Yaeger	Directrice principale, RH et Recrutement à l'étranger	Aliments Maple Leaf

3.3.3 Résumé des travaux accomplis

Le PTET qui comprend le PTAS, le Volet agricole et les volets des professions peu spécialisées et spécialisées dans l'agriculture primaire et l'agriculture non primaire, est une précieuse ressource qui permet d'avoir accès à de la main-d'œuvre pour remédier aux pénuries à moyen terme. Sans ce programme, le secteur agricole serait sérieusement menacé et ne pourrait pas fonctionner. Les Canadiens tout comme l'économie du Canada bénéficient de ces programmes. Le fait d'avoir accès au PTET permet aux entreprises de continuer de fonctionner et aux travailleurs canadiens de trouver un emploi. L'emploi des TET a quantifié de retombées économiques, notamment une hausse des dépenses, une augmentation de la production et l'accès aux exportations. De nombreuses entreprises du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire se prévalent du PTET qui facilite la transition des travailleurs étrangers temporaires au statut de résident permanent. C'est une excellente façon de savoir si les TET sont un bienfait à long terme pour l'économie canadienne. Devant les pressions de plus en plus lourdes qu'exercent les pénuries de main-d'œuvre, nous devons nous assurer que le PTET fonctionne dans le contexte des entreprises canadiennes pour leur permettre d'être concurrentielles par rapport à leurs homologues des États-Unis. Plus on augmente la production primaire et la transformation au Canada, mieux se porte l'économie canadienne.

Entre novembre 2012 et février 2013, le GTPP a organisé quatre téléconférences pour discuter des préoccupations des secteurs respectifs et des solutions à envisager concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), et plus particulièrement au Volet agricole. La liste préliminaire était très longue, mais grâce à des discussions approfondies et à des séances sur le programme, on a pu remédier à la désinformation, ce qui a permis aux membres de ramener la liste à un total de 29 programmes appartenant à neuf catégories pour ESDC et CIC comme suit²¹ :

- ESDC : logement, avantages sociaux des travailleurs, avis sur le marché du travail, communications, transports, salaires, avancement, produits de base admissibles, formation.
- CIC : traitement des permis de travail, communications, limite de 48 mois, rôle de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), conjoints et membres de la famille, Programme des candidats des provinces, ambassades du Canada à l'étranger, exigences linguistiques, visas et résidence permanente.

²¹ Pour une liste détaillée des préoccupations soulevées, par catégorie, voir les annexes 1 et 2.

Ceux-ci ont été subdivisés en deux documents, classés par ordre de priorité (élevée, moyenne, faible) et échangés avec le secteur en général pour obtenir ses commentaires et sa confirmation. Les documents ont ensuite fait l'objet de débats avec EDSC et CIC lors d'une réunion présentielle qui a eu lieu le 21 mars 2013. Aussi bien EDSC que CIC ont fourni des réponses écrites officielles précisant les éléments qui pouvaient ou non être résolus et ceux à propos desquels il y aurait d'autres discussions et collaborations entre l'industrie et le gouvernement. Les questions en suspens nécessitant de plus amples éclaircissements ont à nouveau été abordées lors de la réunion provisoire de l'ESMO en mai 2013. Les résultats de ces discussions font partie de la matrice des annexes 1 et 2.

Le 29 avril 2013, ESDC et CIC ont annoncé des réformes du PTET, ce qui s'est traduit par un nouvel environnement de travail pour le GTPP. Le PTAS, le Volet agricole et les autres professions de l'agriculture primaire seront exemptés de la majorité de ces changements dans la mesure où ils tombent sous le coup de la définition de l'agriculture primaire (voir encadré). Cela a présenté une nouvelle difficulté au GTPP et suscité un nouvel ensemble de préoccupations, notamment en ce qui concerne la définition de l'agriculture primaire afin de s'assurer que tous les producteurs pourront se prévaloir d'une telle exemption. Le GTPP a organisé une autre téléconférence avec EDSC sur ce thème en particulier le 26 juin 2013.

Aux termes du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, à l'article 315.2, un travail dans le secteur de l'agriculture primaire est un travail effectué dans les limites d'une ferme, d'une pépinière ou d'une serre et comprenant :

- soit l'utilisation de machinerie agricole;
- soit l'hébergement, les soins, la reproduction, l'hygiène ou d'autres activités liées à l'entretien des animaux – autres que les poissons – visant l'obtention de produits animaux pour leur commercialisation, de même que les activités liées à la collecte, à la manutention et à l'évaluation de ces produits;
- la plantation, l'entretien, la récolte ou la préparation des cultures, des arbres, du gazon de placage ou d'autres plantes pour leur commercialisation.

Un travail dans le secteur de l'agriculture primaire ne comprend pas un travail visant l'une ou l'autre des activités suivantes :

- les activités de l'agronome et de l'économiste agricole;
- l'architecture de paysage;
- la prestation de services de parcs d'engraissement;
- la préparation de fibres végétales à des fins textiles;
- les activités liées à la chasse et au piégeage commerciaux;
- les activités vétérinaires.

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml

Les fruits des efforts de ce groupe de travail font ressortir la nécessité d'une approche globale pour s'attaquer aux problèmes de recrutement et de maintien en poste dans le secteur agricole et agroalimentaire. Le groupe a recommandé à l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre d'améliorer immédiatement l'accès à la main-d'œuvre dont ont besoin les producteurs et les transformateurs et de travailler de manière plus concertée et structurée avec les ministères fédéraux qui exécutent les programmes et les politiques afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins du secteur.

SECTION 4 : Conclusions et recommandations

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre a tenu de nombreuses consultations avec les intervenants du secteur au cours des 12 derniers mois, afin d'analyser les enjeux et de trouver des solutions aux difficultés croissantes que présente l'accès à de la main-d'œuvre qualifiée. L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre, aux côtés de ses trois groupes de travail, s'est livrée à des recherches et des discussions pour examiner à fond la situation actuelle de la main-d'œuvre dans toutes les régions du Canada et de toutes les associations relevant du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Les diverses tables rondes sur les chaînes de valeur axées sur les produits de base ont été consultées, à l'instar de nombreux experts du secteur et des principaux intervenants du pays, y compris les partenaires du système d'éducation. L'Équipe spéciale a également collaboré avec divers spécialistes gouvernementaux des politiques et des programmes à AAC, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) afin d'éclaircir les politiques en vigueur, les priorités des ministères et les réformes prévues des programmes pour en déterminer les conséquences, à court et à long terme, sur la main-d'œuvre du secteur.

Ces efforts ont abouti à l'élaboration d'un **Plan national d'action sur la main-d'œuvre** pour le secteur agricole et agroalimentaire, avec des activités détaillées pour s'attaquer aux problèmes immédiats et à long terme en matière de population active. On a longuement examiné le cadre de mise en œuvre du plan d'action et des précisions sont données ici pour assurer l'aboutissement de cette initiative cruciale.

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande que l'industrie et le gouvernement forment un partenariat pour mettre en œuvre le **Plan national d'action sur la main-d'œuvre**, qu'ils collaborent pour promouvoir cette initiative et qu'ils assurent l'appui financier et politique nécessaire de cette importante initiative dont le but est d'assurer la stabilité et le succès futur du secteur agricole et agroalimentaire. Les précisions sont données ci-après.

4.1 Plan d'action sur la main-d'œuvre pour le secteur agricole et agroalimentaire

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre a préparé un **Plan national d'action global sur la main-d'œuvre** pour le secteur agricole et agroalimentaire dans son ensemble afin d'apaiser les préoccupations les plus importantes que suscitent les pénuries de main-d'œuvre et les compétences que réclament tous les produits de base dans toutes les régions du Canada.

