



ÉTUDE SOUS- SECTORIELLE SUR LA MAIN-D'OEUVRE EN PRODUCTION DE CANNABIS

JANVIER 2023



agricarières

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la
production agricole

ÉQUIPE DE TRAVAIL

Groupe DDM

Directeur de projet :	Bruno Del Degan, ing. f., M. Sc., président
Chargé de projet :	Raphaël Readman, M.A., analyste stratégique
Professionnelle de recherche :	Catherine Bouffard, M.A. analyste stratégique
Révisseuse linguistique :	Véronik Desrochers, B.A. et Alexandra Robitaille, B.A.

Comité de suivi

Agente de projets RH, AGRlcarrières :	Frédérique Proulx
Directrice générale, AGRlcarrières :	Geneviève Lemonde
Conseiller, Commission des partenaires du marché du travail :	Marc-André Moreau
Directeur général, Association québécoise de l'industrie du cannabis :	Pierre Leclerc
Vice-président stratégie, ROSE LifeScience :	Daniel Simard
Directrice générale, Producteurs en serre du Québec :	Marlène Thiboutot
Propriétaire, Le Cactus Fleuri :	André Mousseau



Ce document est conforme
à la nouvelle orthographe
www.nouvelleorthographe.info

Référence à citer :

GROUPE DDM, 2023. *Étude sur les besoins de main-d'œuvre du secteur du cannabis*. Rapport présenté au Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (AGRlcarrières), 74 p. *Référence interne* : 21-1574



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. MÉTHODOLOGIE.....	3
2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE.....	6
2.1 Aspects législatifs et socioéconomiques du secteur	6
2.2 Industrie de la production de cannabis.....	8
2.2.1 Produit intérieur brut	8
2.2.2 Revenus monétaires agricoles.....	9
2.2.3 Financement.....	10
2.2.4 Mise en marché	11
2.2.5 Rétrospective des premières années de l'industrie	12
2.3 Entreprises de production de cannabis.....	13
2.3.1 Taille des entreprises.....	15
2.3.2 Licences de culture	16
2.3.3 Licences d'activités connexes.....	20
2.3.4 Finalités de la production	21
2.3.5 Lieux d'exploitation	22
2.4 Emplois	24
2.4.1 Emplois salariés et autonomes.....	24
2.4.2 Emplois par profession	25
2.4.3 Conditions de travail.....	28
2.4.3.1 Statut d'emploi et saisonnalité	28
2.4.3.2 Heures de travail	31
2.4.3.3 Horaire de travail	33
2.4.3.4 Environnement de travail.....	34
2.4.4 Rémunération.....	37
2.4.4.1 Avantages sociaux.....	39
3. COMPOSITION DU BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE	44
3.1 Genre.....	44
3.2 Âge.....	45
3.3 Niveau de scolarité	47
3.4 Nouveaux arrivants	50
3.5 Travailleurs étrangers temporaires.....	51
4. ENJEUX DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	54
4.1 Besoins de main-d'œuvre.....	54
4.1.1 Perspectives d'emploi	54
4.1.2 Postes vacants	55

4.2	Innovations.....	58
4.3	Rétention.....	59
4.3.1	Motifs de départ.....	61
4.4	Recrutement.....	62
4.4.1	Critères de sélection.....	62
4.4.2	Méthodes de recrutement.....	64
4.4.3	Difficultés de recrutement.....	65
4.5	Formation.....	66
4.5.1	Formation initiale.....	66
4.5.2	Formation en début d'emploi.....	68
4.5.3	Formation continue.....	70
5.	PISTES DE RÉFLEXION.....	73
	CONCLUSION.....	74

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Tableau de concordance de la CNP, 2016-2021.....	5
Tableau 2	Distribution des emplacements actifs par nombre d'employés et par industrie au Québec, juin 2022.....	15
Tableau 3	Distribution des entreprises répondantes par nombre d'employés.....	16
Tableau 4	Distribution des licences de culture, de transformation et de vente à des fins médicales au Québec, juillet 2022.....	20
Tableau 5	Distribution des licences de culture, de transformation et de vente à des fins médicales des répondants.....	21
Tableau 6	Salaire horaire par profession au Québec et au Canada, 2021.....	37
Tableau 7	Salaire horaire par profession dans les entreprises répondantes.....	39
Tableau 8	Distribution de la population active par niveau de diplomation au Québec, 2021.....	48
Tableau 9	Répartition des employés selon le niveau de diplomation dans les entreprises répondantes.....	49
Tableau 10	Professions évaluées en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre disponible au Québec, 2022-2025.....	54
Tableau 11	Nombre d'inscriptions dans les programmes d'études, 2019 à 2023.....	67

