



Comment les problèmes de main-d'œuvre façonneront l'avenir des éleveurs de moutons et de chèvres : *Prévisions agricoles jusqu'en 2029*



Le secteur agricole du Canada fera face à des défis uniques relativement au marché du travail au cours des années à venir, et il en va de même de l'industrie ovine et caprine. Quelques-unes des tendances et réalités caractérisant le lieu de travail qui modèleront l'industrie d'ici à 2029 sont examinées dans ce rapport.



Aperçu de l'industrie

L'industrie ovine et caprine*, qui est le plus petit employeur du secteur agricole* a fait face à des pénuries de main-d'œuvre qui ont nui à sa croissance, et l'on s'attend à ce que ces pénuries s'accroissent au cours des années à venir.

L'industrie ovine et caprine comprend les exploitations dont les activités principales consistent en l'élevage de moutons et de chèvres et en l'alimentation ou l'engraissement d'agneaux.

Depuis le sommet atteint en 2006, le nombre de fermes ovines et caprines n'a cessé de diminuer, et la main-d'œuvre a chuté de plus du tiers. Cette industrie est devenue aujourd'hui le plus petit employeur du secteur agricole, avec seulement 3 200 travailleurs en 2017, soit 1 % de la main-d'œuvre agricole totale. Ce nombre inclut à la fois les employés et les propriétaires exploitants.

L'industrie est principalement soutenue par des travailleurs canadiens, les travailleurs étrangers ne représentant que 0,1 % de la main-d'œuvre. Il s'agit de la deuxième proportion la plus faible au sein du secteur agricole.

La majorité des travailleurs de l'industrie se trouve en Alberta, en Ontario et au Québec, ces provinces comptant 31 %, 28 % et 24 % de la main-d'œuvre, respectivement.

Malgré sa petite taille, l'industrie a du mal à trouver un nombre suffisant de travailleurs. En 2017, l'industrie comptait environ 80 postes non pourvus, ce qui correspondait à 2,5 % de sa demande totale de main-d'œuvre. Ces pénuries de main-d'œuvre ont occasionné des pertes de ventes évaluées à 4 millions de dollars, soit 2,4 % des ventes.

Au cours des dix prochaines années, la pénurie de main-d'œuvre de l'industrie devrait s'accroître sous l'effet du déclin de la main-d'œuvre, principalement attribuable au taux élevé de départs à la retraite.

*Dans les données tirées de l'information sur le marché du travail, le secteur agricole canadien est divisé en 11 domaines de production : 1) apiculture; 2) aquaculture; 3) bœuf; 4) produits laitiers; 5) fruits de champs et légumes; 6) céréales et oléagineux; 7) culture en serre et en pépinière et floriculture; 8) volaille et œufs; 9) mouton et chèvre; 10) porc; 11) fruits de verger et de vigne.

Coup d'œil sur l'industrie ovine et caprine

En 2017 :

- Emploie 3 200 personnes
- 80 emplois non pourvus
- 4 millions de dollars de pertes de ventes attribuables aux pénuries de main-d'œuvre

En 2029 :

- 460 travailleurs canadiens disponibles en moins
- 38 % de la main-d'œuvre partie à la retraite
- 300 emplois de plus que le nombre de travailleurs canadiens disponibles



Tendances de la production

Avec une diminution de son niveau de production et de sa productivité, l'industrie ovine et caprine pourra atteindre ses cibles de production avec une main-d'œuvre réduite. Depuis 2007, le nombre de fermes ovines et caprines a diminué du quart. Durant cette même période, toutefois, la production, de même que la productivité de l'industrie (c'est-à-dire la production par travailleur), ont augmenté de 8,5 % par année, de sorte que la réduction du nombre de fermes n'a pas eu d'incidence négative sur les niveaux de production.

D'ici 2029, la productivité de l'industrie continuera d'augmenter, mais à un rythme plus lent de 1,5 % par année. La demande de travailleurs diminuera donc de 0,6 % par année durant cette période.