Un grand nombre d'entreprises canadiennes du secteur agricole et agroalimentaire subissent les conséquences des pénuries de main-d'œuvre. En effet, elles ne sont pas

en mesure de donner leur potentiel de production et d'atteindre leurs objectifs opérationnels car elles n'ont pas accès à de la main-d'œuvre et qu'elles ne peuvent pas répondre à leurs besoins. Il s'agit là d'un problème de grande ampleur qui a des conséquences sur la plupart des groupements de producteurs et des sous-industries du secteur.

Pour encore aggraver le problème, les entreprises agricoles et agroalimentaires doivent livrer une concurrence farouche à d'autres branches d'activités en matière de main-d'œuvre car les pénuries de main-d'œuvre sont fonction des paramètres démographiques de la population active du Canada. Le secteur rivalise actuellement avec d'autres branches d'activités pour attirer des talents, lesquelles branches peuvent se permettre d'offrir des salaires plus élevés, d'employer leurs effectifs dans des régions urbaines à forte densité de population, d'offrir des emplois à plein temps et des conditions de travail moins astreignantes sur le plan physique.

Le secteur ne doit pas seulement chercher à combler ses besoins actuels en matière de main-d'œuvre pour assurer la santé de l'industrie, il doit également trouver des moyens stratégiques de déterminer la meilleure façon de garantir une offre de main-d'œuvre suffisante pour l'avenir. La réussite future des entreprises agricoles et agroalimentaires et la croissance de l'industrie dans son ensemble dépendent de la résolution de ce problème dès aujourd'hui. La réussite opérationnelle future, l'expansion et l'innovation sont impossibles si le secteur ne parvient pas à susciter un plus grand intérêt chez les jeunes, à se concentrer sur les meilleurs circuits de recrutement, à investir dans les progrès du savoir et des compétences et à adopter des pratiques de maintien en poste afin de garantir un bassin de main-d'œuvre suffisant à l'avenir.

En regroupant les efforts et en aidant le secteur à s'attaquer à cet enjeu, des progrès peuvent être réalisés pour accroître l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à des travailleurs qualifiés dès aujourd'hui et à l'avenir. Cela est indispensable si l'on veut que le secteur demeure viable, concurrentiel et qu'il continue de contribuer à la prospérité économique du pays. Grâce à la mise en œuvre du **Plan d'action sur la main-d'œuvre**, il est possible d'améliorer les services de recrutement, d'emploi et de maintien en poste à court et à long terme.

Les activités critiques suivantes de recherche et développement sont comprises dans le plan :

[4.1.1 Augmenter l'offre de main-d'œuvre pour répondre aux besoins immédiats et futurs en matière de travailleurs qualifiés et non qualifiés](#)

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit des actions immédiates pour améliorer l'accès à de la main-d'œuvre nationale et étrangère et pour répondre aux besoins à

plus long terme en augmentant la taille du bassin de main-d'œuvre dans le secteur agricole et agroalimentaire.

4.1.1.1 Faciliter l'accès à la main-d'œuvre temporaire et saisonnière

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit de faciliter l'accès des intervenants du secteur aux travailleurs temporaires et saisonniers afin d'assurer que les besoins en matière de main-d'œuvre sont satisfaits de manière efficace et uniforme.

Le programme TET est un outil conçu pour faciliter l'accès à la main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire, quand il n'existe pas d'options de main-d'œuvre nationale. Sans moyens efficaces permettant d'avoir accès à la main-d'œuvre étrangère pour satisfaire aux besoins actuels, les entreprises risquent de connaître l'échec.

L'embauche de travailleurs étrangers n'est pas une option moins coûteuse et n'est certainement pas une option idéale à plus long terme. Les efforts supplémentaires de recrutement, les coûts des billets d'avion et la hausse des taux de rémunération majorent les coûts de production, ce qui désavantage les entreprises canadiennes alors qu'elles s'efforcent d'être concurrentielles dans l'exportation de leurs produits. Une entreprise qui se spécialise dans l'agriculture primaire a estimé que le coût d'embauche d'un travailleur étranger temporaire peu qualifié pendant deux ans par l'entremise du Volet agricole lui coûte plus de 12 000 \$ de plus que l'embauche d'un Canadien. Voir le tableau 3 ci-après.

Le PTET est conçu pour résoudre les problèmes à court et à moyen terme de l'offre actuelle de main-d'œuvre du Canada et il est essentiel au succès des entreprises. L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande d'apporter des améliorations précises pour que les entreprises canadiennes aient facilement accès à la main-d'œuvre dont elles ont besoin par le biais de programmes et de procédés relativement faciles à solliciter, rapides à exécuter et rationalisés pour permettre aux entreprises de satisfaire à leurs besoins et d'être sûres qu'elles ont le maximum d'efficacité et de compétitivité.

Tableau 3 : Comparaison des coûts estimatifs qui se rattachent à l'embauche d'un TET et d'un Canadien

Volet agricole (CNP 8431)	TET peu qualifié	Canadien peu qualifié
Publicité	100,00 \$	100,00 \$
Billet d'avion aller-retour	1 000,00 \$	

Temps d'administration (coûts)	500,00 \$	25,00 \$
Prime locative	7 200,00 \$	
CAT	3 500,00 \$	
Avantages sociaux au moment de l'embauche	400,00 \$	
	12 700,00 \$	125,00 \$
En dehors du Volet agricole (CNP 8253)	TET qualifié	Canadien qualifié
Publicité	100,00 \$	100,00 \$
Temps d'administration (coûts)	500,00 \$	25,00 \$
Avantages sociaux au moment de l'embauche	400,00 \$	
	1 000,00 \$	125,00 \$

Les activités suivantes sont comprises dans le plan :

- Concevoir une source centralisée d'information et d'aide pour faciliter l'emploi des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole et agroalimentaire afin de répondre aux besoins du secteur de manière efficace et uniforme. Cette source aidera le secteur à utiliser avec plus d'efficacité le programme TET, ce qui permettra à EDSC d'être plus efficace et de réduire le temps qu'il lui faut pour traiter les demandes.
- Concevoir un volet « agricole et agroalimentaire » gérable pour l'emploi de TET directement dans le secteur, en plus du PTAS actuel. Ce volet doit être géré par des unités qui se consacrent au secteur et qui possèdent des connaissances et une compréhension solides du marché et des bassins de main-d'œuvre qui s'y rattachent. L'orientation précise actuelle de l'agriculture primaire et du PTAS ne concorde pas avec la notion actuelle de chaîne de valeur dont dépend la rentabilité du secteur. Il importe de comprendre les pénuries de main-d'œuvre chroniques et qui durent toute l'année qui frappent de nombreuses entreprises de transformation des aliments, et qui ont un effet direct sur l'agriculture primaire. Si les entreprises de transformation n'arrivent pas à transformer des produits, les producteurs ne peuvent pas pratiquer l'agriculture. L'actuel « Volet agricole » est trop étroitement harmonisé avec le PTAS et il ne reflète pas les pratiques actuelles dans la population active d'aujourd'hui. Le fait d'avoir un volet particulier « gérable » pour l'agriculture primaire et l'agroalimentaire contribuera à rationaliser le processus et à le

rendre plus efficace pour les demandeurs et pour EDSC. La rationalisation du processus rendra le système plus efficace.

