

Pénuries de main-d'oeuvre et solutions : une approche stratégique

20 septembre 2022



CAHRC-CCRHA

Canadian Agricultural Human Resource Council

Conseil canadien pour les ressources humaines
en agriculture



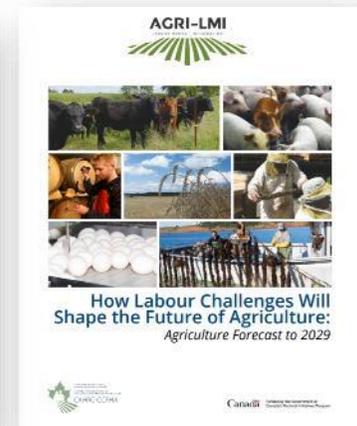
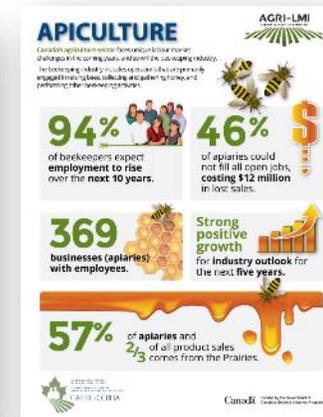
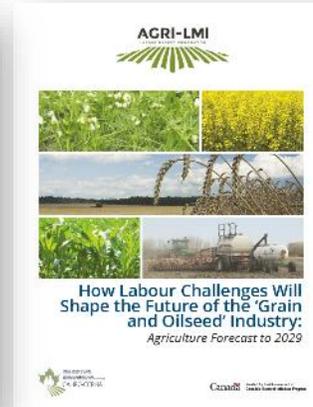
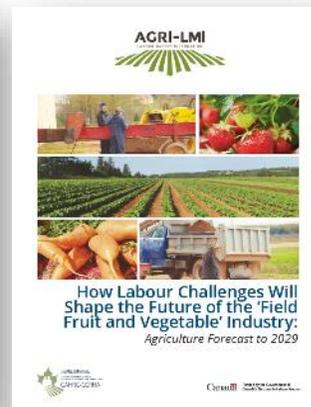
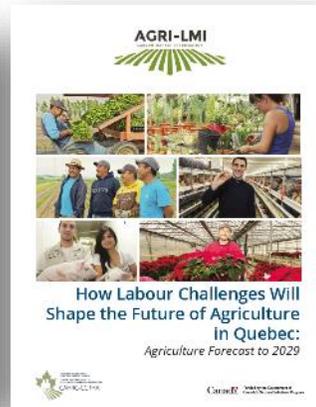
CONSEIL CANADIEN POUR LES RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

Qui nous sommes

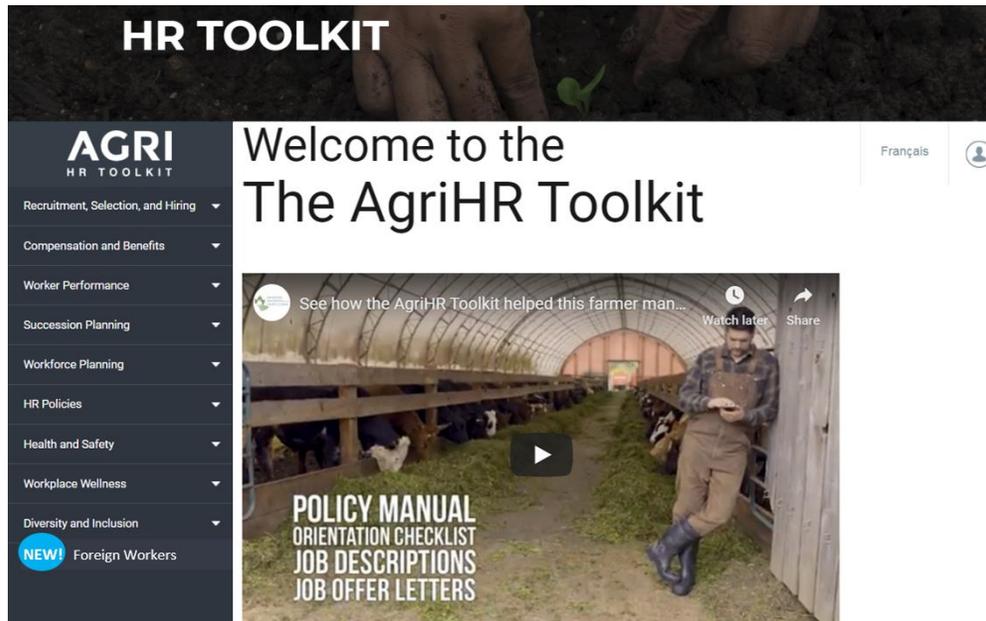
- Un organisme national sans but lucratif
- Axé sur les solutions aux problèmes en matière de ressources humaines des entreprises agricoles de tout le Canada
- Dirigé par des intervenants de l'industrie

