



SEMER LES GRAINES DU CHANGEMENT

RENSEIGNEMENTS SUR LE MARCHÉ DU
TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE :
PREVISIONS JUSQU'EN 2030



AGRI
LMI



SOMMAIRE



Le secteur agricole canadien connaît une grave pénurie chronique de main-d'œuvre. Bien que les pénuries de main-d'œuvre constituent un défi pour les employeurs de nombreux secteurs dans l'ensemble du pays, elles sont particulièrement aiguës pour les employeurs du secteur agricole. Nous estimons qu'en 2022, plus de 28 200 emplois agricoles n'ont pas été pourvus dans le secteur de l'agriculture pendant la haute saison.¹ Ces postes vacants ont des conséquences. D'après la récente enquête menée par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA), les pénuries de main-d'œuvre ont entraîné une baisse de 3,7 % des ventes en 2022, ce qui, rapporté au chiffre d'affaires total de l'agriculture, s'est traduit par une perte de chiffre d'affaires estimée à 3,5

milliards de dollars.²

La collaboration est nécessaire pour trouver des solutions aux défis actuels et futurs en matière de main-d'œuvre. En travaillant ensemble, le secteur peut mettre en œuvre diverses approches, comme l'amélioration de la perception du secteur, l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (RH), l'attraction d'immigrants qualifiés, et d'autres groupes méritants d'équité, la garantie que les travailleurs possèdent les compétences nécessaires et l'adoption de l'automatisation et de la technologie en constante évolution. Ces efforts combinés sont susceptibles d'améliorer considérablement les perspectives d'emploi dans le secteur agricole à l'avenir.

¹ Le secteur de l'agriculture comprend les cultures (SCIAN 111), la production animale (112), les services de soutien (1151 et 1152) et les industries agricoles de vente en gros (4111 et 4183). Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

² Enquête auprès des employeurs du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture de 2023. Les ventes totales dans l'agriculture proviennent des recettes monétaires agricoles de Statistique Canada. Ne comprend pas les ventes perdues par les services de soutien ou les industries de vente en gros.

LES DÉFIS ACTUELS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le secteur agricole joue un rôle essentiel dans l'économie canadienne, en répondant à la demande alimentaire nationale et mondiale. En 2022, le secteur agricole canadien a généré 38,8 milliards de dollars de produit intérieur brut (PIB), soit 1,9 % du total national.³ En 2022, le Canada s'est imposé comme un important producteur de produits agricoles diversifiés et de haute qualité, se classant parmi les plus grands exportateurs mondiaux avec 92,8 milliards de dollars d'exportations.⁴

Le succès du secteur agricole repose sur une main-d'œuvre qualifiée et motivée. En 2022, le secteur, qui comprend la production végétale et animale, les services de soutien et le commerce de gros agricole, employait plus de 351 000 travailleurs canadiens et 71 000 travailleurs étrangers temporaires, y compris les travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).⁵ Au cours de la prochaine décennie, l'expansion des marchés mondiaux pour les produits canadiens devrait entraîner une croissance substantielle dans ce secteur. Toutefois, les employeurs agricoles du Canada sont confrontés à des problèmes de main-d'œuvre qui pourraient entraver ce potentiel de croissance.

Les pénuries de main-d'œuvre sont un problème de plus en plus courant pour les employeurs canadiens. Toutefois, en 2022, le secteur de l'agriculture affichait un taux de vacance maximal de 7,4 %, bien supérieur au taux national de 5,9 %.⁶ Deux employeurs agricoles sur cinq n'ont pas pu embaucher tous les travailleurs dont ils avaient besoin cette année-là.⁷ En outre, un tiers des employeurs ont déclaré n'avoir reçu aucune candidature de Canadiens au cours de la saison de recrutement et 28 % n'ont reçu qu'une ou deux candidatures. Ces difficultés de recrutement ont entraîné des pertes de ventes, des retards de production, l'annulation d'expansions, ainsi qu'un stress excessif pour les propriétaires et le personnel.