- Faciliter les activités interministérielles entre AAC, CIC et EDSC pour coordonner, rationaliser et réviser les besoins s'il y a lieu, moyennant l'appui des intervenants du secteur. Les communications entre ces ministères et l'industrie revêtent une importance névralgique en ce sens qu'elles permettent de comprendre la position les uns des autres sur la façon d'aborder les enjeux actuels et de s'assurer que le programme donne des résultats concluants pour toutes les parties.

- Collaborer avec EDSC pour s'attaquer aux questions suivantes :

Délais de traitement : Avec l'entrée en vigueur d'un droit d'utilisation de 275 \$ par travailleur pour les avis sur le marché du travail (AMT), lequel s'applique à toutes les professions qui n'appartiennent pas à l'agriculture primaire, il paraît souhaitable que des normes de service ne dépassant pas 10 jours ouvrables soient fixées pour l'examen préliminaire d'une demande d'AMT une fois la demande entièrement remplie. Soixante-quinze pour cent des demandes doivent être examinées et faire l'objet d'une décision dans les 10 jours ouvrables, car c'est la norme de service en vigueur pour le traitement d'un passeport canadien. Si un examen plus fouillé s'impose, les employeurs doivent être tenus d'y procéder dans un délai semblable et une décision définitive doit être prise au plus tard dans les cinq jours qui suivent la réception de la réponse de l'employeur. La longueur des délais de traitement empêche de planifier facilement les activités de dotation. Le raccourcissement de ces délais permettra de répondre aux besoins de main-d'œuvre à court et à moyen terme dans le contexte actuel de la main-d'œuvre.

Communications : L'interprétation des règlements et des politiques qui s'appliquent au volet agricole et agroalimentaire doit être mise à la disposition de tous les intervenants. On recommande la création d'un manuel sur le PTET dans le secteur agricole et agroalimentaire à l'intention des agents et des employeurs. Ce manuel devra être révisé tous les six mois et mis à jour chaque année. Il doit s'agir d'un manuel en ligne auquel tous les intervenants ont accès. Un agent ou une unité en particulier doit être désigné pour le portefeuille agricole et agroalimentaire afin d'en assurer l'uniformité. Il doit également y avoir des rapports réguliers entre les représentants du secteur agricole et

les décideurs afin de pouvoir examiner les politiques qui entrent en jeu dans l'agriculture canadienne qui se prévaut du PTET.

Hébergement : On devait éclaircir la définition d'hébergement se rapportant aux dortoirs sur le site Web d'EDSC. On recommande que les exigences en matière d'hébergement ne soient obligatoires que pour la section A du volet agricole prévu (voir annexe 7.4) et la section B pour les professions peu spécialisées. Les postes peu spécialisés de la section B ne doivent pas représenter plus de 30 % du revenu brut. L'ajout d'exigences de logement majore les coûts d'embauche d'un TET qui n'existeraient pas si l'on embauchait des Canadiens.

Transports : Si l'employé met fin à son emploi avant la fin du contrat, il est alors responsable de son billet d'avion aller-retour.

Couverture de santé : L'ESOM devait fournir à EDSC des exemples concrets et les textes législatifs de l'Alberta pour analyser la situation. Il est recommandé que la section B du volet agricole prévu (voir annexe 7.4) impose l'impératif d'une couverture de santé équivalant à celle des Canadiens actuellement employés par l'employeur (c.-à-d. si l'employeur fournit une couverture de santé élargie à un taux collectif, cela doit être considéré comme étant équivalent). Au minimum, tous les TET doivent être protégés contre les accidents du travail. Le fait d'utiliser des exigences différentes pour les TET et les Canadiens rend extrêmement difficile la gestion d'une entreprise. La plupart des entreprises ont des régimes collectifs, soit tout ou rien. Les coûts pour l'entreprise doivent être les mêmes pour les deux.

Taux de rémunération : Les taux de rémunération doivent être plus réalistes par rapport à ce que les employeurs paient aux Canadiens. Les taux prescrits sur le site Web *Travailler au Canada* (qui s'appliquent au Volet des professions peu spécialisées et au Volet des professions spécialisées) sont nettement plus élevés que ce que les producteurs paient aux Canadiens, sans compter qu'il y a également des problèmes géographiques colossaux. Le fait d'avoir des taux de rémunération plus élevés pour les TET constitue une discrimination à l'égard des Canadiens qui travaillent pour les mêmes entreprises. Cela place également l'entreprise en situation de désavantage concurrentiel

par rapport à nos homologues des États-Unis car nous devons payer des coûts plus élevés.

- Les taux de rémunération doivent être fixés par le secteur particulier, être réalistes pour les employeurs et faire l'objet d'un examen annuel.
- Les taux de rémunération en vertu des conventions collectives doivent continuer d'être reconnus comme les taux de rémunération dominants. Les travailleurs doivent être rémunérés au taux de rémunération prévu dans les conventions collectives pour la CNP dans laquelle ils travaillent. Pour les emplois syndiqués, les employeurs doivent offrir à leurs TET le même taux de rémunération que celui qui est fixé en vertu de la convention collective. Si un travailleur se voit attribuer un poste différent selon les conditions d'une convention collective, mais qui appartient néanmoins à la même CMP, il doit être rémunéré au taux approprié et autorisé à occuper ce poste sans l'approbation d'un AMT pendant la période de validité de son permis de travail. Si un travailleur sollicite un poste en dehors de la convention collective, la demande d'approbation de l'AMT et du permis de travail pour la CNP qui convient doit être obligatoire.
- Les hausses de salaire raisonnables doivent être autorisées jusqu'à 15 % sans demander un nouvel AMT.

Niveaux de compétence linguistique : Les professions de l'agriculture primaire sont exemptées de la nouvelle exigence du programme linguistique. Nous estimons que l'adoption de niveaux de compétence linguistique est restrictive à la fois pour le maintien en poste des travailleurs et pour la sélection de la main-d'œuvre qui convient dans le pays source. Même si nous reconnaissons que les compétences linguistiques fonctionnelles sont un volet indispensable d'une collectivité fructueuse et de l'intégration dans le milieu de travail, plutôt qu'une désignation générale, nous sommes portés à croire qu'un employeur responsable peut déterminer si le travailleur est en mesure de travailler en toute sécurité et de manière productive avant de faire appel au Programme des candidats des provinces. Il peut être difficile de recruter un TET qui possède l'ensemble de compétences et le niveau de compétence linguistique. Certes, nous pensons qu'il doit y avoir des exigences linguistiques de base en français ou en anglais, mais il arrive que l'évaluation par les agents de traitement soit variable

et que certains travailleurs se voient refuser un emploi pour cette raison. Il s'agit d'un problème que doivent résoudre les employeurs du secteur agroalimentaire.

Transition à un effectif canadien : Il est très inquiétant que l'on exige « un plan ferme pour passer à un effectif canadien » pour les professions qui ne relèvent pas de l'agriculture primaire. Compte tenu du bassin actuel de main-d'œuvre, en particulier dans les provinces de l'Ouest, et du nombre infime de Canadiens qui songent à occuper un poste dans le secteur agroalimentaire, l'embauche exclusive de Canadiens n'est pas un moyen réaliste d'appuyer notre secteur. Si l'expression signifie l'appui de l'immigration de TET sélectionnés, nous accueillons alors favorablement la reconnaissance du double objectif dans l'embauche de TET dans l'intention de les maintenir en poste en vertu des programmes des candidats des provinces. Une méthode d'obtention accélérée de la résidence permanente des travailleurs sélectionnés contribuera à les maintenir en poste et à créer une certaine stabilité pour tous les intervenants, les travailleurs étrangers, leurs familles, leurs employeurs et leurs collectivités.