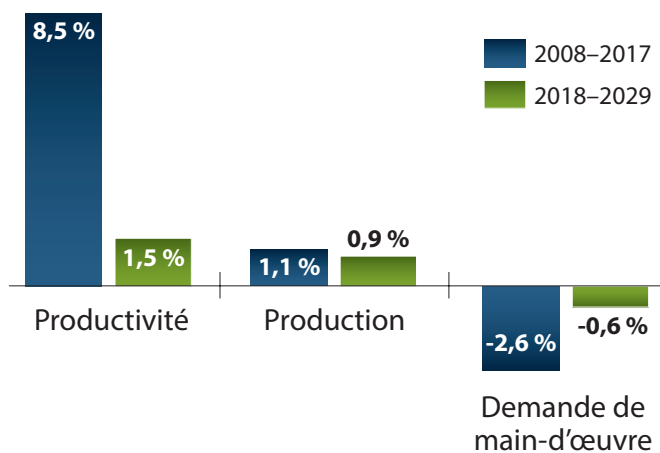


POINTS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

- En 2018, **45 %** des éleveurs de moutons et de chèvres n'ont pas été en mesure de trouver tous les travailleurs dont ils avaient besoin, comparativement à 47 % pour l'ensemble du secteur agricole.
- **34 %** des éleveurs de moutons et de chèvres s'attendent à ce que l'emploi dans leur exploitation augmente au cours des cinq prochaines années, tandis que 14 % prévoient une baisse.

Tendances relatives à la productivité, à la production et à la demande de main-d'œuvre

(variation annuelle moyenne en pourcentage)



Prévisions du marché du travail

Même si la saine productivité réduira le nombre de travailleurs requis, on s'attend à ce que la diminution de la main-d'œuvre de l'industrie accentue la pénurie de main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie.

La demande de travailleurs dans cette industrie devrait diminuer de 0,6 % par année au cours de la prochaine décennie, en raison notamment d'un accroissement de la productivité qui permet à l'industrie d'augmenter sa production sans avoir à embaucher plus de travailleurs. Ainsi, alors que l'industrie a eu besoin de 3 300 travailleurs en 2017, ce nombre diminuera à 3 000 d'ici 2029.

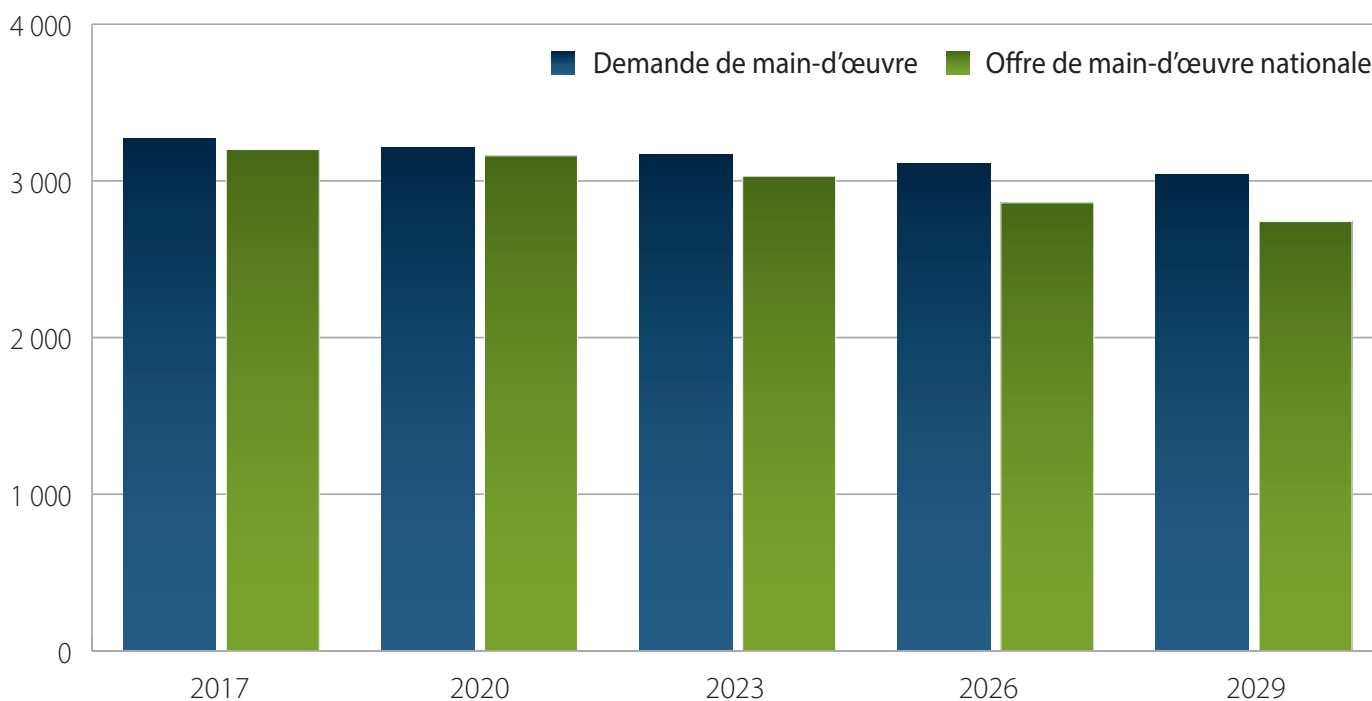
La demande de main-d'œuvre de l'industrie diminuera, mais l'offre de main-d'œuvre diminuera encore plus, passant de 3 200 travailleurs disponibles en 2017 à 2 700 travailleurs d'ici 2029. Ce déclin s'explique principalement par le taux élevé de