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Évolution du PIB de l'industrie de production de cannabis au Québec et en Ontario, 2011 à 2021	8
Figure 2	Évolution des recettes agricoles annuelles au Québec, 2017 à 2021.....	9
Figure 3	Évolution du nombre d'entreprises de culture de cannabis cultivé sous abri et culture de cannabis cultivé en plein champ avec et sans employés au Québec	13
Figure 4	Distribution des licences de culture par région administrative au Québec, juillet 2022	17
Figure 5	Distribution des licences de culture des répondants par région administrative selon l'adresse du siège social de l'entreprise	18
Figure 6	Distribution de la finalité du cannabis produit dans les entreprises répondantes	22
Figure 7	Environnement de culture du cannabis des entreprises répondantes	24
Figure 8	Évolution du nombre de salariés et de travailleurs autonomes dans l'industrie de la culture en serre et en pépinière, et floriculture au Québec, 2011 à 2021.....	25
Figure 9	Distribution de la population active par profession au Québec, 2021.....	26
Figure 10	Personnes en emploi par profession dans les entreprises répondantes.....	26
Figure 11	Statut d'emploi dans le groupe d'industrie de la culture en serre et pépinière, et floriculture au Québec, 2021	29
Figure 12	Statut d'emploi par profession dans les entreprises répondantes	30
Figure 13	Heures de travail par sous-groupe professionnel au Québec, 2021	31
Figure 14	Heures de travail par profession dans les entreprises répondantes.....	32
Figure 15	Horaire de travail par profession dans les entreprises répondantes	33
Figure 16	Avantages sociaux offerts dans les entreprises répondantes	40
Figure 17	Répartition des hommes et des femmes par profession au Québec, 2021	44
Figure 18	Répartition des hommes et des femmes par profession dans les entreprises répondantes.....	45
Figure 19	Répartition de la population active par tranche d'âge et par profession au Québec, 2021	46
Figure 20	Répartition des employés par tranche d'âge dans les entreprises répondantes.....	47
Figure 21	Répartition des nouveaux arrivants par profession dans les entreprises répondantes.....	50
Figure 22	Répartition des travailleurs étrangers temporaires par profession dans les entreprises répondantes.....	52
Figure 23	Évolution du nombre de postes vacants et du salaire horaire offert pour les professions de la grande catégorie professionnelle de sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés au Québec.....	55

Figure 24	Évolution du nombre de postes vacants et du salaire horaire offert pour les professions de la grande catégorie professionnelle des ressources naturelles, agriculture et production connexe au Québec.....	56
Figure 25	Taux de vacance d'emploi par profession dans les entreprises répondantes.....	57
Figure 26	Taux de roulement annuel par profession dans les entreprises répondantes.....	60
Figure 27	Nombre d'heures de formation en début d'emploi par profession dans les entreprises répondantes.....	69

LISTE DE SIGLES ET D'ABRÉVIATIONS

AEC : ATTESTATION D'ÉTUDES COLLÉGIALES

AQIC : ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE L'INDUSTRIE DU CANNABIS

BPP : BONNES PRATIQUES DE PRODUCTION

CBD : CANNABIDIOL

CNP : CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS

ÉPI : ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE

PIB : PRODUIT INTÉRIEUR BRUT

SCIAN : SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD

SIMDUT : SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES MATIÈRES DANGEREUSES UTILISÉES AU TRAVAIL

SOP : STANDARD OPERATING PROCEDURES (MÉTHODES D'EXPLOITATION NORMALISÉES)

SQDC : SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DU CANNABIS

SST : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

TÉT : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

THC : TÉTRAHYDROCANNABINOL

UQTR : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

INTRODUCTION

Depuis plus de 25 ans, AGRICarières, le comité sectoriel de la main-d'œuvre de la production agricole, contribue à la prospérité du secteur agricole en mettant en place des initiatives soutenant son développement. Par ses interventions, AGRICarières vise à valoriser les emplois du secteur agricole, à favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre et à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les exploitations agricoles.