Les postes vacants non pourvus touchent les résultats de l'employeur. Les ventes perdues et les plans d'expansion annulés entravent le potentiel de croissance du secteur agricole. Bien que les 3,7 % de pertes de chiffre d'affaires déclarés par les employeurs en 2022 soient légèrement inférieurs à ceux indiqués dans les recherches précédentes du CCRHA, le montant estimé des pertes de chiffre d'affaires a augmenté pour atteindre 3,5 milliards de dollars en raison de la croissance du chiffre d'affaires total – soutenue par la demande d'exportations, la hausse des prix des matières premières et l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre.

Bien que les employeurs agricoles s'efforcent d'embaucher en priorité des Canadiens, les pénuries de main-d'œuvre ont conduit nombre d'entre eux à se tourner de plus en plus vers des travailleurs étrangers, tant dans le domaine de la production végétale qu'animale. Le nombre de travailleurs étrangers employés dans l'agriculture primaire a augmenté de plus de 30 % entre 2017 et 2022 (53 842 pour atteindre 70 365).⁸ Si les cultures ont continué d'employer la grande majorité des travailleurs étrangers, c'est dans les secteurs de la volaille et des œufs, de la viande bovine, des produits laitiers et des porcs que l'emploi des travailleurs étrangers a le plus progressé.

³ Le PIB agricole comprend les cultures (SCIAN 111), la production animale (112), les services de soutien (1151 et 1152) et les marchands grossistes de produits agricoles (411). Statistics Canada, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=3610040201&request_locale=fr.

⁴ Agriculture et Agroalimentaire Canada, « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien », *Agriculture de 2023*.

⁵ L'emploi canadien au sommet est tiré de l'Enquête sur la population active (données personnalisées) et l'emploi total des travailleurs étrangers temporaires est tiré du Programme de statistiques sur la main-d'œuvre agricole et agroalimentaire et d'Emploi et Développement social Canada (données personnalisées).

⁶ Données personnalisées de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, Statistique Canada. *Agriculture de 2023*. Ne comprend pas les industries de vente en gros.

⁷ Enquête auprès des employeurs du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture de 2023.

⁸ Ne comprend pas les services de soutien ni les industries de vente en gros. Programme de statistiques sur la main-d'œuvre agricole et agroalimentaire, *Agriculture de 2023*

LA PÉNURIE DE TRAVAILLEURS DEVRAIT SE POURSUIVRE

Les prévisions du CCRHA concernant le marché du travail agricole estiment que le déficit de main-d'œuvre nationale dans le secteur agricole canadien augmentera de 15 % au cours des huit prochaines années, passant de 87 700 en 2023 à 101 100 en 2030 pendant la haute saison.⁹ Le vieillissement de la population continuera à réduire la disponibilité des travailleurs canadiens dans les industries agricoles, avec plus de 85 300 départs à la retraite prévus au cours des huit prochaines années, soit près de 30 % de la main-d'œuvre canadienne actuelle dans l'agriculture.¹⁰

Environ quatre postes vacants sur cinq devraient être occupés par des travailleurs étrangers, ce qui laissera 22 200 postes vacants pendant la haute saison dans le secteur agricole d'ici la fin de la décennie.¹¹

La production en serre et en pépinière, l'arboriculture fruitière et les cultures maraîchères sont sur le point de connaître une augmentation substantielle du nombre de postes non occupés par des Canadiens. Dans l'ensemble, le déficit de main-d'œuvre nationale pendant la haute saison pour les industries productrices de cultures devrait augmenter de 17 % entre 2023 et 2030, pour atteindre 80 900 personnes en 2030.¹² Cela laissera 15 200 postes vacants dans le secteur des cultures en 2030.¹³ Les secteurs des services d'appui devraient connaître une croissance similaire de leur déficit de main-d'œuvre nationale, pour atteindre près de 1 600 personnes d'ici 2030.¹⁴

⁹ Le déficit de main-d'œuvre nationale est la différence entre le nombre total de travailleurs demandés et le nombre de travailleurs canadiens employés, qui est égal à l'emploi de travailleurs étrangers plus le nombre de postes vacants. Estimation à la haute saison pour refléter la demande maximale pendant les pointes saisonnières dans l'agriculture. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