départs à la retraite parmi cette main-d'œuvre plus âgée que la moyenne.

Comme l'offre de main-d'œuvre diminuera plus rapidement que la demande, la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie ovine et caprine s'accroîtra, et le déficit de travailleurs atteindra 300 d'ici 2029. Bien que ce nombre soit relativement faible, il représente néanmoins un dixième (10 %) de la main-d'œuvre dont l'industrie a besoin pour maintenir ses cibles de production. En d'autres termes, près d'un emploi sur dix risque de rester non pourvu si l'industrie ne parvient pas à trouver d'autres sources de travailleurs.

La pénurie de main-d'œuvre s'accroît dans l'industrie ovine et caprine



Tendances régionales

Alors que les défis en matière de main-d'œuvre toucheront l'industrie ovine et caprine partout au Canada, c'est en Alberta que les effets se feront le plus sentir.

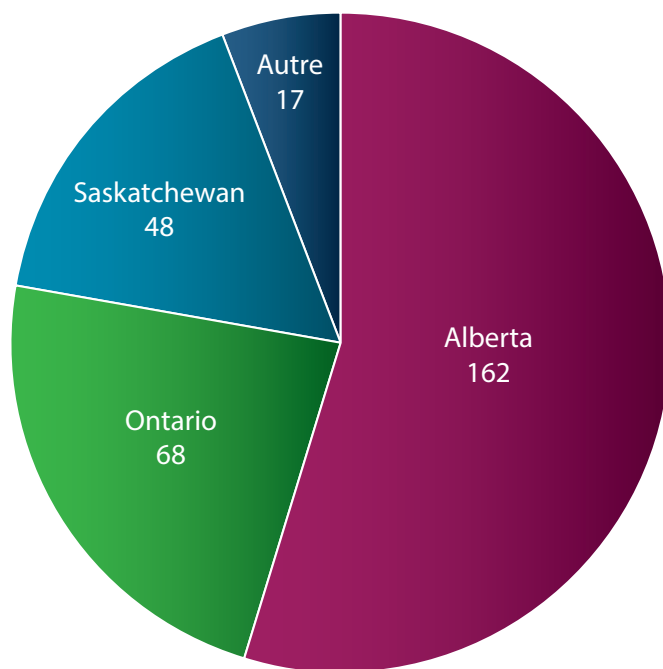
L'industrie ovine et caprine du Canada est géographiquement concentrée, l'Alberta, l'Ontario et le Québec représentant plus des quatre cinquièmes des emplois de l'industrie.