- Le centre de **recherche** d'information sur le marché du travail en agriculture
- Le portail d'accès aux **solutions sur mesure** en matière de gestion et de formation des ressources humaines

Welcome to the
The AgriHR Toolkit



Exemples de soutien de l'industrie



HR TOOLKIT

AGRI
HR TOOLKIT

Recruitment, Selection, and Hiring

Compensation and Benefits

Worker Performance

Succession Planning

Workforce Planning

HR Policies

Health and Safety

Workplace Wellness

Diversity and Inclusion

NEW! Foreign Workers

Welcome to the
The AgriHR Toolkit

Français

See how the AgriHR Toolkit helped this farmer man... Watch later Share

POLICY MANUAL
ORIENTATION CHECKLIST
JOB DESCRIPTIONS
JOB OFFER LETTERS

AgriTalent – Possibilités croissantes

5 000 \$ - 7 000 \$ en subventions salariales versées aux employeurs qui embauchent des étudiants du niveau postsecondaire

- Emploi et Développement social Canada a mis à jour les conditions pour l'exercice 2022-2023.
- Il s'agit d'un soutien à l'apprentissage intégré en milieu de travail des étudiants par l'octroi de subventions salariales pouvant aller jusqu'à 7 000 \$ à des employeurs agricoles qui embauchent des étudiants du niveau postsecondaire (étudiants des niveaux collégial ou universitaire inscrits à des programmes menant à l'obtention d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade).
- L'emploi doit être en lien avec une exigence liée à l'obtention de l'attestation (p. ex., programme d'alternance travail-études, projet de recherche, stage, exigence parascolaire).
- Le but est d'amener un nombre accru d'étudiants extérieurs à l'agriculture à s'y engager par l'apprentissage intégré en milieu de travail.



Regard sur les données :

L'AGRICULTURE AU CANADA

Le secteur agricole du Canada se heurte à des difficultés importantes liées à la main-d'œuvre qui risquent de compromettre sa viabilité et son potentiel de croissance.



L'agriculture affiche le taux d'emplois vacants le plus élevé parmi les secteurs d'activité, soit 5,4 %.



Les producteurs perdent

2,9 G\$

ou 4,7 % de la valeur totale des ventes.

La production par travailleur a augmenté de

33 %

de 2007 à 2017.



La pénurie de main-d'œuvre représente

63 000

travailleurs et pourrait empêcher l'industrie agricole de combler

123 000

emplois dans 10 ans.



Canada ¹⁵⁰ Financé par le Gouvernement du Canada par l'entremise du Programme d'appui aux initiatives sectorielles.



SAVIEZ-VOUS QUE?



Travailleurs étrangers

Travailleurs canadiens
83 %

Présenté par :
[@CdnAgHRCouncil](https://twitter.com/CdnAgHRCouncil)
www.cahrc-cchrha.ca

Sources : Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture;
Conférence Board du Canada;
Statistique Canada

Les travailleurs étrangers appuient la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire au Canada

(part de la main-d'œuvre agricole selon la source durant la haute saison, en 2017, en pourcentage)



Canada ¹⁵⁰ Financé par le Gouvernement du Canada par l'entremise du Programme d'appui aux initiatives sectorielles

Regard sur les données :

AQUACULTURE

Canada's agriculture sector faces unique labour market challenges in the coming years, and so will the aquaculture industry.

The main species grown by Canada's aquaculture industry are salmon, muskies, oysters, and trout. Steelhead, arctic char, Atlantic cod, sablefish, brooksticks, Atlantic halibut, quahogs, white sturgeon, tilapia, and scallops are also produced.

88% of employers expect employment to rise over next 5 years.

59% of aquaculture producers with labour shortages delayed expansion plans.

\$34 MILLION in lost sales due to labour shortages in 2018, 2.4% of total sales.

Most positive growth forecast in agriculture. Production expected to increase **3.9%** per year.

BEEF

Canada's agriculture sector faces unique labour market challenges in the coming years, and so will the beef industry.

