



**ÉTUDE SECTORIELLE DE LA PRODUCTION AGRICOLE
AU QUÉBEC
VOLET MAIN-D'ŒUVRE**

SOMMAIRE

RÉALISÉ PAR

G R O U P E
AGÉCO

NOVEMBRE 2019

ÉQUIPE DE RÉALISATION :

Équipe du Groupe AGÉCO

Isabelle Charron, responsable du mandat

Sandrine Ducruc, analyste

Marie-Ève Lamoureux, analyste

Membres du Sous-Comité veille et coordination d’AGRlcarrières

Geneviève Lemonde, directrice générale

Robert Ouellet, coordonnateur à l’emploi agricole

Denis Roy, membre du C

Paul Doyon, président

Mario Théberge, membre du CA

Marc-André Moreau, conseiller à l’intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Robert Racine, directeur régional de l’UPA Montérégie

Correction linguistique : Apogée solutions linguistiques

PARTICIPATION FINANCIÈRE

Le présent mandat a été réalisé grâce à la participation financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

TABLE DES MATIÈRES

1.	Mise en contexte et objectifs de l’étude	1
2.	L’évolution du secteur agricole : consolidation et diversification se poursuivent	2
3.	Le marché du travail en agriculture : un contexte plus serré pour les employeurs	2
4.	Les formations initiales et continues s’adaptent	3
5.	Un défi croissant pour les employeurs agricoles	3
6.	Des travailleurs locaux et étrangers qui aiment généralement leur emploi	4
7.	Les enjeux et les recommandations pour poursuivre les avancées	4

1. MISE EN CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Alors que le Québec connaît un contexte généralisé de vieillissement de la population et de rareté de main-d'œuvre, le secteur agricole n'est pas en reste. À l'horizon 2029, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) prévoit que le déficit entre la demande et l'offre de travailleurs agricoles au Québec atteindra 19 000 postes¹.

Dans un tel contexte, il est utile de mettre à jour l'état des lieux en matière de défis et d'enjeux de main-d'œuvre dans le secteur agricole afin d'éclairer les organisations qui accompagnent les employeurs et les travailleurs du secteur agricole. C'est à ce titre que le Groupe AGÉCO s'est vu confié la mise à jour du diagnostic sectoriel réalisé pour AGRICarières en 2014.

L'étude de 2018–2019 :

- Décrit le contexte socioéconomique dans lequel le secteur a évolué et recense les faits marquants ayant une influence sur la main-d'œuvre.
- Présente l'évolution du secteur agricole sur la base de principaux indicateurs (nombres d'exploitations agricoles, superficie, revenu, etc.).
- Fait le profil du marché du travail et de la main-d'œuvre agricole (par secteur de production et régions) et documente les outils et les pratiques de gestion des ressources humaines.
- Expose les difficultés de recrutement et de rétention des employeurs ainsi que les problématiques liées à la gestion des ressources humaines.
- Documente les motivations et la satisfaction des travailleurs (locaux et étrangers temporaires) à l'égard de leurs conditions de travail.
- Brosse le portrait de la formation disponible (initiale et continue) et commente l'adéquation avec les besoins.
- Propose des pistes d'actions, notamment pour alimenter le prochain plan stratégique d'AGRICarières.

MÉTHODOLOGIE

La combinaison de revue de littérature et d'analyse de données secondaires, d'entrevues auprès d'une vingtaine d'intervenants du milieu, de groupes de discussion (quatre) avec des producteurs agricoles et d'enquêtes Web et terrain auprès des travailleurs (locaux et étrangers temporaires) a permis d'atteindre les objectifs fixés.

¹ Tendances en matière de ressources humaines et prévisions du marché du travail au Québec, webinaire tenu le 2 avril 2019, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, AGRICarières, et le Conference Board du Canada.