En 2018, la légalisation du cannabis récréatif a mené à la création d'un nouveau secteur en agriculture au Québec. En plus de transformer l'économie québécoise, l'apparition de ce secteur d'activité a suscité énormément d'intérêt de la part des travailleurs et a incité plusieurs agriculteurs à réorienter leurs pratiques afin de faire de la culture du cannabis leur activité principale. L'industrie du cannabis n'étant qu'à ses balbutiements, peu de données existent pour bien comprendre ce milieu et anticiper ses demandes.

Dans ce contexte, AGRICarières a mandaté le Groupe DDM pour réaliser une étude sous-sectorielle sur la main-d'œuvre en production de cannabis. Plus précisément, l'étude servira à brosser un portrait de l'industrie de la production de cannabis, des emplois et de sa main-d'œuvre, ainsi qu'à déterminer les enjeux et les besoins à l'égard de leur développement. À terme, l'étude permet d'enrichir les connaissances sur cette nouvelle production et outillera sur les actions à mettre en place pour surmonter les défis rencontrés.

Pour ce faire, le rapport se divise de la façon suivante. Il commence par la présentation de la méthodologie utilisée afin de répondre aux objectifs de l'étude et enchaîne sur le portrait de l'industrie et celui de la main-d'œuvre. Par la suite, les enjeux de gestion des ressources humaines, à l'égard, notamment, de la rétention, du recrutement et de la formation de la main-d'œuvre, sont présentés. L'étude se conclut sur des pistes de réflexion pouvant répondre aux enjeux mis en évidence dans l'étude. À la fin de chacune des sections du rapport se trouve un encadré résumant les éléments importants.

Finalement, AGRICarières tient à remercier la contribution des entreprises et des organisations à la collecte de données qui a permis d'obtenir un portrait juste de l'industrie grâce à leur apport. Nous tenons également à souligner la collaboration du comité de suivi qui a offert des conseils et son opinion avisée sur le secteur tout au long de l'élaboration du rapport.



Note aux lecteurs : *Dans le présent document, l'emploi du masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.*

1. MÉTHODOLOGIE

Entreprises visées

La présente étude cible les entreprises québécoises du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) liées au sous-secteur de la culture du cannabis. Plus précisément, elle vise les établissements avec employés et dont l'activité principale est la culture du :

- Cannabis cultivé sous abri (SCIAN 111412) ;
- Cannabis cultivé en plein champ (SCIAN 111995).

De plus, les entreprises liées au sous-secteur de la fabrication de produits du cannabis (SCIAN 312310) sont aussi recensées dans une moindre mesure, puisque cette activité économique est parfois indissociable de la culture de cannabis.

La liste des producteurs de cannabis a été fournie en partie par l'Association québécoise de l'industrie du cannabis (AQIC) qui regroupait les coordonnées de leurs membres. Elle a été complétée par le recensement des titulaires de licence délivrée par Santé Canada¹. Tous les producteurs de cannabis dont les coordonnées étaient disponibles ont été invités à participer à l'étude.

Professions visées

L'étude vise les principaux postes clés de l'industrie, qui correspondent aux groupes professionnels de base de la Classification nationale des professions (CNP) suivants² :

- Directeur de l'assurance qualité³ :
Les personnes occupant cette profession s'assurent de la qualité des produits en mettant en place des activités de contrôle et d'amélioration continue, ainsi qu'en veillant au respect des normes et des politiques⁴. Elles dirigent aussi l'équipe de l'assurance qualité.
- Maîtres cultivateurs (gestionnaires horticoles) :
Les personnes exerçant cette profession planifient, organisent, dirigent et contrôlent les activités de culture afin d'assurer la réussite de la production⁵. Leur titre professionnel couramment utilisé dans l'industrie du cannabis est *master grower* (maître cultivateur).

¹ Gouvernement du Canada, 2022. Cultivateurs, transformateurs et vendeurs de cannabis autorisés en vertu de la *Loi sur le cannabis*.

² Dans le but d'alléger le texte, l'appellation professionnelle couramment utilisée dans l'industrie a été privilégiée plutôt que le titre du groupe professionnel de la CNP. Néanmoins, les données sous cette appellation représentent les résultats pour l'ensemble des professions inclus dans le groupe professionnel, sauf indication contraire.