- On déploie sans relâche des efforts pour embaucher des Canadiens dans le secteur agricole. C'est la priorité absolue des employeurs et le cheminement qui semble le plus sensé. On déploie également des efforts pour promouvoir l'agriculture en classe car de plus en plus de gens grandissent dans des zones urbaines et qu'il faut les éduquer sur la production alimentaire. On déploie des efforts pour faire valoir les perspectives qu'offre l'agriculture aux jeunes d'aujourd'hui. Les employeurs sont également résolus à assurer la formation en cours d'emploi pour rehausser le niveau de compétence des employés.
- Une fois ce cheminement épuisé, les employeurs peuvent se tourner vers le PTET. L'idée est de faire venir des employés dans le cadre du PTET et de leur offrir ensuite la résidence permanente. Le but des employeurs est d'avoir des effectifs durables afin de produire des aliments sains et salubres avec le maximum d'efficacité.
- Si l'industrie embauche en vertu d'un « double objectif », pour faire passer l'employé du statut de TET au statut de résident permanent, il paraît alors souhaitable que l'employeur puisse le préciser sur la demande d'AMT afin de convaincre l'agent de traitement de CIC que le candidat peut séjourner au Canada à

titre permanent et de remédier au problème qui consiste à convaincre l'agent de l'intention du travailleur de rentrer chez lui une fois que son permis de travail aura expiré.

- Il faut collaborer avec CIC pour régler les questions suivantes :

Délais de traitement : Il faut maintenir les normes de service à un niveau raisonnable. D'après les indicateurs de rendement préalables, nous proposons qu'un délai de rotation de 30 jours depuis Vegreville, aussi bien pour les demandes sur support électronique que sur support papier, soit considéré comme une norme de service minimale. Dans les bureaux à l'étranger, nous demandons une norme de service minimale de deux mois pour toutes les demandes de TET dans le secteur agricole et agroalimentaire. Le fait d'avoir de longs délais de traitement rend vraiment difficile la planification de la main-d'œuvre. Lorsqu'il faut jusqu'à 12 mois pour embaucher un TET, il devient impossible de planifier et d'embaucher dans le marché du travail actuel.

Communications : L'interprétation des règlements et des politiques qui s'appliquent au volet agricole et agroalimentaire doit être mise à la disposition de tous les intervenants. On recommande la création d'un manuel sur le PTET dans le secteur agricole et agroalimentaire à l'intention des agents et des employeurs. Ce manuel doit être révisé tous les six mois et mis à jour chaque année. Il doit s'agir d'un manuel en ligne auquel tous les intervenants ont accès. Il doit également y avoir des rapports réguliers entre les représentants du secteur agricole et les décideurs afin de pouvoir examiner les politiques qui entrent en jeu dans l'agriculture canadienne qui se prévaut du PTET.

4.1.1.2 Faciliter l'accès à la main-d'œuvre nationale

Le ***Plan d'action sur la main-d'œuvre*** prévoit de faciliter l'accès aux travailleurs canadiens afin de stimuler l'emploi d'un plus grand nombre de Canadiens pour répondre aux besoins du secteur agricole et agroalimentaire par les mesures suivantes :

A. Mettre sur pied un centre de ressources humaines pour le secteur

Le ***Plan d'action sur la main-d'œuvre*** prévoit la mise au point d'un mécanisme centralisé qui appuiera l'avancement professionnel dans le secteur agricole et agroalimentaire dans son ensemble. Cela englobe la

constitution d'une **base de données solide et consultable en ligne d'emplois** qui précise le grand nombre et les types d'emplois, leurs exigences et les options de cheminement professionnel que le secteur agricole et agroalimentaire offre aux demandeurs d'emploi, aux étudiants, aux professeurs, aux conseillers d'orientation et aux employés afin d'améliorer la sensibilisation, l'intérêt, les inscriptions, le recrutement, l'emploi et le maintien en poste (en mobilisant les outils existants).

- Tirer parti des recherches et des outils existants, notamment d'AgriParcours, concevoir un outil de référence en ligne consolidé comme plaque tournante permettant à l'industrie de reconnaître les données à jour sur le marché du travail : emplois selon le niveau et le produit de base, exigences en matière d'emploi, cheminements de carrière, taux de rémunération et fourniture aux demandeurs d'emploi et aux employés des renseignements dont ils ont besoin pour prendre des décisions avisées sur leur carrière (l'outil de référence doit être intéressant sur le plan visuel et permettre d'avoir accès à des vidéos de promotion de carrière, à des outils interactifs).
- Concevoir l'outil consultable en ligne pour transmettre des renseignements sur les exigences en matière d'apprentissage et mettre en liaison les utilisateurs, notamment ceux qui cherchent à se recycler et/ou à perfectionner leurs compétences et ceux qui envisagent de travailler dans le secteur en leur fournissant des renseignements sur les options d'apprentissage.
- Concevoir l'outil en ligne pour qu'il comporte un mécanisme d'entretien automatisé afin de garantir la mise à jour du contenu en permanence.
- Entretenir l'outil en menant des recherches soutenues et en organisant des forums d'échange de renseignements afin de saisir les tendances nouvelles sur les emplois, les exigences en matière d'emploi et les cheminements de carrière.
- Mobiliser l'outil comme outil de planification des effectifs et comme éventuel outil de détermination des carences de formation pour éclaircir les renseignements sur le marché du travail et les exigences pour tous les intervenants du secteur, notamment les demandeurs d'emploi, les employeurs, les employés, les associations, les gouvernements et les établissements d'enseignement.

B Concevoir une initiative d'avancement professionnel et des outils pour le secteur

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit la prise d'une initiative collective et intégrée d'avancement professionnel, notamment un dépôt centralisé qui facilite l'utilisation de tous les documents et leur accès afin d'accroître le futur bassin de main-d'œuvre. Cela englobe la mise au point d'outils d'avancement professionnel dans tout le secteur qui s'adressent aux

demandeurs d'emploi, aux professeurs, aux conseillers d'orientation et aux employés et qui pourront être utilisés par tous les intervenants du secteur, notamment les employeurs, les associations et les établissements d'enseignement afin d'améliorer la sensibilisation, l'intérêt, les inscriptions, le recrutement, l'emploi et le maintien en poste pour le secteur (en faisant appel aux outils existants et aux efforts de commercialisation de tous les membres du secteur).

- Concevoir des messages et des outils détaillés et convaincants, notamment sous un angle concurrentiel pour susciter l'intérêt, promouvoir les carrières et attirer des effectifs durables dans le secteur agricole et agroalimentaire pour les jeunes, les demandeurs d'emploi et les employés actuels (p. ex. des vidéos, des ressources en classe propres à chaque niveau, comme des guides de l'enseignant liés au cursus, des boîtes à outils à diffuser auprès des intervenants de l'enseignement et du secteur).
- Concevoir tous les documents avec le concours des principaux intervenants et en y insérant des messages qui s'adressent à l'auditoire ciblé.
- Diffuser tous les documents par le biais d'un dépôt centralisé qui intègre les documents dans le centre des ressources en matière d'emploi afin d'en faciliter l'accès. Promouvoir les documents auprès des auditoires ciblés et des intervenants de l'industrie pour en assurer l'utilisation.