2. L’ÉVOLUTION DU SECTEUR AGRICOLE : CONSOLIDATION ET DIVERSIFICATION SE POURSUIVENT

- **Le secteur agricole est marqué par la consolidation et la diversification de ses secteurs d’activité :** Le Québec compte quelque 29 000 entreprises agricoles, soit 6 % de moins qu’en 2006. Cette diminution ne s’est pas exprimée avec la même intensité dans tous les secteurs de production. Par ailleurs, la diversification observée depuis 10 ans se poursuit en ce qui concerne les types de cultures.
- **L’agriculture est concentrée sur le territoire :** Plus de la moitié des exploitations se trouvent en Chaudière-Appalaches, en Montérégie et au Centre-du-Québec. Environ un tiers des fermes de la province se retrouvent dans des régions dites périphériques : Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Mauricie, Lanaudière et Laurentides.
- **Les exploitants agricoles sont vieillissants :** À la tête des quelque 29 000 fermes du Québec en 2016, il y a près de 42 000 exploitants, soit en moyenne 1,45 par ferme. On note un vieillissement de l’âge moyen des exploitants. Malgré tout, seul un sur cinq compte une relève établie. Cela dit, la relève présente est toujours plus formée et scolarisée.
- **Le secteur constitue encore un poids non négligeable dans l’économie québécoise, et en particulier de certaines régions :** De 2007 à 2017, le total des recettes monétaires agricoles au Québec est passé de 6,9 à 8,8 milliards de dollars, et le PIB total de l’industrie agroalimentaire a atteint quelque 26 milliards de dollars en 2017.

3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN AGRICULTURE : UN CONTEXTE PLUS SERRÉ POUR LES EMPLOYEURS

- **On constate un niveau d’emploi du secteur agricole stable depuis près d’une décennie, mais composé d’une main-d’œuvre moins familiale et plus âgée.**
- **La dépendance aux TÉT s’intensifie :** Le secteur agricole est de loin celui qui a le plus recours au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT), recrutant environ 80 % de tous les TÉT.
- **Néanmoins, certains défis relatifs à l’embauche des TÉT s’accroissent et des enjeux persistent** (p. ex. la langue, l’isolement, la santé et la sécurité, les délais de traitement des demandes, la formation).
- **La présence d’un haut taux de postes vacants** par rapport à d’autres secteurs industriels ou du commerce de détail démontre bien la difficulté de recruter des travailleurs en agriculture et l’obligation d’être plus attrayant.
- **L’écart** entre la demande et l’offre de travailleurs pourrait représenter un coût avoisinant 4 % des ventes totales du secteur de l’agriculture.
- **Signe d’un ajustement à ce contexte, le salaire horaire moyen du secteur agricole est en augmentation :** Il connaît une croissance plus élevée que ce qui est observé dans l’ensemble des industries, mais demeure cependant inférieur au salaire horaire moyen de l’ensemble des employés.
- **Le milieu agricole demeure un lieu de travail où se produisent encore trop d’accidents :** Chaque année, près d’une vingtaine d’accidents mortels surviennent, liés principalement à la machinerie agricole et aux émanations de gaz toxiques dans les silos et les autres espaces clos.
- **Le coffre à outils des employeurs agricoles se bonifie :** Les producteurs agricoles peuvent s’appuyer sur de l’expertise et de la documentation écrite pour les aider à relever les nombreux défis liés à la main-d’œuvre.

4. LES FORMATIONS INITIALES ET CONTINUES S’ADAPTENT

- **Un succès variable des programmes de formation professionnelle s’observe** : Ceux conduisant à des métiers agricoles en productions horticole et maraîchère biologiques connaissent, depuis les quatre dernières années, une forte croissance d’inscriptions. La production animale ne jouit pas du même engouement et montre plutôt une stabilité dans le nombre de nouveaux étudiants.
- **De nouveaux volets ou programmes de formation collégiale reflètent des tendances fortes** : Après avoir connu une baisse des inscriptions dans le programme de Technologie de la production horticole et agroenvironnementale (TPHE) pendant dix ans, la tendance s’est maintenant inversée et marque l’intérêt d’un nombre croissant d’étudiants. Le GTEA connaît également une croissance de ses inscriptions, notamment à la faveur d’options nouvellement offertes (production légumière biologique, production animale biologique et agriculture urbaine).
- **Des établissements d’enseignement ajustent les formats et les contenus de leurs formations initiales pour répondre aux besoins** : Des mécanismes formels ou informels sont en place pour veiller à ajuster la formation aux changements de l’environnement de travail. On observe de plus en plus de flexibilité dans les formats de formation, notamment par l’utilisation de la formation à distance.
- **De la formation continue toujours plus variée et accessible se développe** : Les plateformes se structurent pour diffuser la formation continue aux producteurs agricoles (p. ex. plateforme U+), et les TET peuvent maintenant accéder aux formations dispensées par les Collectifs régionaux. En revanche, les programmes d’apprentissages en milieu de travail (PAMT) connaissent un certain essoufflement.