The beef industry, which includes operations that primarily raise and finish cattle, including feedlots, employs 44,350 people which is equivalent to 13% of the agricultural workforce.

40% of workforce expected to retire over next 10 years.

\$334 MILLION in lost sales in 2018 due to labour shortages.

1600 jobs were unfilled in 2017.

57% of employers who experienced labour shortages delayed expansion plans.

DAIRY

Canada's agriculture sector faces unique labour market challenges in the coming years, and so will the dairy industry.

The dairy industry includes operations that primarily engage in milking dairy cattle. The dairy industry employs 32,200 workers, or 9% of the total agricultural workforce in 2017.

Most balanced labour market forecast of any industry.

1,200 unfilled jobs cost the industry **\$148 MILLION**.

Labour gap expected to shrink by 2029.

One of agriculture's most significant employers. 4/5 of workforce located in Ontario and Quebec.

4/5

POULTRY AND EGGS

Canada's agriculture sector faces unique labour market challenges in the coming years, and so will the poultry and egg industry.

The poultry and egg industry includes farm operations that primarily engage in breeding, hatching, and raising poultry for meat or egg production. Animals grown include chickens, turkeys, ducks, geese, pheasants, partridges, and pigeons.

13% Voluntary employee turnover rates.

350 unfilled positions cost the industry **\$29 MILLION**.

2,400 UNFILLED JOBS FORECAST FOR CANADA BY 2029

90% of employers with labour shortages said that they and their staff experienced excessive stress.

SHEEP AND GOAT

Canada's agriculture sector faces unique labour market challenges in the coming years, and so will the sheep and goat industry.

The sheep and goat industry includes operations that are primarily engaged in raising sheep and goats and feeding or fattening lambs.

60% of employers with labour shortages experienced production delays.

2.4% of sales were lost in 2018 due to labour shortages costing \$4 million.

38% of workforce will retire in next ten years.

Production predicted to increase 1.5% per year in the next decade.

SWINE

Canada's agriculture sector faces unique labour market challenges in the coming years, and so will the swine industry.

The hog industry, which includes farm operations that primarily raise hogs and pigs, accounts for just 4% of the total agricultural workforce, but it is a profitable and growing industry with a high reliance on domestic labour of any industry in the sector.

90% of employers who had labour shortages reported excessive stress for owners and staff.

\$189 MILLION or 4.2% in lost sales in 2018 due to labour shortages.

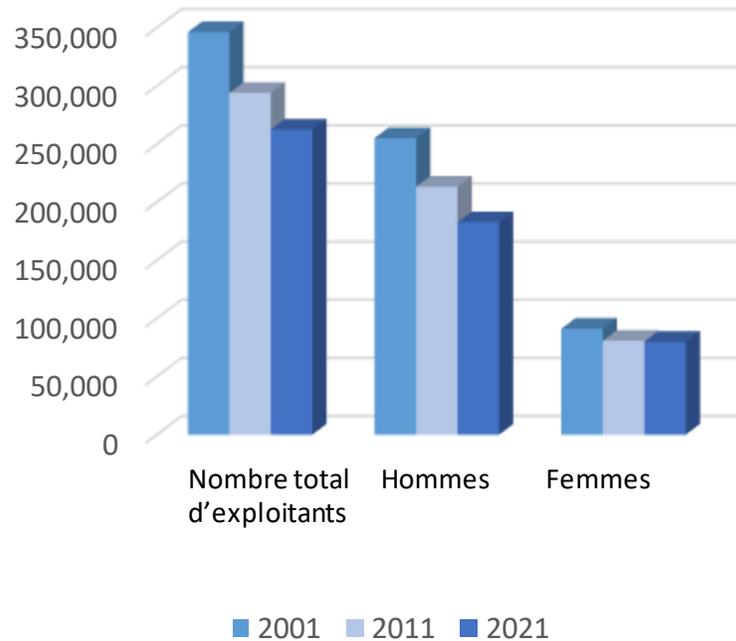
Labour demand expected to grow **0.6% per year** reaching **7,300** by 2029.

62% of producers who had labour shortages delayed expansion plans.

