



Répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur l'avenir de l'industrie porcine :

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 porcine. 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

Après une période de déclin, l'industrie porcine* profite actuellement de la croissance du marché mondial des produits du porc. Les effectifs de l'industrie ne cessent toutefois de diminuer, ce qui crée une pénurie de main-d'œuvre qui nuira à sa capacité de croître au cours de la prochaine décennie.

L'industrie porcine, qui inclut les exploitations agricoles se consacrant essentiellement à l'élevage des porcs, ne représente que 2 % de la main-d'œuvre agricole totale. Il s'agit toutefois d'une industrie rentable et en croissance qui dépend fortement de la main-d'œuvre canadienne. L'industrie porcine est fortement concentrée dans certaines régions du pays. L'Ontario et le Québec disposent ensemble des deux cinquièmes de la main-d'œuvre de l'industrie (40 %), alors que les Prairies en comptent 39 %.

Les perspectives de production de l'industrie au cours de la prochaine décennie s'annoncent prometteuses, mais celle-ci devra composer avec une main-d'œuvre réduite, ce qui pourrait grandement nuire à sa capacité de réaliser son potentiel de production.

Entre 2007 et 2017, le nombre d'exploitations de l'industrie a diminué de 42 %, et la main-d'œuvre, de 56 %. Cependant, l'augmentation de la demande de protéines animales sur les marchés émergents a entraîné une hausse de la production, et l'industrie a aujourd'hui un besoin croissant de main-d'œuvre. La demande de main-d'œuvre de l'industrie devrait ainsi augmenter en moyenne de 0,6 % par an, pour atteindre 7 300 travailleurs d'ici 2029.

En 2017, 150 postes n'ont pu être pourvus dans l'industrie porcine. D'ici 2029, on s'attend à ce que 900 emplois ne puissent être pourvus par la main-d'œuvre canadienne disponible.

*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) porcs; 11) fruits de verger et vigne.

Coup d'œil sur l'industrie porcine

En 2017 :

- Emploie 6 700 personnes
- 150 emplois non pourvus
- 189 millions de dollars de pertes de ventes attribuables aux pénuries de main-d'œuvre

En 2029 :

- 900 travailleurs canadiens disponibles en moins
- 36 % de la main-d'œuvre partie à la retraite
- 900 emplois de plus que le nombre de travailleurs canadiens disponibles



Tendances de la production

L'accroissement de la demande de protéines animales sur les marchés mondiaux renversera le déclin de l'industrie du porc et aura pour effet d'accroître les effectifs dont l'industrie aura besoin pour atteindre ses objectifs de production et satisfaire la demande du marché.

Entre 2007 et 2017, le nombre d'exploitations porcines au Canada a diminué de 42 %, passant de 5 500 à 3 200 exploitations. Durant cette période, la demande de viande de porc par habitant a diminué en Amérique du Nord, et de nombreux éleveurs ont abandonné cette production pour se spécialiser dans la culture des céréales et des oléagineux. La contraction de l'industrie porcine a réduit la demande de main-d'œuvre, laquelle a diminué en moyenne de 6,6 % par année—soit l'une des baisses les plus marquées du secteur agricole.

Même si l'on s'attend à ce que la demande intérieure de produits du porc demeure faible, la demande mondiale augmentera sous l'effet de la hausse du revenu disponible dans les pays émergents, une tendance dont l'industrie du porc du Canada devrait profiter. La production devrait donc augmenter de 2,2 % par année entre 2018 et 2029.

Les niveaux de productivité de l'industrie—la production que chaque travailleur peut produire—passeront de 9,8 % par année à 1,6 % par année. En conséquence, elle devra accroître sa main-d'œuvre pour atteindre ses objectifs de production. Après avoir reculé de 0,5 % par année entre 2007 et 2017,