³ Cette profession n'a pu être rattachée à un groupe professionnel de la CNP étant donné ses spécificités dans l'industrie de la production de cannabis. Pour cette raison, elle est recensée uniquement par le biais de l'enquête en ligne et des entrevues individuelles.

⁴ Association québécoise de l'industrie du cannabis, 2021. Enquête de marché.

⁵ Guichet-Emplois, 2022. Gestionnaire de serre au Canada ; Association québécoise de l'industrie du cannabis, 2021. Enquête de marché.

- Agronomes (incluant les autres spécialistes en agriculture) :
Ces personnes optimisent le cycle de culture des plants en proposant des améliorations sur les méthodes utilisées et l'environnement de culture⁶. Dans certaines entreprises, les fonctions de maître cultivateur et d'agronome sont regroupées dans un poste hybride⁷.
- Technologues et techniciens en chimie :
Ces personnes effectuent des essais ainsi que des analyses physiques et chimiques sur le cannabis et les produits dérivés selon les méthodes prescrites⁸.
- Techniciens horticoles :
Ces personnes sont responsables de planter, de cultiver, d'examiner et de soigner les plants⁹. Selon l'entreprise, leurs fonctions ainsi que celles des ouvriers horticoles peuvent être regroupées dans un poste hybride¹⁰.
- Superviseurs d'équipe horticole :
Ces personnes sont principalement responsables de coordonner et de superviser le travail des ouvriers horticoles¹¹.
- Ouvriers horticoles :
Ces personnes entretiennent les plants de cannabis, en procédant à différents traitements, comme le taillage, l'élagage et l'effeuillage, et assurent la maintenance des équipements et des zones de production¹². Dans plusieurs entreprises, ces travailleurs effectuent également des tâches de postproduction comme l'emballage.

⁶ Gouvernement du Québec, 2022. Explorer des métiers et des professions : Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture ; Kizos Culture, 2020. Poste : Agronome.

⁷ Association québécoise de l'industrie du cannabis, 2021. Enquête de marché.

⁸ Hexo, 2022. Laboratory Analyst & Analytical Testing Technician.

⁹ Classification nationale des professions, 2018. 2225 – Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture.

¹⁰ Association québécoise de l'industrie du cannabis, 2021. Enquête de marché.

¹¹ Classification nationale des professions, 2018. 8255 – Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture.

¹² Jobillico, 2022. Préposé à la culture ; Centres d'emploi agricole, 2021. Ouvrier à la culture de cannabis ; Indeed, 2022. Journalier – Personnel de production/culture.

Au cours de l'étude, *Statistique Canada* et *Emploi et Développement social Canada* ont mise à jour la CNP. Le tableau 1 présente la concordance des codes pour chacune des professions à l'étude.

Tableau 1 Tableau de concordance de la CNP, 2016-2021

	CNP 2016	CNP 2021
Maitres cultivateurs	0822	80021
Agronomes	2123	21112
Technologues et techniciens en chimie	2211	22100
Techniciens horticoles	2225	22114
Superviseurs d'équipe horticole	8255	82031
Ouvriers horticoles	8432	85103

Source : Gouvernement du Canada, 2022. Tableaux de concordance de la CNP.

Selon l'année de référence des données présentées, le code de la CNP utilisé peut différer. Toutefois, ces changements ne portent pas atteinte à la méthodologie, puisqu'aucun changement dans la composition du groupe de base professionnel n'a été apporté.

Déroulement de l'étude

La réalisation de cette étude a commencé en janvier 2022 avec des réunions de démarrage impliquant le comité de suivi. Par la suite, la première phase de l'étude s'est enclenchée avec la revue de la littérature. Les données secondaires ont été recueillies à partir des documents fournis par les différents acteurs du milieu et des statistiques disponibles sur diverses bases de données.

La deuxième phase de l'étude s'est déroulée à partir de mars 2022 avec la création et la validation d'outils de collecte de données. Deux outils ont été élaborés, soit un questionnaire d'enquête en ligne permettant de quantifier les données concernant la main-d'œuvre du secteur ainsi qu'un guide d'entrevue individuelle permettant de relever les principaux enjeux de l'industrie grâce à des entrevues de fond. La phase de sollicitation et les relances pour collecter les données sur le secteur grâce à ces outils ont été faites en concomitance auprès des entreprises productrices de cannabis entre mai et juin 2022.