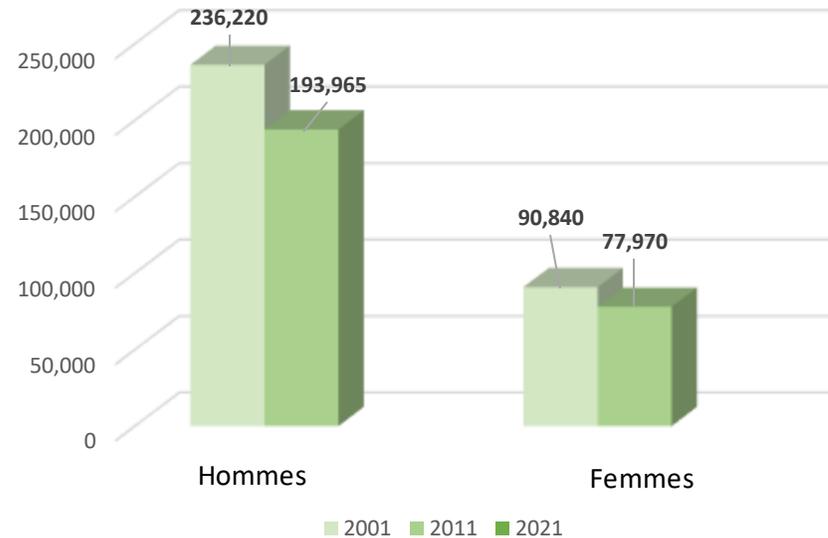
Regard sur les données :

Moins d'exploitants, plus de femmes, exploitants plus âgés

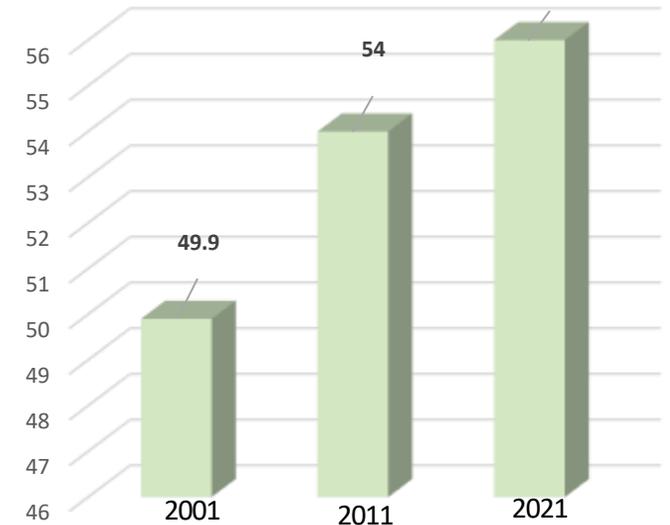
Nombre total d'exploitants



Exploitants : % d'hommes par rapport au % de femmes



Âge moyen des exploitants agricoles



D'où proviendront les employés?

Données sur la population canadienne
90 % dans les banlieues

The Great Resignation isn't over yet: Workers say they'll quit if they don't get the flexibility they want

Two years into the pandemic, people have a new perspective on what's most important — and work no longer takes top billing

Victoria Wells

Mar 18, 2022 • March 22, 2022 • 3 minute read • [58 Comments](#)

Business

The labour shortage isn't over – and employers are having to lower their hiring expectations



Businesses are dropping some of their jobs to find the right candidates

Nojoud Al Mallees - CBC News - Posted: Apr 0

REUTERS® World Business Legal Mar

Commentary By Mike Dolan

January 19, 2022
6:00 AM EST
Last Updated 4 months ago

European Markets

Column: Global worker shortages may only worsen post-COVID: Mike Dolan

By Mike Dolan

In the midst of high job vacancies and historically low unemployment, Canada faces record retirements from an aging labour force: number of seniors aged 65 and older grows six times faster than children 0-14

Text Tables Related information PDF (1.0 MB)

Released: 2023-04-27

[The Daily — In the midst of high job vacancies and historically low unemployment, Canada faces record retirements from an aging labour force: number of seniors aged 65 and older grows six times faster than children 0-14](#)

CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council



CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture



Food and
Beverage
Canada



Aliments
et boissons
Canada

Plan stratégique national sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons

En partenariat pour une main-d'œuvre solide

8 avril 2022

POURQUOI UN PLAN STRATÉGIQUE?