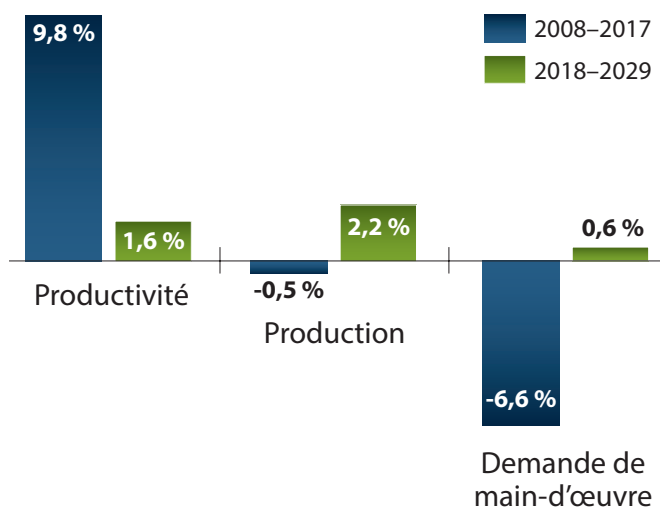
POINTS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

- En 2018, **51 %** des éleveurs de porcs n'ont pas été en mesure de trouver tous les travailleurs dont ils avaient besoin, comparativement à 47 % pour l'ensemble du secteur agricole.
- **67 %** des éleveurs de porcs s'attendent à ce que l'emploi dans leur exploitation augmente au cours des cinq prochaines années, tandis que seuls 3 % prévoient une baisse.

la production de l'industrie fera un bond de 2,2 % par année sous l'effet de l'accroissement de la demande mondiale de produits du porc. Cependant, pour atteindre ces niveaux de production, l'industrie devra accroître ses effectifs de 0,6 % par année, et aura besoin de 7 300 travailleurs d'ici 2029.

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

Alors que la croissance du marché des produits du porc nécessitera une main-d'œuvre plus importante pour répondre aux objectifs de production, on prévoit une baisse de la main-d'œuvre canadienne, attribuable principalement aux départs à la retraite.

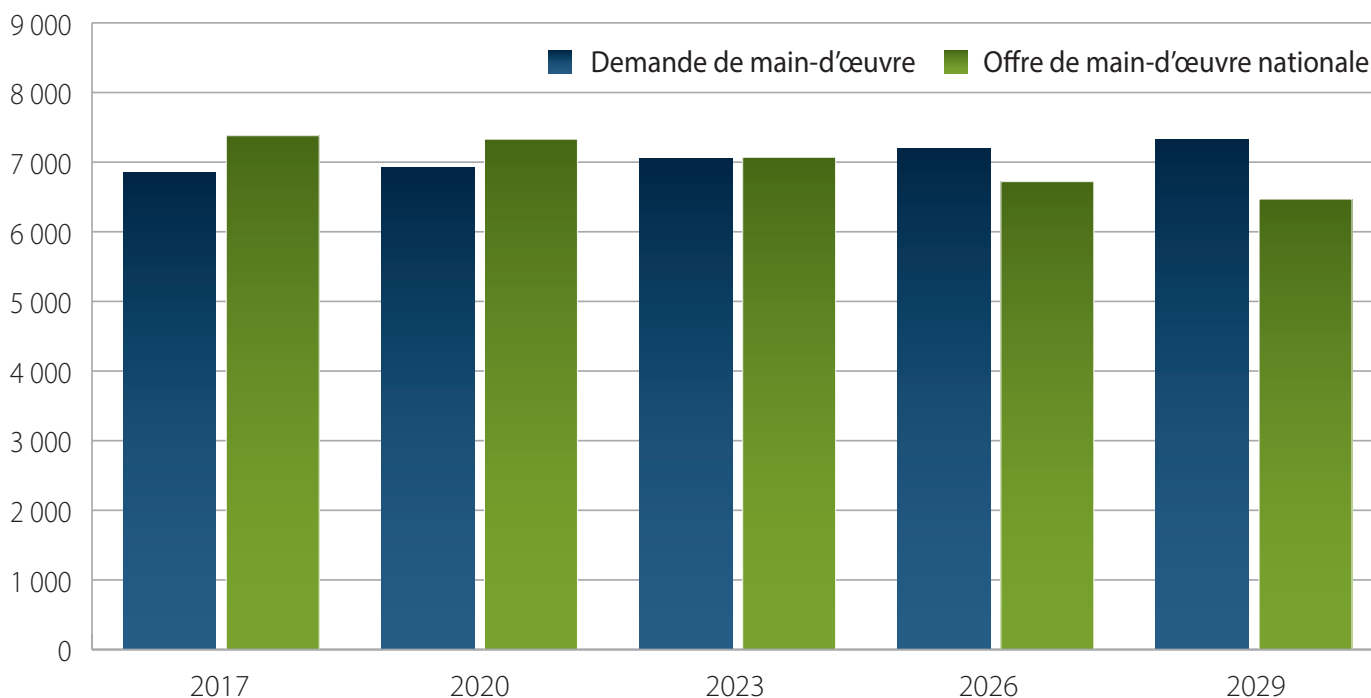
La réduction d'un peu moins de la moitié du nombre d'exploitations porcines au cours de la dernière décennie a entraîné une baisse des effectifs de l'industrie, lesquels sont passés de 8 750 travailleurs en 2007 à seulement 7 400 en 2017.