5. UN DÉFI CROISSANT POUR LES EMPLOYEURS AGRICOLES

- **Il y a une intensification de la rareté de la main-d’œuvre, voire une pénurie pour certains secteurs** : Le taux de roulement s’est accéléré. Les travailleurs locaux sont donc de plus en plus difficiles à recruter, et le niveau de compétence n’est pas toujours au rendez-vous.
- **Le recours plus important à différents bassins de travailleurs se poursuit pour combler les besoins** : main-d’œuvre locale, de plus en plus les TÉT, et dans une moindre mesure les immigrants reçus, les personnes handicapées, les retraités et les étudiants.
- **La pénurie de main-d’œuvre généralisée oblige les employeurs à fidéliser leurs employés** : Pour les employeurs pour qui la hausse du salaire n’est pas envisageable, l’offre de divers avantages (p. ex. horaire flexible, dons d’aliments, conciliation travail-famille) qui améliorent la qualité de vie de leurs employés devient un atout essentiel.
- **Les employeurs agricoles n’ont pas tous le même niveau de préparation pour faire face aux défis que représente la main-d’œuvre**. Des ressources, des services et des formations existent, mais restent pour la plupart mal connus des employeurs ou simplement sous-utilisés. Les efforts doivent se poursuivre pour en faire la promotion et la diffusion.
- **On note aussi une reconnaissance asymétrique de l’importance de la formation** : Faute de temps, la formation du personnel se fait encore souvent de manière informelle, en fonction des disponibilités de l’employeur. Mais du même souffle, la spécialisation et la présence croissante des technologies requièrent des travailleurs plus qualifiés pour occuper certains postes.

6. DES TRAVAILLEURS LOCAUX ET ÉTRANGERS QUI AIMENT GÉNÉRALEMENT LEUR EMPLOI

- **L’enquête révèle la présence de travailleurs agricoles passionnés** : Ils aiment leur métier, apprécient les tâches à réaliser et ont envie de pratiquer ce métier. Une très grande majorité des employés questionnés se disent satisfaits de leurs conditions de travail.
- **Ils souhaitent aussi se perfectionner** : Un intérêt pour le développement professionnel et une perspective de carrière (changement de poste dans l’entreprise) est perçu par les travailleurs. Toutefois, 20 % considèrent que l’entreprise ne se soucie pas de tenir à jour leurs compétences par des formations appropriées.
- **Les travailleurs veulent aussi se sentir impliqués** : ils veulent plus d’écoute et une meilleure communication de la part de leur employeur sur les conditions de travail et la réalisation des tâches confiées.
- **Les TÉT expriment pour leur part une satisfaction générale** : Ils sont fiers et globalement satisfaits de leur emploi et de leurs conditions de travail. Une large proportion se voit travailler pour une entreprise agricole au Québec dans un horizon d’un an, et certains expriment un intérêt à demander un statut d’immigrant permanent au Québec.
- **Ils ont un grand intérêt pour la formation** : Il y a un intérêt marqué pour plusieurs types de formations qui leur permettraient de se surpasser dans leurs tâches, d’assurer une meilleure sécurité et de mieux s’intégrer (formation pour apprendre le français).
- **Certains défis importants persistent** : Les TÉT méconnaissent leurs droits et les obligations des employeurs à leur égard et ne connaissent pas les ressources qui s’offrent à eux. Certains ressentent de la pression de leur employeur ou d’autres travailleurs. Surtout, une proportion importante d’entre eux (plus de 60 %) jugent leur rémunération insuffisante pour les tâches et les responsabilités qui leur sont confiées.

7. LES ENJEUX ET LES RECOMMANDATIONS POUR POURSUIVRE LES AVANCÉES

- Dans la foulée des efforts réalisés depuis les dernières décennies sur le thème de la main-d’œuvre, AGRICarières et ses organisations partenaires doivent poursuivre leur travail pour appuyer les entreprises agricoles dans leur rôle d’employeur. Le présent diagnostic sectoriel a permis de constater un éveil croissant des chefs d’entreprise à ce sujet et, surtout, une intégration toujours plus importante des outils et des bonnes pratiques en matière de GRH. La voie est tracée.
- Il est toutefois apparu que les grands défis et enjeux cernés dans l’étude sectorielle de 2014 prévalent encore aujourd’hui. Ils s’observent parfois avec plus d’intensité. Certains ont positivement évolué avec la mise en place de solutions, mais ils constituent néanmoins toujours des freins au développement du secteur.
- Aussi, les thèmes de l’attractivité du secteur, du développement des compétences et des pratiques de GRH demeurent dominants.

ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR ET DES EMPLOIS AGRICOLES

Activités de promotion et de valorisation des métiers

- Les activités de promotion et de valorisation des métiers font partie du mandat d’AGRICarières et devront se poursuivre dans le futur, d’autant plus que la part de la population issue du milieu agricole

ne cesse de diminuer. Ces activités figurent également parmi les principales pistes de solution évoquées par les employeurs agricoles pour attirer les travailleurs vers le secteur agricole. Il reste encore beaucoup à faire pour démystifier la diversité des métiers de l’agriculture et mieux faire connaître les possibilités de carrières offertes.

- La rareté de la main-d’œuvre locale qualifiée, issue du système scolaire, intensifie la concurrence entre les postes hautement qualifiés en production agricole (p. ex. chef d’équipe ou de culture) et les services techniques et professionnels qui appuient les producteurs (p. ex. services vétérinaires, agronomiques).
- Cette concurrence justifie le besoin de faire davantage la promotion de ces métiers et des programmes de formation technique, en particulier au niveau collégial, pour attirer des masses critiques de candidats prêts à répondre à la demande.

Conditions de travail

- Les avancées du côté des conditions de travail constituent un autre axe d’intervention pour AGRICarières. Les entreprises agricoles se retrouvent souvent en concurrence avec d’autres secteurs de l’économie qui offrent la plupart du temps de meilleures conditions. Cette situation s’est accentuée au cours des cinq dernières années.
- La majorité des employeurs sont conscients de cette réalité qui s’exprime encore plus vivement ces dernières années. Malgré des avancées considérables, le milieu agricole peut encore faire mieux. Les avantages sociaux et les régimes de retraite restent utilisés de manière marginale.

Intégration des travailleurs étrangers temporaires

- La forte augmentation des TÉT dans les fermes rehausse les préoccupations quant à leur intégration dans leur nouveau milieu de travail et dans la société québécoise.
- Pour appuyer les gérants et les propriétaires d’entreprises agricoles, AGRICarières travaille actuellement à développer une nouvelle offre de formations qui touchera, notamment, aux notions de recrutement, d’accueil et d’intégration des TÉT à la ferme. La nouvelle Table de concertation sur les TÉT contribuera également à l’amélioration et à la promotion des conditions globales des TÉT et des employeurs agricoles.

Diversification des bassins de recrutement

- Les problématiques d’embauche de la main-d’œuvre locale, le recours croissant aux TÉT et la multiplication des postes demeurant vacants obligent également les dirigeants d’entreprise à diversifier les bassins de recrutement de travailleurs agricoles.
- Parmi ces nouveaux candidats, notons les travailleurs inexpérimentés, qui sont des personnes intéressées par l’agriculture sans pour autant avoir la formation requise. Ce type de profil nécessite un effort supplémentaire de la part de l’employeur pour former adéquatement les nouvelles recrues.

RECOMMANDATION 1 : Maintenir les efforts de recrutement de la main-d’œuvre locale

- Poursuivre les activités menées avec les Centres d’emplois agricoles (CEA) et le service Agrijob pour recruter et améliorer le taux de placement de la main-d’œuvre locale.
- Miser sur l’utilisation des outils Web (p. ex. emploiagricole.com) et des médias sociaux comme dispositifs de recrutement des travailleurs locaux et de valorisation des entreprises agricoles. Alimenter ces outils à leur pleine capacité pour qu’ils soient attrayants, modernes et uniformes à l’échelle du Québec.

- Mettre de l'avant les bassins de recrutement non traditionnels auprès des employeurs agricoles : les personnes inexpérimentées, les jeunes retraités, les personnes handicapées, les immigrants reçus, etc.