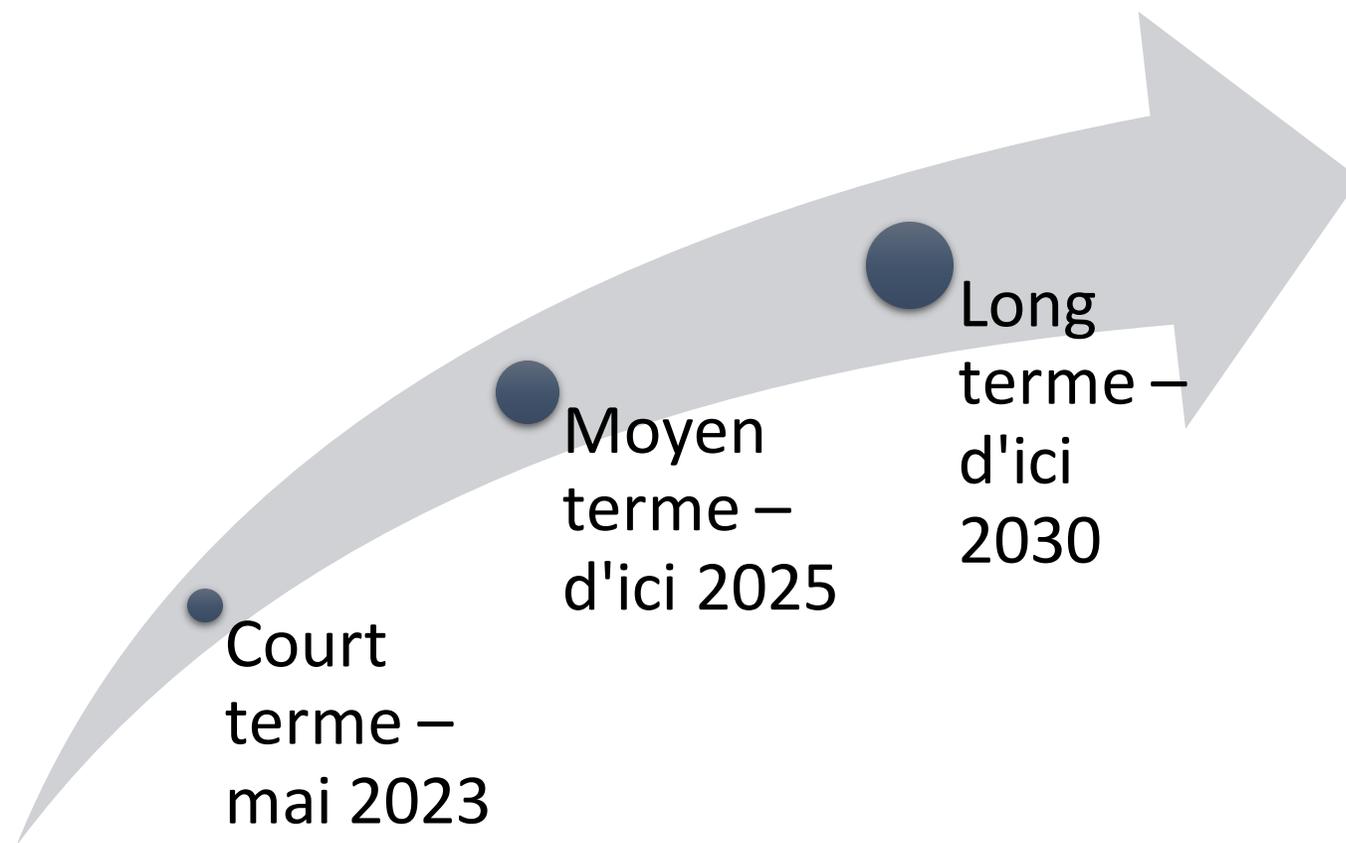
Une crise en matière de main-d'œuvre mine les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons canadiens.

Résultat?