4.1.2 Enrichir les connaissances et les compétences des travailleurs pour répondre aux besoins immédiats et futurs en matière de main-d'œuvre

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit l'enrichissement des connaissances et des compétences des travailleurs agricoles du Canada afin de faciliter le maintien en poste et l'employabilité future au fur et à mesure que des progrès technologiques et des innovations modifient les exigences des postes du secteur agricole et agroalimentaire par l'entremise de ce qui suit :

4.1.2.1 Concevoir un centre des ressources d'apprentissage

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit la mise au point d'un mécanisme centralisé pour appuyer l'acquisition des compétences et des connaissances et la formation dans le secteur agricole et agroalimentaire dans son ensemble. Cela prévoit la constitution d'une **base consultable de ressources d'apprentissage en ligne** afin de faciliter l'accès aux options d'apprentissage dans le secteur agricole et agroalimentaire sous toutes leurs formes au Canada pour les étudiants, les demandeurs d'emploi, les employés, les employeurs et les administrateurs du domaine de l'enseignement (en faisant appel aux outils existants).

- Regrouper les recherches actuelles pour définir toutes les options d'études et de formation pour le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire, notamment les possibilités d'apprentissage traditionnel ou non.
- Tirer parti des outils existants, notamment d'AgriTalent pour rassembler les résultats de l'évaluation en une base de données en ligne consultable qui permet d'avoir facilement accès aux options d'apprentissage propres à chaque produit de base et à chaque région et présentant de l'utilité pour tous les types de demandeurs d'apprentissage dans le secteur agricole et agroalimentaire afin d'améliorer les services de recrutement, de formation, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste.
- Concevoir l'outil en ligne pour qu'il comporte un mécanisme d'entretien automatisé afin de garantir la mise à jour du contenu en permanence.
- Concevoir la base de données consultable en ligne pour qu'elle comporte des descriptions qui précisent les critères relatifs à la qualité du programme évalué dans diverses optiques (p. ex. liste des objectifs d'apprentissage, dernière mise à jour du programme, fondement de la conception ou de la mise à jour du cursus, types d'évaluation de l'apprentissage, rétroaction des apprenants, rétroaction des employeurs).
- Procéder à une évaluation pour déterminer les besoins en matière d'information des demandeurs d'apprentissage, notamment les messages de communication et les circuits de commercialisation qui donnent les résultats les plus concluants pour atteindre divers auditoires ciblés (les jeunes, le marché du travail en général, les travailleurs agricoles et agroalimentaires, les superviseurs/gestionnaires, les employeurs, les nouveaux arrivants au Canada) afin d'améliorer le recrutement et le maintien en poste dans le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Prévoir une analyse d'intérêt sous divers formats d'apprentissage et examiner les problèmes d'accès et les obstacles à l'amélioration. Prévoir également une évaluation de la façon dont les apprenants déterminent leurs besoins d'apprentissage et les options qui sont souhaitables (p. ex. autoévaluations, listes de contrôle) pour les divers groupes ciblés.
- Concevoir la base de données consultable en ligne pour relier et transmettre des renseignements sur les exigences professionnelles et le cheminement de carrière afin de faire valoir la transférabilité des compétences et d'éclaircir les options professionnelles futures qui s'offrent aux apprenants.
- Concevoir la base de données en ligne de manière à ce qu'elle permette d'obtenir la rétroaction des utilisateurs pour officiellement en évaluer la qualité et l'efficacité et suivre les contributions au niveau de la base.

4.1.2.2 Faire concorder la formation et les besoins du secteur

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit d'améliorer la concordance entre les programmes de formation et d'enseignement offerts et les besoins du secteur grâce à l'établissement de partenariats et à un examen structuré des programmes afin de permettre à tous les Canadiens d'acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir dans les milieux de travail

modernes du secteur agricole et agroalimentaire et de multiplier les inscriptions à ces programmes afin d'accroître en définitive le bassin de diplômés hautement qualifiés.

- Concevoir un outil d'évaluation détaillé, en faisant appel aux recherches existantes pour déterminer les actuelles lacunes de formation et d'études en analysant la situation actuelle des options de formation par rapport aux besoins professionnels de toutes les professions qui relèvent du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Cela nécessite de collaborer avec les associations, les intervenants du secteur et du milieu de l'enseignement afin de tirer parti des analyses existantes et de coordonner le perfectionnement.
- Aider les établissements d'enseignement et de formation à déterminer les besoins du secteur et à satisfaire aux besoins d'apprentissage qui ne sont pas comblés. Faciliter les rapports entre l'industrie et le milieu de l'enseignement et fournir des directives sur certaines lacunes des programmes, collaborer avec les intervenants pour améliorer la situation et concevoir le nouveau contenu des programmes afin de répondre aux exigences d'emploi et aux besoins du secteur.
- Concevoir un plan afin d'harmoniser constamment les besoins du secteur et les programmes d'études offerts en facilitant les partenariats dynamiques entre les intervenants et en proposant un cycle d'examen qui garantit que les besoins nouveaux et émergents du secteur sont éclaircis et transmis pour faciliter l'élaboration des programmes d'études.

4.1.2.3 Augmenter les investissements dans la gestion et la formation des RH

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** prévoit d'enrichir les connaissances des employés, des gestionnaires et des superviseurs du secteur en matière de gestion des ressources humaines grâce à l'utilisation accrue de techniques optimales de gestion et à l'augmentation des investissements dans la formation et l'acquisition de compétences afin de renforcer le recrutement, l'emploi, la sécurité et le maintien en poste des travailleurs du secteur agricole et agroalimentaire dans les entreprises canadiennes.

- Prendre une initiative pour déterminer, quantifier et instruire le secteur sur les avantages de la formation et du perfectionnement dans l'optique des divers groupes ciblés afin d'assurer la valeur qu'il y a à investir du temps et des ressources dans la formation (aussi bien la formation technique que la formation sur la gestion des entreprises) et comme moyen d'améliorer le succès des entreprises et de s'assurer que les liens avec la rentabilité sont parfaitement compris. Cela consiste à concevoir des outils d'autoévaluation, des guides et des listes de contrôle pour assurer la suffisance des connaissances et du recours aux investissements dans la formation et le perfectionnement et aider à éclaircir les carences pour chaque intervenant. Il s'agit là d'un paramètre important de l'amélioration du recrutement et du maintien en poste que l'on peut appuyer en faisant appel aux données sur les

- exigences propres à chaque emploi qui ont été établies et en collaborant avec les intervenants de l'industrie.
- Prendre une initiative afin de reconnaître, de quantifier et d'instruire le secteur sur les avantages d'une saine gestion des ressources humaines en éclaircissant le rendement de l'investissement dans le perfectionnement ciblé des compétences dans les principaux sujets pour les employeurs et les employés occupant des postes de gestion afin d'assurer le succès de la gestion efficace des ressources humaines. Cela consiste à concevoir des outils d'autoévaluation, des guides et des listes de contrôle pour assurer la suffisance des connaissances et le recours à la gestion des ressources humaines et aider à éclaircir les carences pour chaque intervenant. Cela peut être facilité en faisant appel aux documents existants et en collaborant avec les établissements d'enseignement et les associations qui se concentrent sur ce paramètre.
 - Promouvoir l'accès à des perspectives efficaces d'apprentissage sur la gestion des RH pour tous les intervenants du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire en tenant compte des coûts, de la durée et du lieu. Faire appel aux ressources existantes et aux programmes offerts et faciliter l'accessibilité des contenus essentiels en favorisant la conception et le déroulement d'ateliers, de webinaires, de programmes et de guides d'apprentissage électronique et d'autoformation. Ce sont les propriétaires et les gestionnaires d'entreprises qui ont l'impact le plus profond sur le recrutement et le maintien en poste pour le secteur et qui ont le plus besoin d'une aide en matière de perfectionnement professionnel dans le domaine de la gestion des RH.