La province de l'Alberta sera la plus durement touchée par la pénurie croissante de main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie. Plus de la moitié de la pénurie de main-d'œuvre, soit l'équivalent d'environ 160 emplois, concernera la province de l'Alberta. Ce chiffre correspond à 17 % de la demande totale de main-d'œuvre de la province dans l'industrie ovine et caprine. Autrement dit, un peu moins d'un emploi sur cinq pourrait ne pas être pourvu, à moins de trouver d'autres travailleurs canadiens ou étrangers.

Outre la province de l'Alberta, la pénurie de main-d'œuvre touchera plus fortement l'Ontario et la Saskatchewan, avec environ 70 et 50 postes environ non pourvus en raison d'un manque de travailleurs disponibles.



Nombre d'emplois à risque au sein de l'industrie d'ici 2029



Tendances démographiques

Le nombre élevé de départs à la retraite limitera l'offre de main-d'œuvre dans l'industrie d'ici 2029.

L'offre de main-d'œuvre intérieure pour l'industrie ovine et caprine est passée de 3 750 en 2007 à 3 200 en 2017. Au cours des dix prochaines années, ce déclin de la main-d'œuvre se poursuivra dans toutes les provinces, en raison principalement des départs à la retraite.

De fait, l'industrie devrait connaître 1 200 départs à la retraite entre 2018 et 2029, ce qui correspond à 38 % de la main-d'œuvre actuelle. Cela la place au troisième rang sur l'ensemble des secteurs agricoles et légèrement au-dessus de la moyenne de l'ensemble du secteur agricole, dans lequel 37 % de la main-d'œuvre actuelle devrait partir à la retraite entre 2018 et 2029.



Répercussions financières

Bien que l'industrie ovine et caprine soit moins touchée par la pénurie de main-d'œuvre que d'autres dans le secteur agricole, le manque de travailleurs a tout de même une incidence sur la rentabilité et la capacité de croissance de l'industrie.

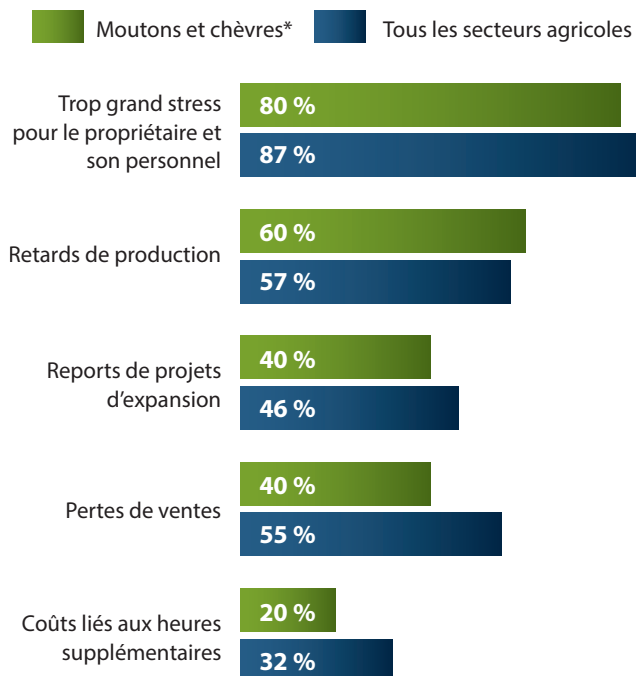
En 2017, l'industrie ovine et caprine n'a pas été en mesure de pourvoir 80 emplois. Cela correspondait à 2,5 % du nombre total de travailleurs requis, ce qui est inférieur à la moyenne de 5,4 % de l'ensemble du secteur agricole.

Les répondants au sondage de l'industrie ovine et caprine ont mentionné un certain nombre de problèmes découlant de la pénurie de main-d'œuvre. Parmi les producteurs qui ont signalé des pénuries de main-d'œuvre, quatre sur cinq (80 %) ont signalé un stress excessif pour le propriétaire et les autres employés, tandis que trois sur cinq (60 %) ont signalé des retards de production.