- ✓ Croissance freinée
- ✓ Baisse des revenus
- ✓ Occasions ratées

UNE FEUILLE DE ROUTE EXPLOITABLE

Les travaux auront des effets positifs **à long terme** sur le secteur

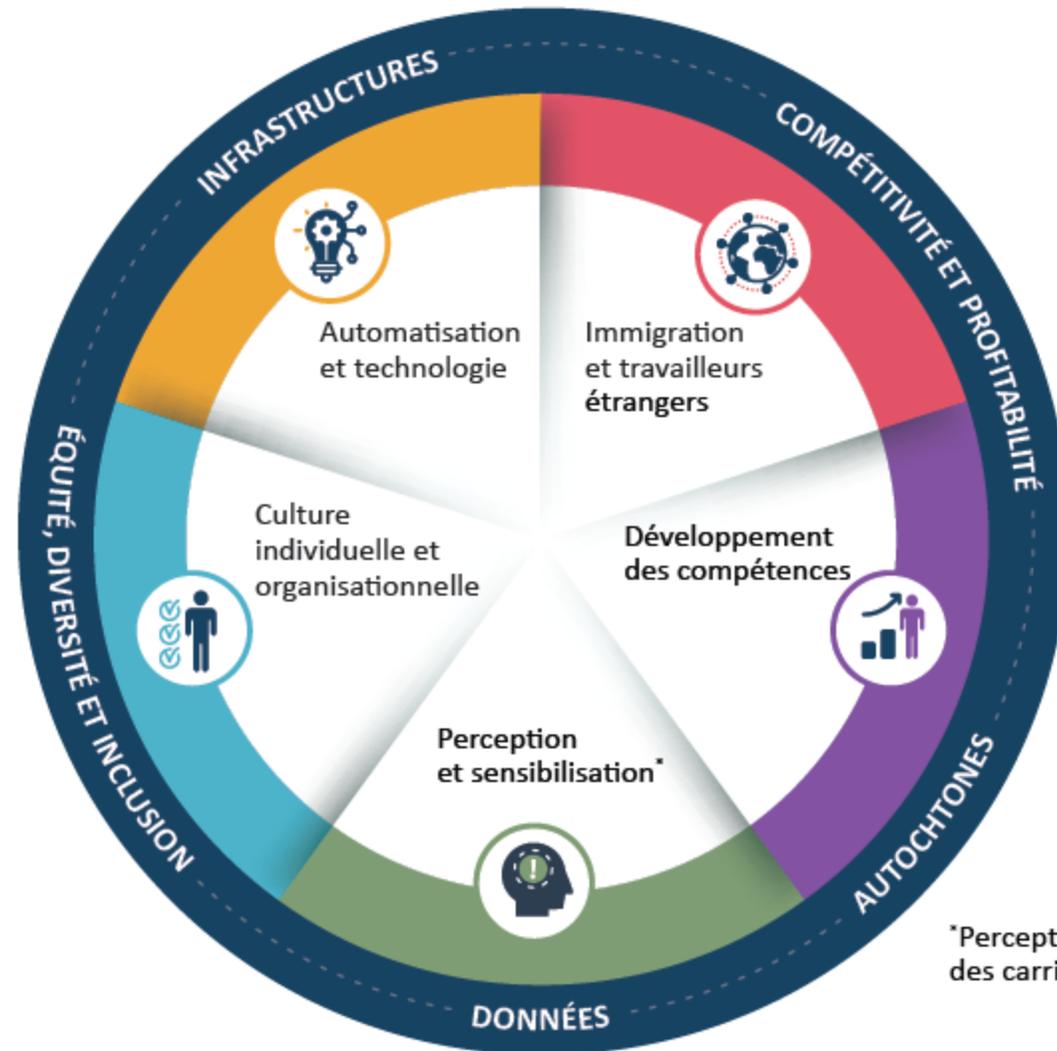




CAHRC-CCRHA

Canadian Agricultural Human Resource Council
Conseil canadien pour les ressources humaines
en agriculture

Stratégie nationale sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons



*Perception de l'industrie et des carrières et sensibilisation

Stratégie nationale sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons

Buts

Perceptions et sensibilisation à l'industrie

Le nombre de nouveaux venus dans le secteur augmente grâce à des perceptions positives accrues du travail qu'on y offre et à la sensibilisation des gens à la variété des carrières disponibles.

1.1 Accroître les perceptions positives et s'attaquer aux perceptions négatives des chercheurs d'emploi et des étudiants, notamment en ciblant celles qui ont le plus d'incidence sur les groupes sous-représentés de l'économie (à l'échelle régionale et nationale).

1.2 Améliorer l'efficacité, l'échelle et la portée de la promotion des carrières en agriculture et en transformation des aliments en ciblant notamment les groupes sous-représentés.

Culture individuelle et organisationnelle

Le secteur est vu par les chercheurs d'emploi et les travailleurs comme un secteur de choix pour travailler au Canada.

2.1 Élaborer et promouvoir des modèles de culture organisationnelle pour les entreprises, en tenant compte notamment des effets de la pandémie et de l'après-pandémie sur les travailleurs.

2.2 Créer un changement de culture en adoptant des méthodes utilisées dans d'autres domaines.

2.3 Créer un changement de culture pour l'acceptation parmi les employeurs des travailleurs de groupes sous-représentés.

Immigration et travailleurs étrangers

Le Canada dispose de programmes pour faciliter l'entrée des travailleurs étrangers et des néo-Canadiens dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication des aliments et des boissons.

3.1 Renforcer les connaissances des employeurs sur l'importance des travailleurs étrangers au sein du secteur et leur acceptation.