La grande majorité des emplois sont pourvus par des travailleurs canadiens, les travailleurs étrangers ne représentant que 5,1 % de la main-d'œuvre. Plus d'un



travailleur canadien sur trois (36 %) actuellement employé au sein de l'industrie porcine devrait prendre sa retraite d'ici 2029. Cela aura pour effet de réduire sensiblement la taille des effectifs, dont le nombre devrait diminuer de 900 travailleurs durant cette période.

L'excédent de main-d'œuvre deviendra le déficit de l'industrie porcine



Tendances régionales

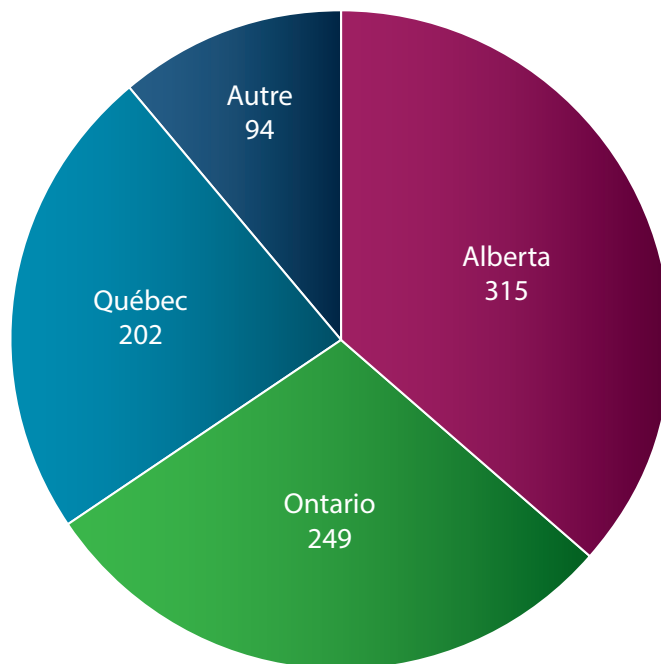
Plusieurs provinces seront touchées par les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie porcine, mais l'Ontario, le Québec et les Prairies le seront plus fortement. Les deux cinquièmes (40 %) des effectifs de l'industrie se trouvent en Ontario et au Québec, et les Prairies en comptent 39 %.

Au cours de la prochaine décennie, la taille des effectifs diminuera dans presque toutes les provinces, la baisse moyenne à l'échelle du Canada devant atteindre 12 %. La Saskatchewan et l'Alberta sont les provinces où la réduction en pourcentage des effectifs sera la plus marquée, avec des baisses respectives de 23 % et 20 %. Le Manitoba et le Québec seront un peu moins touchés, avec des baisses de 11 %.

L'Alberta sera la province où l'écart entre le nombre de postes à pourvoir et le nombre de travailleurs canadiens disponibles pour les occuper sera le plus grand. L'écart dans cette province représente plus du tiers (37 %) de la pénurie totale de main-d'œuvre, avec environ 300 postes de plus à pourvoir que de travailleurs canadiens disponibles. En Ontario et au Québec, ces écarts représentent 29 % et 23 % de la pénurie totale, le nombre de postes à pourvoir dans ces provinces s'établissant à 250 et 200 postes, respectivement.



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.

De fait, les départs à la retraite sont la principale cause de la réduction de l'offre de main-d'œuvre dans l'industrie. Plus d'un travailleur canadien sur trois (36 %) actuellement employé au sein de l'industrie porcine devrait prendre sa retraite d'ici 2029. Cette proportion est légèrement inférieure à la moyenne de l'ensemble du secteur agricole, où 37 % de la main-d'œuvre nationale devrait partir à la retraite d'ici 2029.