4.2 Cadre de mise en œuvre

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre a mené de nombreuses recherches pour souligner les activités qui s'inscrivent dans le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** et elle est résolue à appuyer le succès de cette initiative pour répondre aux préoccupations immédiates et critiques suscitées par la main-d'œuvre du secteur et le perfectionnement de ses connaissances et compétences. L'équipe a également passé beaucoup de temps à déterminer la démarche, la méthode et le calendrier qui conviennent de même que les collaborateurs et les dirigeants chargés d'en assurer le succès. L'examen approfondi du caractère immédiat des besoins et des complexités qui entrent en jeu, de même que la mobilisation intégrale du savoir-faire de l'industrie, des recherches, des pratiques optimales et des outils à l'appui des activités de cette initiative ont abouti à des recommandations sur le cadre de mise en œuvre.

4.2.1 Démarche

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande que cette initiative soit prise à titre d'effort concerté, en suivant une démarche qui facilite la participation intégrale et

soutenue des intervenants de l'ensemble du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Au cœur du **Plan d'action sur la main-d'œuvre**, il y a l'établissement de partenariats et la participation des associations du secteur, des entreprises agricoles et agroalimentaires, des établissements d'enseignement et des divers ministères des gouvernements provinciaux et fédéral. La participation et la contribution des intervenants à la collecte des données, à l'analyse, au perfectionnement, à la validation, aux communications et au maintien des travaux sont indispensables pour s'assurer que l'initiative reste axée sur les besoins prioritaires du secteur. Cette initiative fera appel aux recherches existantes, aux documents, aux outils, à l'expertise et aux efforts des intervenants partenaires de tous les groupements de producteurs au sein du secteur agricole et agroalimentaire et de toutes les régions du Canada pour limiter le dédoublement des efforts et assurer des messages concertés qui promeuvent l'intérêt, la fidélité et qui garantissent une main-d'œuvre qualifiée qui assurera le succès futur du secteur. L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande la participation soutenue des nombreux intervenants qui ont contribué à l'élaboration de ce **Plan d'action sur la main-d'œuvre**, notamment les associations nationales, les conseils sectoriels, les établissements d'enseignement et les ministères gouvernementaux pour en assurer le succès. En particulier, il paraît souhaitable que les membres de l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre maintiennent leur engagement à l'égard de cette initiative et tiennent lieu de comité consultatif qui appuiera et orientera les activités de mise en œuvre qui se rattachent à ce plan.

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre reconnaît l'ampleur et l'étendue du plan et le besoin d'y affecter des ressources spécialisées pour en surveiller tous les éléments. Il paraît souhaitable que cette initiative soit dirigée par une organisation investie du mandat, de l'expérience et de la capacité d'entreprendre une tâche aussi ambitieuse. L'organisation responsable travaillera avec l'appui de l'industrie et du gouvernement pour surveiller tous les éléments de l'initiative et gérer toutes les activités du plan. Cela consistera à mobiliser les principaux intervenants, notamment les associations du secteur, le gouvernement, le milieu de l'enseignement et les entreprises agricoles pour qu'ils travaillent de manière concertée afin d'atteindre les résultats et d'exécuter le plan. Le rôle de l'organisation responsable consistera à gérer les contributions des intervenants et des partenaires du secteur, à mener tous les éléments des recherches, à surveiller toutes les activités de développement, à recueillir la contribution et les points de vue de l'ensemble du secteur afin d'entièrement valider les documents, d'appuyer la finalisation de tous les extraits pour qu'ils soient utiles et de répondre aux besoins du secteur, de diffuser les résultats afin d'assurer le succès global de l'initiative.

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande que cette initiative soit dirigée par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. Le Conseil est bien placé pour réaliser ce projet étant donné que son mandat consiste à régler les

problèmes de ressources humaines auxquels est confronté le secteur agricole du Canada. Le Conseil possède une riche expérience de la collaboration avec les dirigeants de l'industrie, les gouvernements et les intervenants du milieu de l'enseignement pour chercher, élaborer et transmettre des solutions novatrices aux problèmes posés par l'emploi dans le secteur agricole, la gestion et le perfectionnement des compétences. Son objectif est de constituer un effectif suffisant, fiable, qualifié et progressiste qui renforcera la capacité du milieu agricole à prospérer et à réussir sur le marché international concurrentiel. Le Conseil a collaboré avec les intervenants du secteur à la préparation des documents de base afin de faciliter l'accès à un bassin de main-d'œuvre dynamique et d'assurer que les travailleurs possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour réussir à l'avenir. Ceux-ci seront entièrement mobilisés dans le cadre de cette initiative.

Cet organisme a une vaste expérience des recherches sur le marché du travail dans le secteur agricole et de l'appui des besoins en matière de main-d'œuvre des intervenants du secteur. Le Conseil a conçu une multitude de ressources pour aider les membres du milieu agricole à avoir accès à des renseignements sur les emplois, à promouvoir les carrières en agriculture et à répertorier les programmes de formation qui répondent aux besoins des travailleurs. Il a également pris toute une diversité d'initiatives de recherche pour résoudre les problèmes critiques de main-d'œuvre. Le Conseil est sur le point d'entreprendre des recherches avec le concours des ministères gouvernementaux et des intervenants des provinces pour concevoir une démarche concertée et cohésive afin de définir le marché du travail agricole. Cette initiative aboutira à un modèle de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans le secteur agricole qui reflète fidèlement les besoins sans cesse changeants du secteur, initiative qui appuiera le **Plan d'action sur la main-d'œuvre**. Le Conseil a également pris part aux activités des groupes de travail de l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre, en leur fournissant des documents généraux et une aide en matière de recherche afin de faciliter l'initiative.

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture est un organisme investi du mandat, de l'expérience et du potentiel de prendre cette initiative qui fera appel à la participation et à l'investissement des principaux intervenants pour qu'ils travaillent de manière concertée afin d'atteindre des résultats probants.

C'est ainsi que l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande la participation et l'investissement indéfectibles des principaux intervenants pour qu'ils collaborent de manière structurée et concertée au lancement du **Plan d'action sur la main-d'œuvre** et qu'ils fassent tout pour que ses activités contribuent à améliorer l'offre générale de main-d'œuvre pour le secteur et à perfectionner les connaissances et les compétences de la main-d'œuvre agricole et agroalimentaire.

4.2.2 Calendrier

Compte tenu de l'immédiateté des questions qui entrent en jeu et du besoin pour les entreprises agricoles et agroalimentaires de trouver des travailleurs pour leurs activités actuelles, l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande le lancement immédiat de cette initiative. Le secteur est déjà confronté à l'incapacité de pourvoir des postes, ce qui a des conséquences claires et néfastes sur la viabilité actuelle et la durabilité future. Il est donc impérieux que des mesures claires et ciblées soient prises le plus rapidement possible pour atténuer les risques pour la santé de ce secteur.

4.2.3 Prochaines étapes

Pour assurer la mise en œuvre fructueuse du **Plan d'action** proposé par l'Équipe spéciale **sur la main-d'œuvre**, le plan a été remis aux principaux intervenants, notamment aux hauts fonctionnaires du gouvernement, pour qu'ils puissent faire connaître leur niveau d'intérêt et d'appui pour la collaboration à ces activités. Compte tenu du niveau favorable d'intérêt et de la rétroaction de l'industrie et du gouvernement, notamment de l'existence d'une aide financière, l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande le lancement de cette initiative. Au nombre des activités de lancement, mentionnons l'élaboration et la diffusion d'une proposition afin d'établir les partenariats nécessaires et d'obtenir la participation des intervenants à la mise en œuvre du **Plan d'action sur la main-d'œuvre** en vue de remédier aux problèmes cruciaux de main-d'œuvre auxquels est confronté le secteur agricole et agroalimentaire de manière ciblée et collective.