Au moment de la collecte de données, environ 60 entreprises répondaient aux critères d'admissibilité, c'est-à-dire qu'elles employaient de la main-d'œuvre et réalisaient principalement les activités économiques de culture du cannabis correspondant aux classifications identifiées par le SCIAN. Au total, 15 entrevues semi-dirigées ont été menées auprès d'employeurs, soit un ratio de 25 %. Une entrevue avec une entreprise productrice de cannabis de la Colombie-Britannique a aussi été réalisée dans le but de faire des analyses comparatives. Pour ce qui est de l'enquête en ligne, elle a permis de joindre 16 employeurs.

À la suite de la compilation et de l'analyse des données tirées des outils de collecte, la troisième phase de l'étude s'est entamée en juin 2022 avec la production du rapport préliminaire. Celui-ci a été soumis au comité de suivi pour approbation. À la suite de l'intégration de leurs commentaires, le présent rapport a été remis en décembre 2022.

2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

2.1 Aspects législatifs et socioéconomiques du secteur

Le 17 octobre 2018, le cannabis à des fins récréatives est devenu légal au Canada par l'entrée en vigueur de la *Loi sur le cannabis*¹³. Cette dernière encadre la production, la distribution, la vente et la possession de cannabis au Canada dans le but d'en restreindre l'accès aux jeunes, de protéger la santé et la sécurité publique et de se substituer au marché illégal¹⁴. Le gouvernement fédéral contrôle l'industrie légale du cannabis par un système de délivrance de licences et la réglemente en vertu du *Règlement sur le cannabis*¹⁵. Ce dernier prescrit des mesures par rapport à la sécurité, aux pratiques de production, aux produits du cannabis autorisés, à la promotion, à l'étiquetage et l'emballage, à l'importation et l'exportation, etc.

Bien que le gouvernement fédéral ait établi des normes minimales pancanadiennes, chaque province est autorisée à établir ses propres règles en lien avec le cannabis. À ce propos, l'encadrement du cannabis au Québec est principalement défini dans la *Loi sur la Société des alcools du Québec*, le *Code de la sécurité routière* et la *Loi encadrant le cannabis*. Cette dernière prévoit des ajouts à la loi canadienne, notamment sur la culture de cannabis à des fins personnelles, la vente, la promotion, la publicité et l'emballage. Elle a pour objectif de prévenir et de limiter les dangers du cannabis, et de maintenir l'intégrité de l'industrie du cannabis au Québec.

Depuis le 2 septembre 2021, après avoir alterné entre le statut légal et illégal, la culture de plants de cannabis à des fins personnels est interdite au Québec supplantant la législation fédérale qui autorise un maximum de quatre plants par résidence privée¹⁶. Les patients inscrits auprès de Santé Canada conservent toutefois leur droit de produire eux-mêmes ou par une personne désignée une quantité limitée de cannabis à des fins médicales.

Sécurité

Les lieux de culture du cannabis sont extrêmement sécurisés afin d'en limiter l'accès aux personnes autorisées. Selon le *Règlement sur le cannabis*, le lieu visé par une licence de culture doit respecter plusieurs mesures de sécurité quant à la conception des installations, à l'accès aux installations et aux différentes zones, aux dispositifs de sécurité, etc.¹⁷ À l'intérieur même du bâtiment, l'accès à certaines zones est restreint aux travailleurs autorisés selon leurs fonctions.

¹³ Gouvernement du Canada, 2021. Le cannabis au Canada – Ce que vous devez savoir au sujet du cannabis.

¹⁴ Gouvernement du Canada, 2021. Légalisation et réglementation du cannabis.

¹⁵ Site Web de la législation (Justice), 2020. *Règlement sur le cannabis* (DORS/2018-144).

¹⁶ Éducaloi, 2021. De nouveau illégal de cultiver du cannabis au Québec.

¹⁷ Site Web de la législation (Justice), 2020. *Règlement sur le cannabis* (DORS/2018-144).

Frontière et marché international

À ce jour, seuls le Canada, l'Uruguay et quelques États américains ont légalisé le cannabis sur leur territoire. Les producteurs de cannabis et les travailleurs de cette industrie qui doivent se rendre aux États-Unis dans le cadre de leur travail, même dans les États où le cannabis est légalisé, peuvent se voir refuser l'entrée, et ce, de façon permanente¹⁸. De même, les entreprises canadiennes qui exercent dans l'industrie du cannabis aux États-Unis peuvent faire face à des poursuites et des sanctions pénales. Toute activité associée à l'industrie du cannabis est considérée comme une activité de nature criminelle liée au trafic de drogue en vertu des lois et règlements fédéraux américains¹⁹.