RECOMMANDATION 2 : Poursuivre les efforts de valorisation des métiers

- Collaborer davantage avec les établissements scolaires pour faire vivre des expériences immersives aux jeunes (p. ex. inclure les entreprises agricoles dans les choix des « journées carrières »).
- Exploiter le potentiel des réseaux sociaux pour promouvoir les métiers agricoles auprès de la jeune génération et attirer le profil « entrepreneurial ». En ce sens, les médias sociaux représentent des outils avec un fort potentiel auprès de la relève et de la jeune génération. Ils permettent de démocratiser et de valoriser le travail à la ferme.
 - Promouvoir les avantages que procurent la modernité des équipements agricoles et les nouvelles technologies sur la qualité de vie des travailleurs.
- Poursuivre la reconnaissance de la formation initiale par les employeurs, notamment par un salaire ajusté.
- Faire la promotion des postes spécialisés et de gestion en agriculture auprès des professionnels et des techniciens agricoles. Démontrer aussi les trajectoires possibles au sein d'une même entreprise agricole (p. ex. passer de manœuvre à ouvrier spécialisé).
- Surveiller les pénuries potentielles dans les postes hautement qualifiés en production agricole (p. ex. chef d'équipe ou de culture) et dans les métiers d'appui au secteur agricole, tels que les vétérinaires, les agronomes et les technologues alimentaires. S'allier à des partenaires pour réaliser des campagnes de valorisation de ces métiers.

RECOMMANDATION 3 : Veiller au bien-être et à l'intégration des TÉT dans la société québécoise

- Continuer à améliorer et à faire la promotion des conditions globales des TÉT.
- Faciliter l'intégration des TÉT dans la société québécoise, notamment par :
 - La consolidation des outils pour soutenir et faciliter l'apprentissage du français;
 - La promotion des organismes d'accueil et de placement des immigrants en région (p. ex. Projet PAIS);
 - La proposition d'outils aux employeurs sur le plan de l'intégration et de la GRH particulière aux TÉT (langue, culture, isolement, harcèlement, analphabétisme);
 - Le maintien de l'appui aux représentations dans l'assouplissement des règles d'immigration (p. ex. obtention de la résidence permanente).

REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS

- À mesure que les fermes se spécialisent et se consolident, le métier d'agriculteur évolue et se complexifie. Les agriculteurs répondent aujourd'hui à une panoplie d'exigences (bien-être animal, acceptabilité sociale, traçabilité, mesures agroenvironnementales, etc.). Ils doivent aussi rester à l'affût des enjeux politiques et comprendre la mécanique derrière les accords commerciaux pour gérer efficacement les risques du marché.
- L'arrivée des nouvelles technologies modifie le contenu et la nature des tâches à réaliser, ce qui entraîne ultimement une répercussion sur l'organisation du travail et les nouvelles compétences à acquérir.

- L’acquisition des nouvelles connaissances concerne autant le dirigeant de l’entreprise que ses employés locaux et étrangers. La formation continue constitue une avenue de choix pour que l’équipe en place détienne les compétences nécessaires à l’atteinte des objectifs de l’entreprise.

Valorisation de la formation des travailleurs locaux

- D’un côté, le métier se complexifie et de l’autre, la main-d’œuvre qualifiée se fait rare. La difficulté à pourvoir les postes oblige les employeurs agricoles à abaisser leurs critères d’embauche. Les candidats retenus ont souvent peu ou pas d’expérience ni de formation. Dans ce contexte, l’employeur doit assurer la formation des nouveaux travailleurs.
- Outre les PAMT et FermEmploi, les CRFA offrent plusieurs formations en classe ou en ligne destinées aux ouvriers agricoles. Tous ces outils sont disponibles, mais malgré les efforts de diffusion faits par AGRICarières et ses partenaires, plusieurs employeurs les méconnaissent encore.
- Les efforts de valorisation de la formation initiale doivent aussi se poursuivre, même en contexte de rareté de main-d’œuvre. Elle peut notamment se traduire par une reconnaissance de la formation dans les postes occupés, en distinguant par exemple les manœuvres, moins qualifiés, des opérateurs. Par ailleurs, certains postes exigent de plus en plus des travailleurs détenant des compétences de haut niveau et dont les compétences nécessitent une formation initiale plus exhaustive qu’une formation continue.