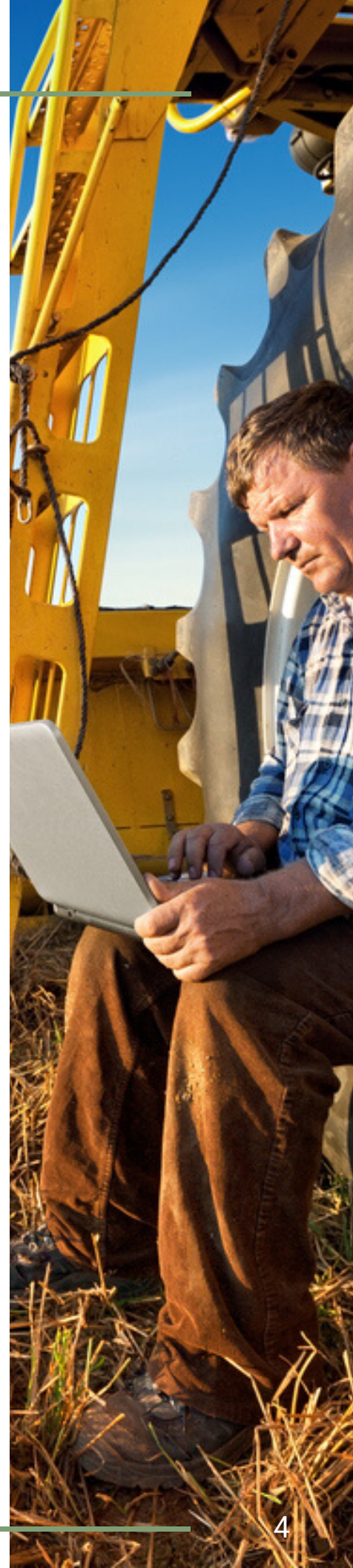
¹⁰ Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

¹¹ Pour estimer le nombre de travailleurs étrangers employés pendant les périodes de pointe, nous combinons les travailleurs étrangers à l'année avec 75 % du total des travailleurs étrangers saisonniers, en tenant compte du fait que tous les travailleurs saisonniers ne se trouvent pas simultanément au Canada. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

¹² Les industries de production de cultures comprennent les SCIAN 1111, 1112, 1113, 1114 et 1119. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

¹³ Pendant la haute saison. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

¹⁴ Pendant la haute saison pour les services de soutien aux cultures et aux animaux. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.



Dans le secteur de la production animale, le déficit de main-d'œuvre nationale devrait connaître une augmentation plus modeste de 9 % entre 2023 et 2030, ce qui se traduira par près de 4 100 postes vacants d'ici 2030.¹⁵ En outre, le déficit de main-d'œuvre nationale dans le secteur de l'agriculture et du commerce de vente en gros devrait se résorber légèrement, diminuant de 3 % entre 2023 et 2030. Néanmoins, plus de 1 100 postes resteront vacants d'ici 2030.¹⁶



Dans les professions à forte intensité de main-d'œuvre, comme les ouvriers agricoles et les ouvriers de l'élevage, le nombre d'emplois vacants devrait diminuer au cours de la période de prévision, en raison de l'emploi accru de travailleurs étrangers, de l'amélioration de l'automatisation et des gains de productivité de la main-d'œuvre. Toutefois, malgré ces améliorations, les professions à forte intensité de main-d'œuvre continueront à représenter la grande majorité des postes vacants d'ici 2030. En revanche, les techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture, ainsi que les responsables de l'horticulture, devraient connaître une augmentation significative du nombre d'offres d'emploi au cours des prochaines années. Par conséquent, il sera essentiel de mettre en œuvre des stratégies ciblées pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les professions dotées de compétences spécifiques au sein du secteur agricole.

¹⁵ Pendant la haute saison. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

¹⁶ Pendant la haute saison. Basé sur le Modèle des professions, des compétences et des technologies du Conference Board du Canada.

CONSTRUIRE UNE MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE POUR L'AVENIR

Il ne sera pas facile de remédier à la pénurie structurelle actuelle et future de travailleurs canadiens et de réduire le nombre de postes vacants non pourvus. Il est essentiel que des plans soient mis en place dès maintenant afin de garantir qu'il y ait suffisamment de personnes possédant les bonnes compétences pour continuer à développer le secteur agricole.