Les pénuries de main-d'œuvre n'ont pas seulement un effet sur l'industrie à l'heure actuelle : elles limitent aussi sa croissance future en contrecarrant les plans d'expansion ou en les retardant. Deux éleveurs de moutons et de chèvres sur cinq (40 %) qui ont connu des pénuries de main-d'œuvre ont déclaré avoir retardé leur expansion en conséquence.

La pénurie de main-d'œuvre a coûté à l'industrie ovine et caprine 2,4 % des ventes en 2018, ce qui correspond à une part des ventes relativement faible par rapport à celles indiquées par les autres industries du secteur agricole. Seule l'industrie ovine et caprine a affiché un plus faible pourcentage de ventes perdues en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Pour l'industrie ovine et caprine, ces pertes représentent tout de même 4 millions de dollars.

Répercussions des pénuries de main-d'œuvre



*Selon les réponses de 10 éleveurs de mouton et de chèvre qui ont déclaré ne pas avoir accès à tous les travailleurs dont ils ont besoin.



Défis liés à la main-d'œuvre

Les éleveurs de mouton et de chèvre font face à des difficultés particulières en ce qui a trait au recrutement et au maintien en poste d'un nombre suffisant de travailleurs.

La capacité de l'industrie à attirer et à maintenir en poste suffisamment de travailleurs est entravée en partie par le manque de travailleurs expérimentés, la nature physique du travail et la perception des bas salaires.

Recrutement de travailleurs

Bon nombre des problèmes de recrutement dans l'industrie ovine et caprine se posent également au secteur agricole dans son ensemble. Cette industrie est toutefois plus durement touchée par la perception des bas salaires. Plus de deux répondants au sondage sur cinq (44 %) ont indiqué qu'il s'agissait d'un obstacle au recrutement, comparativement à 38 % dans toutes les industries agricoles.

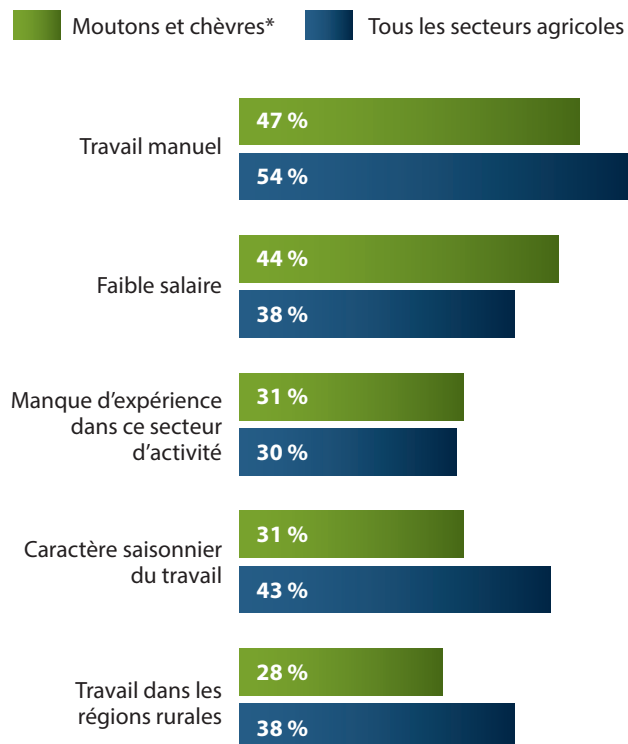
Les éleveurs de moutons et de chèvres sont également légèrement plus susceptibles d'être confrontés à un manque d'expérience chez les candidats. Un peu moins d'un répondant sur trois (31 %) a déclaré que la pénurie de candidats ayant de l'expérience dans le secteur constituait un obstacle au recrutement, comparativement à 30 % des producteurs au Canada.

Sur une note positive, les éleveurs de l'industrie ont été moins susceptibles d'indiquer que le déclin des populations des régions rurales faisait obstacle au recrutement. En effet, seulement 6 % des répondants ont indiqué que le déclin démographique dans les régions rurales constituait un obstacle majeur au recrutement, comparativement à 27 % dans l'ensemble des industries agricoles.