Répercussions financières

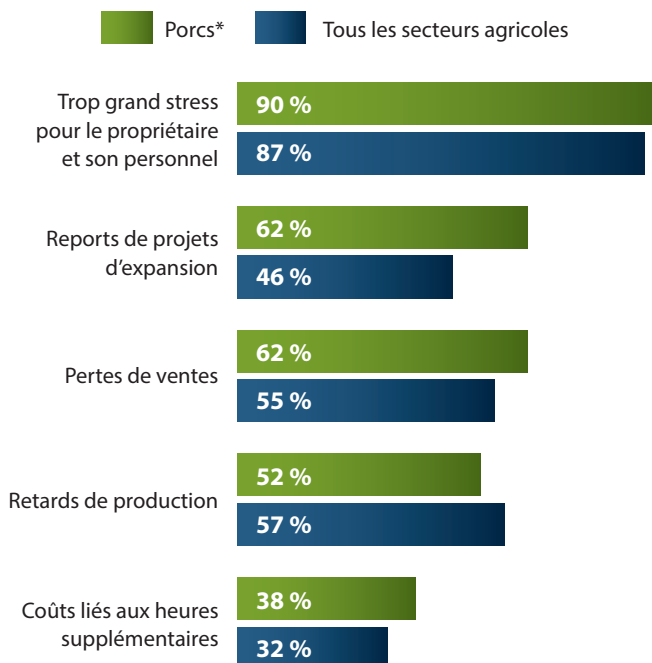
Ces pénuries de main-d'œuvre ont coûté à l'industrie porcine 189 millions de dollars en 2018. Les coûts potentiels pourraient augmenter sensiblement dans l'avenir, sous l'effet de la diminution de l'offre de main-d'œuvre et du raffermissement du marché du porc.

Les 150 emplois non pourvus ont coûté à l'industrie 189 millions de dollars en ventes perdues en 2018, ce qui représente 4,2 % des ventes totales de l'industrie. Et ce n'est là qu'une des répercussions financières de la pénurie de main-d'œuvre. Parmi les éleveurs de porcs touchés par des pénuries de main-d'œuvre, 90 % ont signalé un stress excessif pour le propriétaire et les autres employés, tandis que 38 % des éleveurs de porcs ont mentionné les coûts des heures supplémentaires et 62 % ont dit avoir retardé une expansion.

À mesure que ces pénuries s'accroîtront, elles pourraient occasionner des coûts beaucoup plus élevés en ce qui concerne les pertes de production et de ventes, et nuire à la capacité de l'industrie de croître et d'atteindre son plein potentiel.



Répercussions des pénuries de main-d'œuvre



*Selon les réponses de 29 éleveurs de porcs 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 porc font face à des difficultés particulières en ce qui a trait au recrutement et au maintien en poste d'un nombre suffisant de travailleurs.

Ces difficultés sont liées notamment au manque de compétences ou d'expérience de la main-d'œuvre, aux lieux de travail situés en régions rurales, ainsi qu'à la nature physique du travail.