3.2 Assurer la continuité du PTET, y compris du PTAS qui facilite l'entrée des travailleurs et assure leur protection.

3.3 Établir un ou des programmes facilitant l'entrée des travailleurs étrangers au Canada pour combler des emplois à l'année.

Développement des compétences

L'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie nationale en matière de compétences font en sorte que la main-d'œuvre des secteurs détienne les compétences appropriées.

4.1 Comprendre les besoins de compétences actuels et futurs des secteurs de façon continue.

4.2 Faire en sorte qu'il existe des programmes de formation, et répondre aux besoins de compétences en évolution des secteurs.

4.3 Sensibiliser les travailleurs aux possibilités de carrière et de formation.

Automatisation et technologie

L'adoption de l'automatisation et de la technologie est utilisée pour abaisser la demande de main-d'œuvre et accroître la productivité et la compétitivité.

5.1 Accroître l'adoption de l'automatisation et de la technologie parmi les secteurs.

5.2 Faire en sorte que les travailleurs aient les compétences nécessaires pour s'adapter à la technologie en évolution.

Objectifs

Perceptions et sensibilisation à l'industrie

- 1.1 Les progrès par rapport aux données de référence sur les perceptions sont mesurés.
- 1.2 Des messages positifs s'attaquant aux perceptions négatives atteignent deux millions de Canadiens.
- 1.3 Les inscriptions à un nombre accru de programmes en agriculture et en transformation des aliments au sein des établissements postsecondaires sont à la hausse.
- 1.4 La proportion des membres de groupes sous-représentés qui accèdent à des postes double.
- 1.5 Le nombre de carrières en transformation des aliments présentées dans pensezAgri d'Agriculture en classe Canada augmente de 10.
- 1.6 Le nombre de placements provenant de programmes d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants du niveau postsecondaire augmente de 300.
- 1.7 D'ici 2025, le nombre d'emplois vacants aura décliné, tandis que l'emploi aura augmenté, mais il y a possibilités de variations selon les régions.

Culture individuelle et organisationnelle

- 2.1 Le secteur et les employeurs individuels sont reconnus comme des employeurs de choix.
- 2.2 D'ici 2025, 50 % des entreprises disposeront d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion défini et auront participé à un programme de formation des ressources humaines.
- 2.3 Une part accrue d'employeurs sont dotés d'un plan de gestion des ressources humaines écrit, ainsi que de politiques et de procédures opérationnelles normalisées écrites.
- 2.4 Cinq outils sont élaborés pour aider les employeurs à diminuer les obstacles à l'intention des groupes sous-représentés lors du processus de recrutement et de maintien en poste des travailleurs.
- 2.5 Les membres des groupes sous-représentés contribuent au processus.
- 2.6 La perception du secteur comme milieu de travail (ventilation des données selon les groupes sous-représentés) s'est améliorée.
- 2.7 Le taux de roulement (industrie, par employeur) a diminué.

Immigration et travailleurs étrangers

- 3.1 Le rôle des travailleurs étrangers est mieux compris et accepté par le public.
- 3.2 La conformité aux exigences des programmes est maintenue à un niveau élevé.
- 3.3 Le temps de traitement des demandes de travailleurs étrangers est radicalement amélioré.
- 3.4 Le nombre de travailleurs qui obtiennent le statut de résidents permanents augmente.
- 3.5 Les délais entre le dépôt des demandes, l'entrée des travailleurs étrangers et l'obtention du statut de résident permanent/d'immigrant ont considérablement diminué.
- 3.6 L'aide financière pour le soutien de partenariats tripartites (employeurs, communauté et groupes affectés au soutien des travailleurs) est augmentée.
- 3.7 Les niveaux de satisfaction des travailleurs et des employeurs à l'égard des programmes augmentent.

Développement des compétences

- 4.1 Le registre des besoins en compétences est mis à jour chaque année.
- 4.2 Le taux d'emploi des diplômés récents au sein du secteur augmente. Les employeurs perçoivent que les compétences des diplômés sont harmonisées aux besoins des secteurs.
- 4.3 Les écarts de compétences, mesurés au moyen de l'information sur le marché du travail, sont réduits.
- 4.4 Le nombre d'employés hautement qualifiés augmente.
- 4.5 L'investissement accru dans l'éducation postsecondaire est mesuré en repérant les contrats de recherche et de développement de l'industrie (volume et diversité des contrats).