Maintien en poste des travailleurs

Les éleveurs de l'industrie ovine et caprine ont moins de difficulté à maintenir en poste des travailleurs. L'industrie a des taux de roulement inférieur à la moyenne, soit des taux de roulement involontaire de 1,2 % (comparativement à la moyenne nationale de 2,5 %), et des taux de roulement volontaire de 6,7 % (comparativement à la moyenne nationale de 10,3 %).

Défis liés au recrutement de la main-d'œuvre



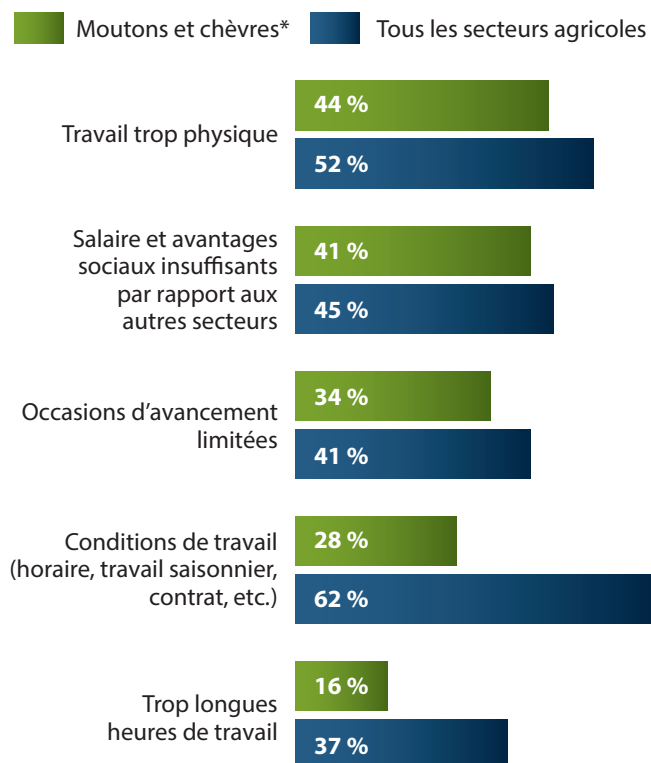
*Selon les réponses de 32 éleveurs de mouton et de chèvre.

La nature physique du travail constitue le plus grand défi de l'industrie en matière de maintien en poste, 44 % des éleveurs le citant comme un obstacle au maintien en poste des travailleurs, comparativement à 52 % des éleveurs à l'échelle nationale. Les possibilités d'avancement limitées constituent un autre problème pour 34 % des éleveurs de moutons et de chèvres, comparativement à 41 % des éleveurs de toutes les industries agricoles.

Sur une note positive, la variabilité des heures, qui comprend la saisonnalité et les longues heures de travail en saison, pose moins de problèmes pour cette industrie que pour les autres dans le secteur de l'agriculture. Alors que 62 % de tous les employeurs agricoles ont déclaré que la variabilité des heures mettait à l'épreuve leurs efforts de maintien en poste, seulement 28 % des producteurs de l'industrie ovine et caprine l'ont considérée comme un obstacle au maintien en poste.



Défis liés au maintien en poste des travailleurs



*Selon les réponses de 32 éleveurs de mouton et de chèvre.



Postes les plus difficiles à pourvoir

L'industrie ovine et caprine est celle qui aura le plus de difficultés à pourvoir les postes de gestionnaire en agriculture, qui comprennent les propriétaires exploitants et les gestionnaires salariés, ainsi que les postes d'ouvrier agricole polyvalent.

D'ici 2029, les rôles de gestionnaire composeront 48 % des besoins en main-d'œuvre, avec 140 emplois de gestionnaire qui risquent de ne pas être pourvus en raison de la pénurie de travailleurs canadiens. Les ouvriers agricoles polyvalents représenteront quant à eux 43 % des besoins en main-d'œuvre, avec 130 emplois qui risquent de ne pas être pourvus.