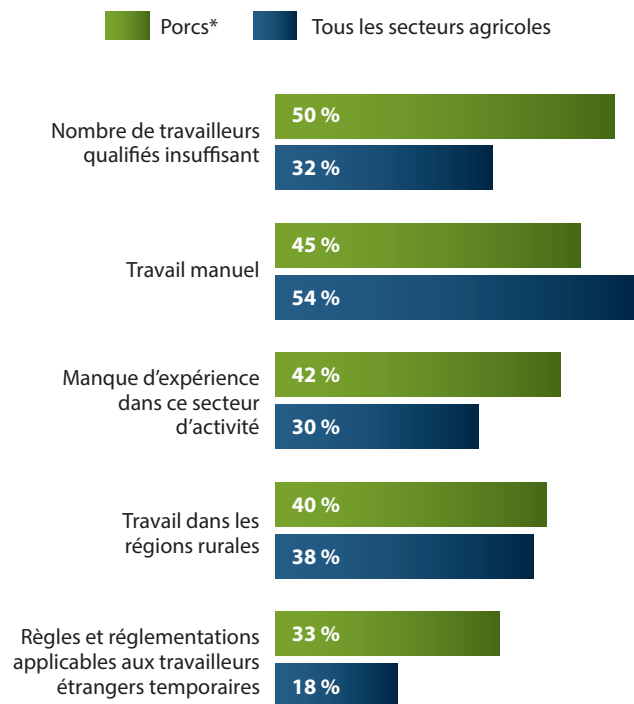
Recrutement de travailleurs

Les problèmes liés au recrutement des travailleurs au sein de l'industrie porcine diffèrent de ceux observés dans le secteur agricole dans son ensemble. Le manque de candidats qualifiés constitue le principal défi de recrutement pour cette industrie, la moitié des producteurs de porcs interrogés (comparativement à seulement 32 % de tous les exploitants agricoles) signalant une pénurie de travailleurs qualifiés dans leur région comme problème de recrutement. Il s'agit de la deuxième part la plus élevée parmi les industries agricoles, derrière l'industrie laitière.

Les employeurs de l'industrie porcine étaient également plus susceptibles de se sentir gênés par les règles et règlements applicables aux travailleurs étrangers lorsqu'ils recrutent des travailleurs. En effet, un producteur de porcs sur trois (33 %) l'a cité comme un obstacle au recrutement, comparativement à 18 % dans l'ensemble des industries agricoles.



Défis liés au recrutement de la main-d'œuvre



*Selon les réponses de 60 éleveurs de porcs.

Sur une note positive, les éleveurs de porcs étaient beaucoup moins susceptibles d'affirmer que le caractère saisonnier était un obstacle au recrutement. Plus précisément, seulement 2 % des répondants ont indiqué que le caractère saisonnier du travail n'intéressait pas les candidats, comparativement à 43 % des producteurs à l'échelle du Canada.

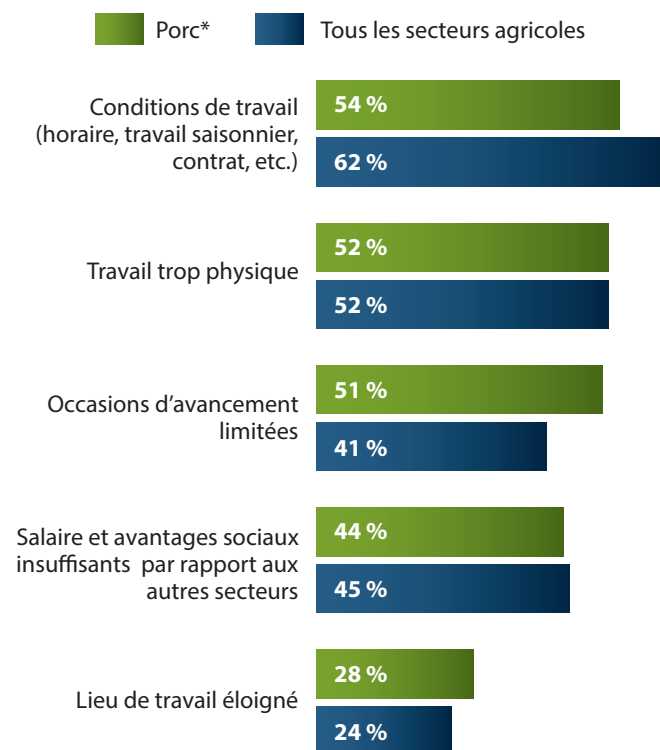
Maintien en poste des travailleurs

Les producteurs de porc ont moins de difficulté à maintenir en poste les travailleurs. Non seulement l'industrie a un taux de roulement involontaire inférieur à la moyenne de 1,3 % (comparativement à la moyenne nationale de 2,5 %) des industries agricoles, mais elle affiche également le deuxième taux de roulement volontaire le plus bas, soit 4,6 %, comparativement à la moyenne nationale de 10,3 %.

Les possibilités d'avancement limitées constituent l'un des plus grands défis de l'industrie en matière



Défis liés au maintien en poste des travailleurs



*Selon les réponses de 61 éleveurs de porcs.



de maintien en poste du personnel, plus de la moitié (51 %) des éleveurs de porcs le citant comme un obstacle au maintien en poste des travailleurs, comparativement à 41 % des producteurs à l'échelle nationale. L'industrie porcine est également plus éprouvée par l'éloignement de ses activités. Plus précisément, plus d'un employeur de l'industrie porcine sur quatre (26 %) a déclaré que la mobilité limitée des travailleurs pour accéder à l'exploitation constituait un problème pour le maintien en poste, comparativement à 19 % dans l'ensemble des industries agricoles.