SECTION 5 : Conclusion

L'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre recommande que l'industrie et le gouvernement établissent un partenariat pour exécuter le **Plan d'action sur la main-d'œuvre**, se fassent les défenseurs de l'initiative et procurent le soutien politique et financier nécessaire à cette initiative importante qui contribue à assurer la stabilité future et le succès du secteur agricole et agroalimentaire canadien.

Le **Plan d'action sur la main-d'œuvre** a été conçu à l'issue de nombreuses recherches et consultations avec l'industrie qui ont éclairci les difficultés omniprésentes des pénuries de main-d'œuvre et ont souligné le besoin d'atteindre deux objectifs prioritaires :

- **accroître l'offre de main-d'œuvre** – pour satisfaire aux besoins immédiats et futurs de travailleurs qualifiés et non qualifiés;
- **enrichir les connaissances et les compétences des travailleurs** – pour répondre aux besoins immédiats et futurs du secteur en matière de main-d'œuvre.

Les activités du plan visent ces deux objectifs, et de par sa mise en œuvre, elles cherchent à améliorer le recrutement, l'emploi et le maintien en poste dans le secteur à court et à plus long terme.

Il est urgent que l'on accorde toute l'attention voulue à ces activités et que le secteur agricole et agroalimentaire se fasse le défenseur du **Plan d'action sur la main-d'œuvre**, car cela est indispensable si l'on veut que le secteur demeure viable, concurrentiel et qu'il contribue de manière appréciable à la prospérité économique du pays.

Grâce à des partenariats engagés et à des investissements entre l'industrie et le gouvernement dans le cadre de cette démarche concertée, il est possible de venir en aide au secteur agricole et agroalimentaire en lui offrant suffisamment de travailleurs possédant les connaissances et les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs d'aujourd'hui et assurer la prospérité permanente, l'avantage concurrentiel et la croissance de l'industrie à l'avenir.

SECTION 6 : Ouvrages de référence

- Agriculture et Agroalimentaire Canada. 2012. Sondage national sur le renouveau 2012 – Programme de développement des entreprises – Évaluation quantitative et qualitative, rapport final.
- Agriculture et Agroalimentaire Canada. 2013. Vue d'ensemble du système agricole et agroalimentaire canadien.
- Agriculture et Agroalimentaire Canada. 2013. Étude sur les questions stratégiques, phase 4, Producteurs agricoles.
- Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. 2009. Recherche au sein du marché du travail sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre agricole.
- Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. 2011. Recherche au sein du marché du travail : Pleins feux sur les petites exploitations agricoles.
- Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. 2011. Exploitations agricoles d'aujourd'hui et de demain : développement de l'emploi et des compétences.
- Table ronde sur la chaîne de valeur du porc canadien. 2008. Cadre stratégique relatif à la chaîne de valeur de l'industrie du porc « De la survie à la prospérité ».
- Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie des produits de la mer. 2012. Plan stratégique 2012-2022 de la Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie des produits de la mer.

- Citoyenneté et immigration Canada. (14 mars 2013). Travailleurs étrangers temporaires : recherches récentes et questions stratégiques actuelles (diapos PowerPoint), consulté à l'adresse irpp.org/assets/Uploads/manicom3.pdf.
- Conference Board du Canada. 2013. Seeds for Success: Enhancing Canada's Farming Enterprises.
- Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments. 2011. Rapport complet – Qui transforme vos aliments? Étude d'information sur le marché du travail dans le secteur des aliments et des boissons 2011.
- Table ronde sur l'industrie de la transformation des aliments. 2010. Cultiver le secteur canadien de la transformation alimentaire – un plan d'action industrie/gouvernement.
- Document de réflexion du Centre George Morris. 2013. Travailleurs étrangers temporaires et accès à la main-d'œuvre.
- Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie horticole. 2012. Sondage national de la TRCVIH : Compétences et capacité de formation dans le secteur horticole canadien.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada. 2013. Dix premiers groupes professionnels pour les travailleurs étrangers temporaires, http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-groupe-prof.shtml.
- Groupe de travail sur les initiatives d'échange d'informations. 2013. Les mécanismes d'échange d'informations dans le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

- Ontario Greenhouse Alliance. 2013. Development of the Profile and Economic Impact Analysis of the Ontario Greenhouse Sector Workforce.
- Table ronde sur la chaîne de valeur des produits biologiques. 2013. Plan stratégique 2013-2018 de la Table ronde sur la chaîne de valeur des produits biologiques.
- Groupe de travail sur le développement des compétences, les études, la formation et le maintien en poste. 2013. Considérations : cerner les lacunes et proposer des solutions.
- Groupe de travail sur le développement des compétences, les études, la formation et le maintien en poste. 2013. Examen des outils et des services agricoles utiles à l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre.
- Groupe de travail sur le développement des compétences, les études, la formation et le maintien en poste. 2013. Matrice sommaire des outils et des services agricoles.
- Statistique Canada. 2011. Enquête sur la population active.
- Statistique Canada. 2006. Recensement de l'agriculture.
- Statistique Canada, 2013; Recettes monétaires agricoles, tableau 002-0001 et Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, tableau 304-0014.
- Centre de recherche et d'innovation de Vineland; État de l'industrie : examen des technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre dans le secteur horticole; rapport préparé pour le Groupe de travail sur la main-d'œuvre de la Table ronde sur la chaîne de valeur de l'industrie de l'horticulture, 28 mars 2013.
- Wiseman, M., P. MacDonald-Dewhirst. 2013. Les pénuries de main-d'œuvre agricole au Canada, mémoire présenté au Comité permanent des ressources

humaines, des compétences et du développement social et du statut des personnes handicapées.