Les titulaires de licences possédant un permis d'importation ou d'exportation du cannabis peuvent exercer ces activités seulement à des fins médicales ou scientifiques. Le gouvernement du Canada indique toutefois qu'il y a des risques, sans préciser lesquels, pour les entreprises qui font du commerce dans les marchés internationaux²⁰. Conséquemment, ce marché est très minime au Québec selon l'AQIC.

Société québécoise du cannabis

Créée en juin 2018, la Société québécoise du cannabis (SQDC) a pour principale mission de vendre du cannabis de façon à protéger la santé et la sécurité des consommateurs²¹. Cette société est le seul vendeur autorisé de cannabis à des fins récréatives au Québec. Il est donc illégal de se procurer du cannabis ailleurs que dans les 91 succursales²² et le site de vente en ligne de la SQDC.

Les produits commercialisés par la SQDC se limitent aux produits de cannabis séché, aux joints préroulés, aux extraits de cannabis, aux boissons prêtes à boire, aux ingrédients à cuisiner et aux fruits et légumes séchés infusés aux cannabinoïdes²³. Les produits topiques, les produits de vapotage et tous autres produits comestibles sont interdits contrairement à ce que permet la réglementation fédérale.

Représentant de l'industrie du cannabis québécois

L'AQIC a pour mission de représenter l'industrie québécoise du cannabis et de contribuer à son développement de façon constructive et responsable²⁴. Elle représente ses 78 membres (novembre 2022), composés, notamment, de producteurs, de transformateurs et de sociétés pharmaceutiques, et agit comme interlocuteur auprès des gouvernements et des parties prenantes dans le but de faire progresser l'industrie et d'encourager l'innovation. Elle a également un rôle éducatif auprès de la population et des instances gouvernementales.

¹⁸ Gouvernement du Canada, 2021. Ce que l'industrie doit savoir au sujet du cannabis ; Dunton Rainville : Cabinets d'avocats, 2019. Les Canadiens travaillant dans l'industrie du cannabis peuvent-ils voyager aux États-Unis ?

¹⁹ Gouvernement du Canada, 2021. Le cannabis au Canada - Ce que l'industrie doit savoir au sujet du cannabis.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Société québécoise du cannabis, 2022. À propos.

²² En date du mois de novembre 2022.

²³ Société québécoise du cannabis, 2022. Types de produits.

²⁴ Association québécoise de l'industrie du cannabis, s.d. À propos de l'AQIC.

2.2 Industrie de la production de cannabis

L'industrie de la production du cannabis fait partie du sous-secteur des cultures agricoles (SCIAN 111)²⁵. Ce secteur comprend les fermes, les vergers, les serres, les pépinières et les autres établissements qui font la culture d'aliments, de plantes, d'arbres et de semences. Le sous-secteur de la production de cannabis (SCIAN 111C) comprend la culture du :

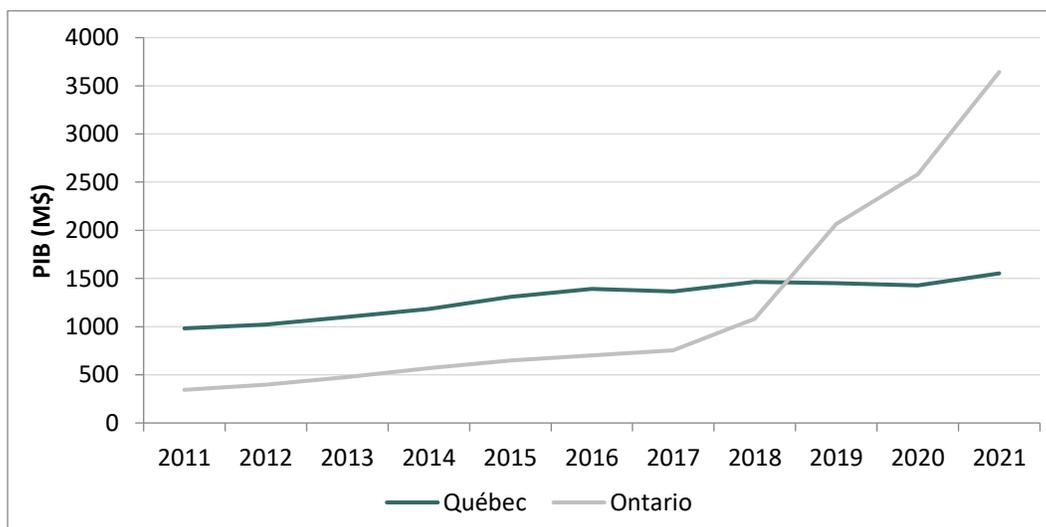
- Cannabis cultivé sous abri (SCIAN 111412) ;
- Cannabis cultivé en plein champ (SCIAN 111995).