Il est intéressant de noter que les producteurs de porcs sont moins susceptibles de déclarer que les conditions de travail constituent un obstacle au maintien en poste des travailleurs. Plus particulièrement, seulement 23 % des producteurs de porcs ont cité le trop grand nombre d'heures de travail comme un obstacle au maintien en poste des travailleurs, comparativement à 37 % pour l'ensemble de l'industrie.

Postes les plus difficiles à pourvoir

L'industrie porcine aura davantage de difficultés à pourvoir les postes d'ouvrier agricole polyvalent. Aujourd'hui, ces postes représentent 39 % de la main-d'œuvre de l'industrie. Qui plus est, l'industrie fait déjà face à une pénurie de main-d'œuvre pour ces postes malgré le fait que l'industrie porcine jouit d'un surplus global de travailleurs à l'heure actuelle.

Entre 2017 et 2029, on s'attend à ce que le nombre de postes d'ouvrier agricole polyvalent non pourvus en raison de la pénurie de travailleurs canadiens augmente, passant de 100 à 800.

Les postes de gestion, y compris ceux de propriétaires exploitants et de gestionnaires d'exploitation agricole salariés, seront plus faciles à pourvoir, car on s'attend à ce que l'offre de personnel de gestion disponible soit supérieure à la demande à mesure que le nombre d'exploitations agricoles continuera de diminuer.



Conclusion

Bien que l'augmentation de la demande de produits du porc ait renversé le déclin de l'industrie porcine, celle-ci aura de la difficulté à atteindre sa capacité de production et à profiter pleinement du vaste potentiel qu'offrent les marchés mondiaux, en raison de la diminution du nombre de travailleurs canadiens.

Après une période de déclin due à la baisse de la demande de produits du porc en Amérique du Nord, l'industrie porcine entre aujourd'hui dans une phase de croissance stimulée par l'augmentation de la demande de protéines animales sur les marchés mondiaux émergents.

Ces solides perspectives du marché créeront toutefois des difficultés croissantes pour l'industrie qui peine à trouver les travailleurs dont elle a besoin pour atteindre ses objectifs de production. Au cours de la dernière décennie, le délaissement de la production animale au profit de la production de céréales et d'oléagineux a entraîné une réduction considérable des effectifs dans l'industrie porcine, et les départs à la retraite réduiront encore plus le nombre de travailleurs canadiens disponibles. Le déficit de travailleurs dans l'industrie devrait donc augmenter au cours des dix prochaines années, passant d'un excédent actuel de 500 travailleurs à un déficit de 900 travailleurs d'ici 2029. Autrement dit, 12 % des emplois dans l'industrie porcine pourraient ne pas être pourvus en raison d'un manque de travailleurs disponibles d'ici 2029. Si l'industrie ne parvient pas à corriger ce déséquilibre, il est peu probable qu'elle atteigne son potentiel de croissance.



L'industrie jouit de plusieurs avantages qui pourraient l'aider à attirer et à maintenir en poste des travailleurs, notamment un caractère saisonnier inférieur à la moyenne (ce qui crée un environnement plus stable pour les travailleurs) et de faibles taux de roulement.

Cependant, elle fait aussi face à un certain nombre de défis en matière de main-d'œuvre.

- La mobilité et la réinstallation de la main-d'œuvre constituent d'importants obstacles au maintien en poste, les éleveurs de porc indiquant qu'il est difficile de transporter les travailleurs en direction et en provenance du lieu de travail et d'inciter les travailleurs disponibles à déménager là où se trouvent leurs exploitations.
- Les travailleurs possédant les compétences et l'expérience appropriées demeureront trop peu nombreux, et une formation plus encadrée pourrait éventuellement résoudre ce problème.
- Les pénuries de main-d'œuvre dans cette industrie sont plus susceptibles de nuire aux projets d'expansion; il s'agit d'un problème réellement préoccupant pour une industrie prévoyant une forte croissance.

Le fait de remédier à ces problèmes et d'augmenter la taille du bassin des travailleurs canadiens disponibles permettra à l'industrie porcine de mieux se préparer à tirer parti de la décennie de croissance 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 : Alberta Pork, Lydia Schouten, AGRIcarrières, Nicolas Nesly.