Conclusion

Malgré sa petite taille, l'industrie ovine et caprine fait face à d'importants défis liés à la main-d'œuvre, qui influent largement sur ses ventes et son potentiel de croissance. D'ici 2029, l'accroissement de la pénurie de main-d'œuvre pourrait occasionner des pertes encore plus importantes si l'industrie ne parvient pas à surmonter ces problèmes. L'industrie ovine et caprine profitera d'une hausse de sa productivité au cours de la prochaine décennie et, comme la production par travailleur augmentera, l'industrie aura besoin de moins de travailleurs pour atteindre ses objectifs de productivité.

Cependant, la main-d'œuvre de l'industrie diminuera à un rythme encore plus marqué, puisque 38 % de la main-d'œuvre partira à la retraite au cours de la prochaine décennie. La pénurie de main-d'œuvre de l'industrie devrait donc augmenter et atteindre 10 % des effectifs totaux requis. Autrement dit, un emploi sur dix pourrait demeurer non pourvu d'ici 2029. Compte tenu de l'incidence qu'ont eue les pénuries de main-d'œuvre sur les ventes et les projets d'expansion de l'industrie en 2018, l'accroissement de cette pénurie pourrait avoir des effets particulièrement dévastateurs.

Pour augmenter sa main-d'œuvre, l'industrie devra surmonter un certain nombre de difficultés :

- La main-d'œuvre de l'industrie est plus âgée que la moyenne, ce qui signifie qu'un plus grand nombre de ses travailleurs partiront à la retraite.

- Peu de parcours de carrière offrent des possibilités d'avancement.
- On a constaté un manque de compétences et d'expérience parmi les candidats potentiels.

Pour relever ces défis, l'industrie présente plusieurs points forts dont elle pourrait tirer parti :

- Une saisonnalité et une variabilité des heures inférieures à la moyenne, ce qui offre un cadre de travail plus stable et plus intéressant.
- Dans l'ensemble, le travail est physiquement moins exigeant que dans le reste du secteur agricole.
- Les éleveurs de moutons et de chèvres bénéficient de taux de roulement volontaire et involontaire inférieurs à la moyenne.

Le fait de remédier à ces problèmes et d'augmenter le bassin de travailleurs canadiens disponibles permettra à l'industrie d'atténuer les effets des pénuries croissantes de main-d'œuvre et de réaliser son plein potentiel au cours des années à venir.



À propos de ce rapport

Le présent rapport constitue une mise à jour de l'étude relative à l'information sur le marché du travail (IMT) que le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a menée entre 2014 et 2016. La recherche vise à réévaluer le marché du travail actuel, à réaliser des projections de l'offre et de la demande de travailleurs agricoles entre 2018 et 2029, et à recommander des solutions potentielles aux problèmes de main-d'œuvre.

Le Conference Board du Canada, mandaté par le CCRHA, a élaboré un modèle économique qui prévoit l'offre et la demande de travail agricole dans chaque province, pour 11 groupes de production différents et pour 25 groupes professionnels.

Le modèle économique a été validé grâce à plusieurs activités de consultation de l'industrie menées dans tout le Canada, notamment :

- **Une enquête de grande** envergure menée auprès de 1 316 employeurs, 278 travailleurs et 110 intervenants du secteur agricole.
- **Huit webinaires** centrés sur des groupes de production particuliers, ayant rassemblé un total de 160 participants.
- Une présentation du groupe consultatif.

Ces données ont été utilisées pour produire les rapports suivants :

Rapports et fiches d'information portant sur des produits précis

Apiculture ■ Aquaculture ■ Bœuf ■ Produits laitiers ■ Fruits de champs et légumes ■ Céréales et oléagineux ■ Culture en serre et en pépinière et floriculture ■ Volaille et œufs ■ Mouton et chèvre ■ Porc ■ Fruits de verger et de vigne

Rapports et fiches d'information régionaux

National ■ Colombie-Britannique ■ Alberta ■ Saskatchewan ■ Manitoba ■ Ontario ■ Québec ■ Nouveau-Brunswick ■ Île-du-Prince-Édouard ■ Nouvelle-Écosse ■ Terre-Neuve-et-Labrador

Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la recherche ou pour accéder à des rapports supplémentaires portant sur des produits précis, des rapports nationaux ou des rapports provinciaux, veuillez consulter le site Web du CCRHA à l'adresse suivante : www.AgrilMT.ca.