Il est nécessaire d'améliorer la perception de l'agriculture en tant que carrière pour créer une main-d'œuvre durable à l'avenir. Cette démarche permet de faire comprendre le rôle de l'agriculture dans la garantie des approvisionnements alimentaires locaux et mondiaux et de dissiper l'idée fausse selon laquelle le seul travail dans le secteur est celui d'agriculteur. Le soutien et l'élargissement des expériences d'apprentissage pratique et l'exposition aux occasions de carrière dans l'agriculture seront essentiels pour inciter les Canadiens à envisager une carrière dans l'agriculture à l'avenir.

Le développement de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines et d'un environnement de travail positif joue un rôle important dans la fidélisation des travailleurs. Près de 30 % des travailleurs ont déclaré que leur principale raison de partir serait les mauvaises pratiques de gestion, et de même, 34 % ont déclaré que les bonnes pratiques de gestion étaient ce qui leur permettait de continuer à travailler dans l'agriculture.¹⁷ Les parties prenantes s'accordent à dire qu'il est important d'informer les employeurs sur les avantages de la formation en ressources humaines et de les aider à trouver les soutiens et les programmes appropriés en matière de ressources humaines.¹⁸ Cet effort peut combler le fossé entre la prise de conscience des employeurs et les ressources disponibles, favorisant ainsi de meilleures pratiques en matière de ressources humaines et de développement de la main-d'œuvre.

¹⁷ Enquête auprès des travailleurs du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture de 2023.
¹⁸ Enquête auprès des parties prenantes du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture de 2023.

L'immigration est le principal moteur de la croissance démographique au Canada, ce qui offre à l'agriculture une occasion précieuse d'attirer des immigrants pour travailler dans le secteur. Un effort combiné entre le gouvernement, les agences de placement et les exploitants agricoles est nécessaire pour trouver des personnes ayant les compétences et l'expérience requises et les encourager à s'installer dans les communautés rurales où il y a du travail dans l'agriculture. Il pourrait s'agir d'offrir un soutien à l'emploi, à l'éducation et à l'intégration culturelle dans les zones rurales, non seulement pour les travailleurs potentiels, mais aussi pour leurs familles.

En outre, le soutien aux programmes d'apprentissage dans l'agriculture joue un rôle important dans la constitution d'une main-d'œuvre qualifiée en développant les compétences techniques et spécialisées requises dans diverses industries. L'officialisation et la promotion des métiers spécialisés dans l'agriculture peuvent accroître la reconnaissance du secteur pour les emplois hautement qualifiés et les occasions de carrière gratifiantes qu'il offre. Ce changement de perception peut contribuer à attirer davantage de personnes dans le secteur.

Au cours des dernières décennies, le secteur agricole s'est transformé en une industrie hautement mécanisée, ce qui a

entraîné une forte augmentation de la productivité du travail. L'adoption de nouvelles technologies, notamment la numérisation, l'automatisation et les nouvelles variétés de cultures, continuera d'accroître la productivité et la compétitivité du secteur. Toutefois, un effort concerté pour trouver, former et garder les travailleurs sera nécessaire pour garantir que l'adoption des nouvelles technologies continue à transformer le secteur à l'avenir.

Grâce à une combinaison d'éducation publique, de formation et de perfectionnement, d'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines, d'aides ciblées à l'immigration et d'adoption accrue de l'automatisation et de la technologie, des progrès peuvent être réalisés pour garantir que ce secteur vital dispose de la main-d'œuvre nécessaire pour réaliser son potentiel. Il n'existe pas de solution unique aux défis du marché du travail auxquels sont confrontés les employeurs du secteur agricole. Pour relever les défis actuels et futurs, il faut une collaboration entre les employeurs, les représentants de l'industrie, les agences gouvernementales, les éducateurs et d'autres parties prenantes. En travaillant ensemble, diverses approches peuvent être mises en œuvre pour améliorer de manière significative les perspectives d'emploi dans le secteur agricole.



À PROPOS DE CETTE RECHERCHE

Les données citées dans ce résumé sont basées sur une mise à jour de l'étude sur l'information sur le marché du travail (IMT) que le CCRHA a entreprise entre mars et septembre 2023. Cette étude a consisté à modéliser la demande et l'offre de main-d'œuvre par province, par produit et par profession, à mener un sondage auprès de plus de 1 400 parties prenantes du secteur, à organiser cinq groupes de discussion régionaux et à valider les résultats au moyen de webinaires et d'une présentation par un groupe consultatif. Pour plus de renseignements sur l'IMT agricole, veuillez consulter la [page Agri IMT du CCRHA](#).