Mise à niveau des compétences des TÉT

- La mise à niveau des compétences des TÉT et la traduction d’outils et de formations en espagnol sont au cœur des préoccupations des employeurs agricoles et des intervenants de la Table de concertation sur la main-d’œuvre étrangère.
- Souvent inexpérimentés ou peu habitués au système agricole québécois, les TÉT ont particulièrement besoin de mise à niveau de leurs compétences à leur arrivée. En ce sens, leur accès aux formations des CRFA présente un énorme progrès depuis 2015. Leur admissibilité aux PAMT est maintenant attendue par les employeurs.
- De plus, comme il est assez courant que les TÉT reviennent sur la même ferme d’une année à l’autre, la formation continue de courte durée s’avère une avenue prometteuse pour améliorer leurs compétences et leur donner accès à des postes plus spécialisés, aux mêmes conditions que les travailleurs résidents.
- Pour faciliter leur intégration et l’obtention de la résidence permanente, le cas échéant, il apparaît essentiel que les programmes de formation débouchent sur l’obtention d’une reconnaissance officielle ou d’un diplôme.

RECOMMANDATION 4 : Soutenir le développement des compétences agricoles de la main-d’œuvre locale et étrangère

- Poursuivre la diffusion des PAMT et moderniser les outils associés pour contrecarrer la baisse d’ententes signées.
- Soutenir les démarches de valorisation des PAMT, telles que le concours « Tandem à la ferme ».
- Tendre vers une flexibilité de la formation continue et initiale en matière d’admissibilité et de médiums proposés (p. ex. webinaire, programmes en ligne).

- Participer à améliorer l’offre de formation sur les nouvelles technologies.
- Demeurer attentif aux nouveaux besoins de formation associés au développement de nouvelles productions.
 - En particulier, rester à l’affût de l’essor de la filière du cannabis, tant au point de vue des besoins de formation que des besoins de main-d’œuvre qualifiée recherchée. À terme, explorer l’idée de réaliser une étude sous-sectorielle.
- Participer à améliorer l’offre de projets de stage rémunérés pour la clientèle adulte.
- Continuer à déployer les efforts nécessaires pour mieux faire connaître les occasions de formation et de stages existants auprès des employeurs et des employés.
- Soutenir les TÉT dans le développement de leurs compétences agricoles :
 - Améliorer l’offre de formation destinée aux TÉT qui mène à un certificat de compétence;
 - Traduire les outils et les supports de formation en espagnol, en particulier les PAMT;
 - Faire la promotion des cas à succès.

FIDÉLISATION PAR LES BONNES PRATIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Les dirigeants d’entreprises agricoles doivent acquérir et améliorer constamment leurs habiletés en gestion des ressources humaines (GRH). Cela était déjà vrai il y a 10 ans et il se constate avec encore plus d’urgences à l’aube de 2020 dans le contexte de pénurie de main-d’œuvre. La plupart des employeurs agricoles sont en situation de rattrapage en matière de GRH. La nouvelle génération est toutefois plus sensibilisée à cet enjeu.
- À ce titre, le contenu pédagogique des cours de gestion enseignés dans les programmes de formation initiale s’est ajusté pour encore mieux intégrer les notions de GRH. Le besoin s’exprime aussi pour améliorer l’offre de cours à distance ou sous forme de webinaire, une formule appréciée des gestionnaires, souvent très occupés.
- Par ailleurs, soigner l’intégration et la formation des employés et bâtir un plan de développement des compétences avec eux sont des voies prometteuses pour attirer et stabiliser la main-d’œuvre. En effet, plusieurs études démontrent que la formation mène à l’amélioration de l’engagement organisationnel des employés et à leur mobilisation au sein de l’entreprise.
- Enfin, l’application des normes de santé et de sécurité à la ferme demeure elle aussi un défi. En effet, selon les données de la CNESST, les accidents sont en baisse dans tous les secteurs d’activité sauf dans le secteur agricole. Plus particulièrement, les TÉT seraient plus à risque de se blesser, dû à leur manque de maîtrise de la langue et de leur environnement de travail.

RECOMMANDATION 5 : Continuer à faire progresser les agriculteurs comme des employeurs attractifs et expérimentés en matière de GRH

- Mieux faire connaître aux employeurs agricoles l’offre de service et les ressources disponibles en GRH.
- Continuer à faire la promotion des bons coups en GRH, notamment auprès de la relève.
- Informer et former davantage les employeurs agricoles sur la gestion des risques liés aux RH, soit les impacts économiques et humains dus à la rareté de main-d’œuvre (perte de productivité, taux de roulement, épuisement physique et mental, etc.).