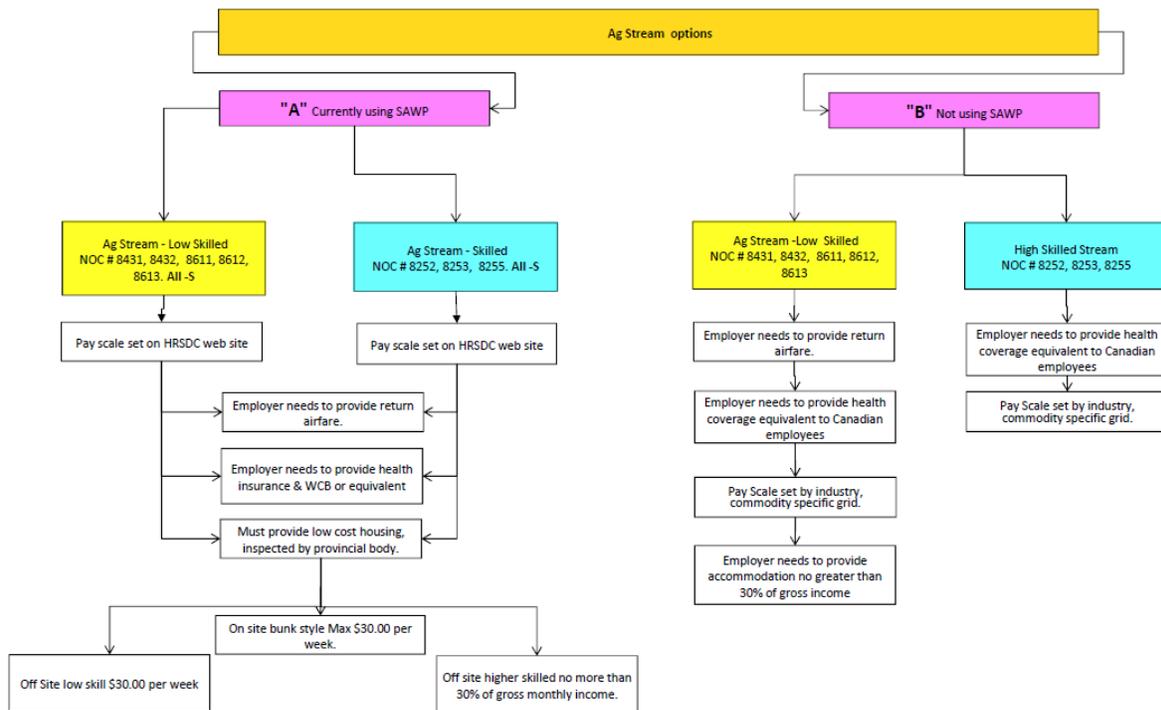
SECTION 7 : Annexes

7.1 Liste des abréviations

AAC	Agriculture et Agroalimentaire Canada
SAA	Système agricole et agroalimentaire
CCRHA	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CC	Conventions collectives
EDSC	Emploi et Développement social Canada
RH	Ressources humaines
GTIPI	Groupe de travail sur les initiatives de partage d'informations (GTIPI)
AMT	Avis sur le marché du travail
ESMO	Équipe spéciale sur la main-d'œuvre
CNP	Classification nationale des professions
GTPP	Groupe de travail sur les politiques et les programmes

RI	Rendement de l'investissement
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers.
GTCFEMP	Groupe de travail sur les compétences, la formation, l'éducation et le maintien en poste
TET	Travailleurs étrangers temporaires
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
TRCV	Tables rondes sur les chaînes de valeur

7.2 Volet agricole et agroalimentaire proposé par le GTPP



Ag Stream options = Options du volet agricole

A... = « A » utilise actuellement le PTAS

B... = « B » n'utilise pas le PTAS

Ag Stream – Low... = Volet agricole – professions peu spécialisées CNP n^{os} 8431, 8432, 8611, 8612, 8613. Tous – S

Ag Stream – Skilled... = Volet agricole – professions spécialisées CNP n^{os} 8252, 8253, 8255. Tous – S

Ag Stream – Low... = Volet agricole – professions peu spécialisées CNP n^{os} 8431, 8432, 8611, 8612, 8613.

Ag Stream – Skilled... = Volet agricole – professions spécialisées CNP n^{os} 8252, 8253, 8255.

Pay scale... = Grille de rémunération sur le site Web de RHDCC

Employer needs to provide return airfare = L'employeur doit fournir le billet d'avion aller-retour

Employer needs to provide health coverage... = L'employeur doit fournir une couverture santé équivalente à celle des employés canadiens

Employer needs to provide health insurance... = L'employeur doit fournir une assurance maladie et la CAT ou son équivalent

Must provide low cost housing... = Doit fournir un logement à loyer modéré, inspecté par un organe provincial

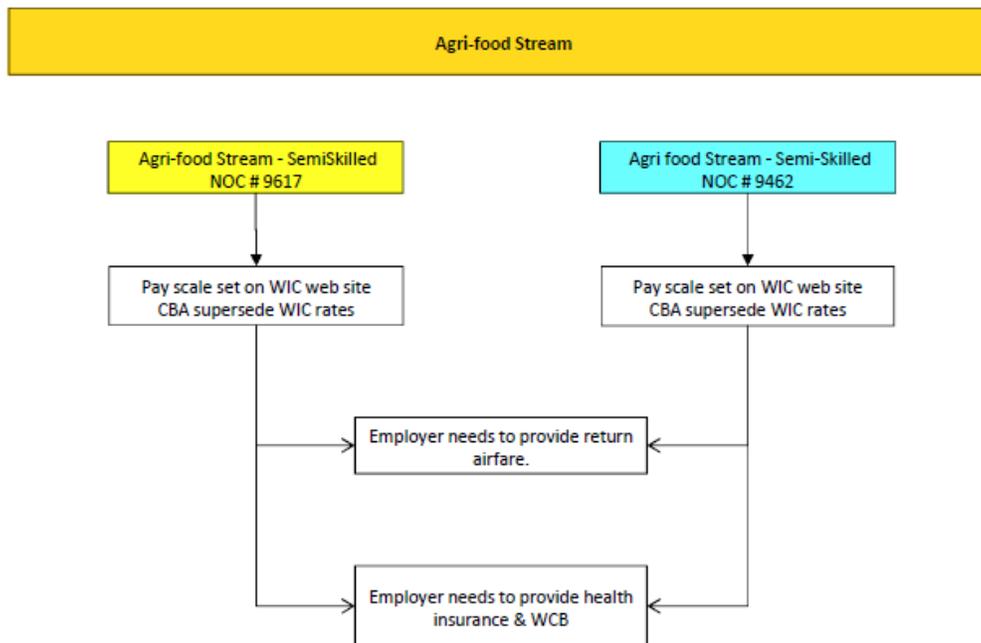
Pay scale set by industry... = Grille de rémunération fixée par l'industrie, grille propre à chaque produit de base

Employer needs to provide accommodation... = L'employeur doit fournir un logement dont le coût ne représente pas plus de 30 % du revenu brut

On site bunk... = Dortoir sur place, 30 \$ maximum par semaine

Off site low skill... = Hors site, professions peu spécialisées, 30 \$ par semaine

Off site higher... = Hors site, professions spécialisées, pas plus de 30 % du revenu mensuel brut



Agri-food Stream = Volet agroalimentaire

Agri-food Stream – SemiSkilled NOC # 9617 = Volet agroalimentaire – professions semi-spécialisées CNP n° 9617

Agri-food Stream – SemiSkilled NOC # 9462 = Volet agroalimentaire – professions semi-spécialisées CNP n° 9462

Pay scale set on... = Grille de rémunération fixée sur le site Web de WIC

La convention collective se substitue aux taux de WIC

Employer needs to provide return... = L'employeur doit fournir un billet d'avion aller-retour

Employer needs to provide health... = L'employeur doit fournir une assurance maladie et la CAT

7.3 Recommandations du Groupe de travail sur les initiatives de partage d'informations

Le GTIPI a reçu pour mission de proposer des initiatives en vue d'améliorer le potentiel actuel d'échange d'informations au sujet des compétences, de la formation, des études et des programmes de recrutement pour le secteur canadien de l'agriculture et de l'agroalimentaire, notamment le secteur des produits de la mer.

Recommandations :

1. Multiplier les possibilités et les mécanismes d'échange d'informations entre les entités administratives et les sous-industries du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire pour s'assurer que tous peuvent tirer parti des efforts et des

pratiques optimales. Par exemple, les tables rondes sur les chaînes de valeur, l'Équipe spéciale sur la main-d'œuvre.

2. Resserrer la collaboration dans le secteur au titre des activités visant à appuyer la hausse des activités de recrutement et de maintien en poste, notamment la sensibilisation aux carrières, les options de formation et les possibilités de recrutement afin de réduire le dédoublement des efforts et de promouvoir l'industrie dans son ensemble de manière à plaire à toute une diversité d'auditoires cibles.
3. Assurer le ciblage de chaque auditoire et veiller à ce que les messages soient préparés et transmis de manière à répondre aux besoins propres à chaque groupe.
4. Tirer parti des circuits de communication existants (associations) et des outils pour transmettre les principaux messages.