L'étude a été lancée par le CCRHA, un organisme national sans but lucratif qui se concentre sur les problèmes relatifs aux ressources

humaines auxquels sont confrontées les entreprises agricoles partout au Canada, et a été financée par [le programme de solutions sectorielles en matière de main-d'œuvre d'Emploi et Développement social Canada du gouvernement du Canada](#).

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.

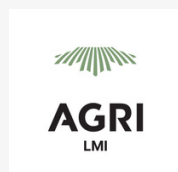
Cette étude a été réalisée par le Conference Board du Canada, la principale organisation indépendante de recherche appliquée de notre pays. Grâce à l'utilisation de modèles de données sophistiqués, de prévisions de pointe et d'approches de recherche multiméthodes, nous effectuons des recherches pour aider les dirigeants à agir.

Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du programme de solutions pour la main d'œuvre sectorielle

Canada

CRÉDITS PHOTOS

Photos gracieusement de: Cyr Couturier, FarmPhotos.ca Photo Library, Flowers Canada Growers, Nova Scotia Federation of Agriculture, Ontario Ministry of Agriculture, Pierre Pépin, Rod Scarlett, Robinsons Farms, Casey Vander Ploeg.



REMERCIEMENTS

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) exprime sa gratitude aux bénévoles dévoués de cette étude pour leur précieuse contribution. Nous exprimons également notre sincère reconnaissance pour les conseils fournis par le groupe consultatif sur l'IMT et le comité provincial sur l'IMT.

GRUPE CONSULTATIF SUR LE PROJET D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Présidence : Fédération de l'agriculture de l'Ontario, Peter Sykanda
Aboriginal Aquaculture Association : Marguerite Parker
AGRIcarrières : Geneviève Lemonde
Alliance agricole du Nouveau-Brunswick : Marc Ouellet
L'Agricultural Manufacturers of Canada : Donna Boyd
Agriculture et Agroalimentaire Canada : Jay Conte
Agri-Food Management Excellence : Heather Broughton
Alberta Federation of Agriculture : Humphrey Banack
Canada East Equipment Dealers' Association : Andy Svetec, Scott Weagant
Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture : Cyr Couturier
Canadian Canola Growers Association : Julia Ilashchuk
Fédération canadienne de l'agriculture: Brodie Brennigan
Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes : Leslie Sison
Conseil canadien du porc : Chloe Belchamber
Fédération canadienne du mouton : Corlena Patterson
Financement agricole Canada : Darlene McBain
First Nations Agriculture Association : Trevor Kempthorne
Flowers Canada Growers : Andrew Morse
Les Producteurs de fruits et légumes du Canada : Beth Connery
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : Ruba Moubarak, Sébastien Vachon
Fédération de l'agriculture de Terre-Neuve-et-Labrador : Andy Wright
Ontario Fruit and Vegetable Growers' Association : Stefan Larrass
Prince Edward Island Agriculture Sector Council : Laurie Loane

GRUPE DE SPÉCIALISTES PROVINCIAUX DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Alberta : Lynn Jacobson, Mark Chochula, Agriculture et Irrigation
Colombie-Britannique : Dennis Jess Palmer, Connor Williamson, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
Manitoba: Stephanie Cruickshanks, Agriculture Manitoba
Québec : Ignacio Ferraro, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
Nouveau-Brunswick : Ayesha Noel, Agriculture, Aquaculture et Pêches
Terre-Neuve-et-Labrador : Ann Marie Whelan, Pêches, forêts et agriculture. Derrick Barrett, Immigration, croissance démographique et compétences
Nouvelle-Écosse : Brian Udoh, Agriculture en Nouvelle-Écosse
Ontario: Katie Dunn, Alissa Moenting, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario
Île-du-Prince-Édouard : Fred Vanderkloet, ministère de l'Agriculture et des Forêts de l'Île-du-Prince-Édouard
Saskatchewan: Hannah Crook, ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan



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 : novembre 2023

Tél: 613.745.7457

C: info@cahrc-ccrha.ca

Il est possible de télécharger le présent document sur www.cahrc-ccrha.ca

Tous droits réservés. © 2023 CCRHA