À propos du CCRHA

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) est un organisme sans but lucratif national qui se préoccupe de problèmes relatifs aux ressources humaines au sein des entreprises agricoles partout au Canada. Le CCRHA mène des recherches sur l'industrie et élabore des produits et des services conçus dans le but d'aider les employeurs agricoles à attirer, maintenir en poste et perfectionner la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour réussir.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Conseil et ses produits et services destinés au secteur agricole canadien, veuillez vous rendre à l'adresse www.cahrc-ccrha.ca.





Remerciements

Le Conseil canadien des ressources humaines en agriculture (CCRHA) tient à remercier les bénévoles, le groupe consultatif, le groupe formé de spécialistes provinciaux en matière d'information sur le marché du travail et le Comité directeur stratégique pour leurs conseils et leur appui.

Groupe consultatif sur le projet d'information sur le marché du travail

Présidence : Alberta Federation of Agriculture, Humphrey Banack
Aboriginal Aquaculture Association : Marguerite Parker
AGRIcarrières : Robert Ouellet
Alliance agricole du Nouveau-Brunswick : Marc Ouellet
Agriculture et Agroalimentaire Canada : Li Xue, Alejandro De Maio-Sukic et Michael Donohue
Agri-Food Economic Systems : Al Mussel
Agri-Food Management Excellence : Larry Martin
Ag Women's Network : Katie Keddy
Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture : Cyr Couturier
Canadian Canola Growers Association : Gayle McLaughlin
Fédération canadienne de l'agriculture : Norm Hall et Chris van den Heuvel
Conseil canadien de l'horticulture : Beth Connery
Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes : Leslie Sison
Conseil canadien du porc : Phyllis MacCallum
Fédération canadienne du mouton : Harry Elsinga
Financement agricole Canada : Marty Seymour
Conseiller agricole autochtone : Trevor Kempthorne
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : Martha Justus et Jonathan Van Amburg
Newfoundland and Labrador Federation of Agriculture : Merv Wiseman
Fédération de l'agriculture de l'Ontario : Peter Sykanda
Prince Edward Island Agriculture Sector Council : Laurie Loane
Saskatchewan Women in Agriculture : Stacy Brownridge

Groupe de spécialistes provinciaux de l'information sur le marché du travail

Présidence : Manitoba: Stephanie Cruickshanks, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et du Développement rural du Manitoba
Colombie-Britannique : Heather Anderson et Kelly Rainsforth, ministère de l'Agriculture de la C.-B.
Alberta : Gerard Bos, ministère de l'Agriculture et des Forêts de l'Alberta
Saskatchewan : Bob Wiens, ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan
Ontario : Jill Melo-Graydon, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario
Nouvelle-Écosse : Bettina Brown, ministère de l'Agriculture de la Nouvelle-Écosse
Québec : Hélène Brassard, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
Nouveau-Brunswick : John Calhoun, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Île-du-Prince-Édouard : Darryl O'Brien, ministère de l'Agriculture et des Forêts de l'Île-du-Prince-Édouard
Terre-Neuve-et-Labrador : Derrick Barrett, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle
Agriculture et Agroalimentaire Canada : Li Xue et Alejandro De Maio-Sukic

Il est interdit de reproduire ou de transmettre l'information (ou le contenu de la publication ou produit), sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou par photocopie ou enregistrement, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation du CCRHA.

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
Publication : septembre 2019

Tél. : 613-745-7457
Courriel : info@cahrc-ccrha.ca

Il est possible de télécharger le présent document sur www.cahrc-ccrha.ca
Tous droits réservés. © CCRHA, 2019

Références photographiques : Fédération canadienne du mouton, MOPANI.