Automatisation et technologie

- 5.1 Les acquisitions d'immobilisations sont à la hausse.
- 5.2 La productivité du travail est accrue.
- 5.3 Les employeurs perçoivent que les compétences des diplômés sont harmonisées aux besoins des secteurs.
- 5.4 Les écarts de compétences, mesurés au moyen de l'information sur le marché du travail, sont réduits.



VISION

Les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons du Canada connaissent de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences chroniques tandis qu'ils développent l'un des secteurs de l'emploi et économique les plus importants. Une feuille de route nationale, donnant lieu à l'action, permettra la constitution de la main-d'œuvre future voulue pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre immédiates et aux enjeux systémiques.

COMMENT JUGERA-T-ON DE LA RÉUSSITE DU PLAN?

« D'ici 2030, le taux de postes vacants dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons sera moins élevé que la moyenne canadienne. »





THÈMES FONDAMENTAUX

- Compétitivité et rentabilité
- Données
- Équité, diversité et inclusion
- Autochtones
- Infrastructure

UNE APPROCHE DE L'ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE

Les pénuries de main-d'œuvre chroniques occasionnent une crise dans les secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons, ce qui coûte chaque année des milliards de dollars à l'industrie canadienne.

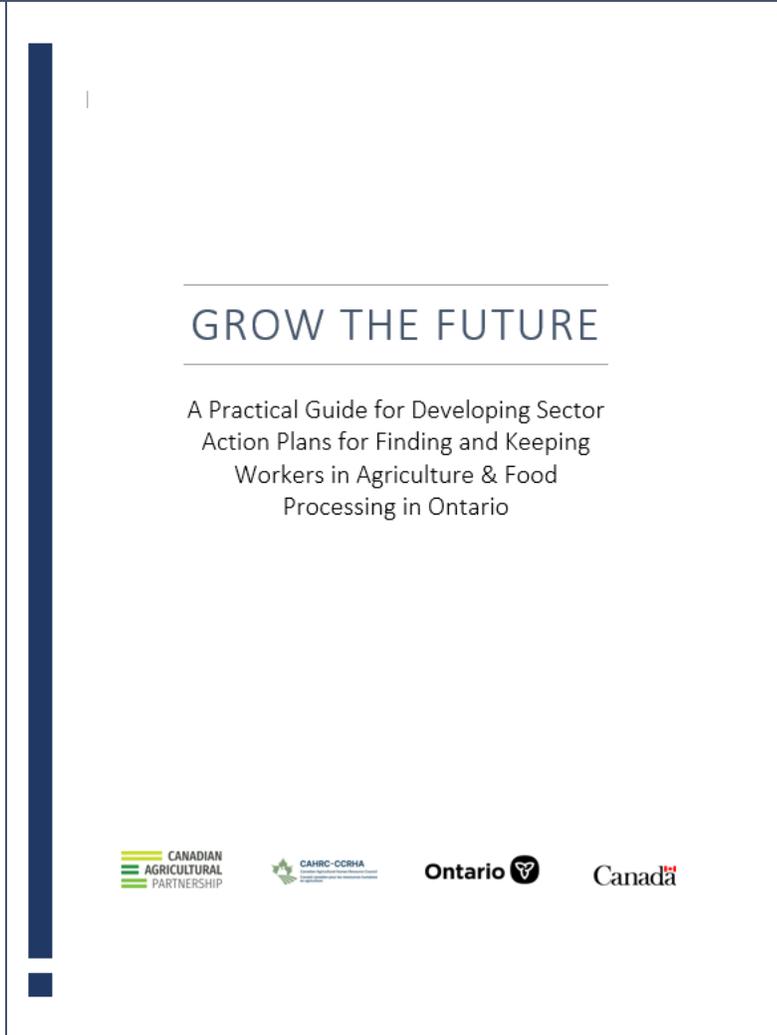
Trouver des solutions à long terme exige une approche unifiée de l'industrie, des communautés, des collèges et universités et du gouvernement.

Comment participer :

- Se joindre aux groupes de travail
- Contribuer à la recherche



CONSEIL CANADIEN POUR LES RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE



CANADIAN
AGRICULTURAL
PARTNERSHIP

CAHRC-CCRHA
Canadian Agricultural Human Resource Council
Conseil canadien des ressources humaines en agriculture

Ontario

Canada



Merci!

Pour d'autres renseignements :
jwright@cahrc-ccrha.ca



CAHRC-CCRHA

Canadian Agricultural Human Resource Council

Conseil canadien pour les ressources humaines
en agriculture