Ces deux types de cultures de cannabis regroupent les établissements dont l'activité principale est, comme le nom l'indique, la culture de cannabis en intérieur ou en extérieur.

Les entreprises de culture du chanvre (SCIAN 111999) sont exclues. L'industrie du chanvre industriel se distingue de celle du cannabis par la teneur en deçà de 0,3 % de THC dans les plants²⁶. Le chanvre industriel sert notamment à la fabrication de papiers, de tissus, de matériaux de construction, de produits de beauté, d'aliments et de combustibles. Cette industrie n'est pas assujettie à la *Loi sur le cannabis*.

2.2.1 Produit intérieur brut

La figure 1 présente l'évolution du produit intérieur brut (PIB) entre 2011 et 2021 pour l'industrie de la production de cannabis du Québec et de l'Ontario à des fins de comparaison.



Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0402-01.

Figure 1 Évolution du PIB de l'industrie de production de cannabis au Québec et en Ontario, 2011 à 2021

²⁵ Statistique Canada, 2018. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2017 version 1.0 : 111 – Cultures agricoles.

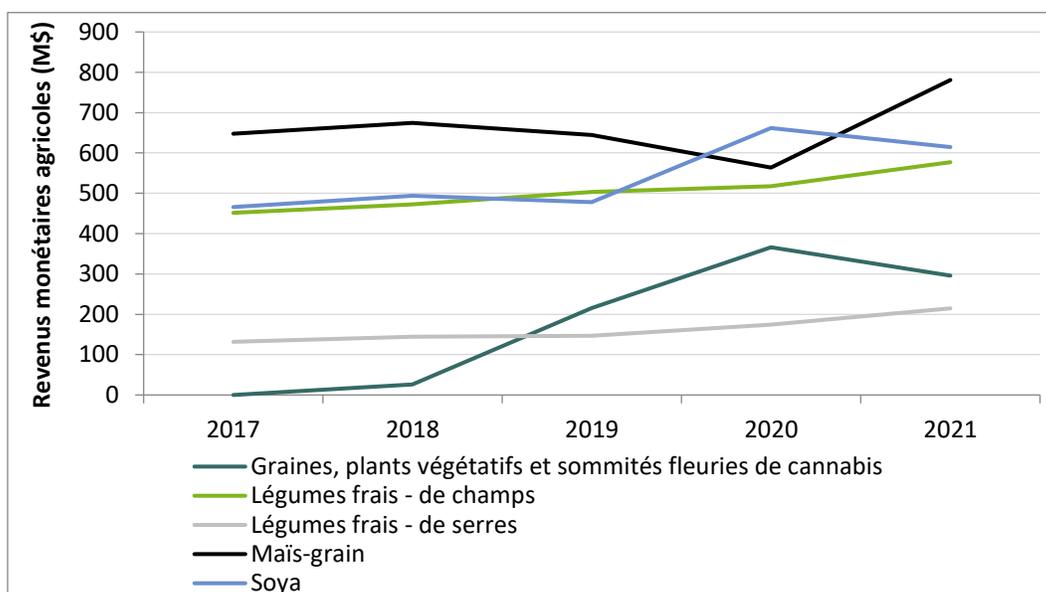
²⁶ Gouvernement du Canada, 2018. Foire aux questions sur le chanvre industriel.

Ces deux provinces présentent des tendances distinctes lors de la dernière décennie. En Ontario, le PIB, qui est en constante hausse depuis 2011, a cru de façon exponentielle à la suite de la légalisation du cannabis. Il a enregistré une croissance de 960 % en dix ans, passant de 0,34 G\$ à 3,64 G\$. Alors que le PIB ontarien était près de trois fois inférieur au PIB québécois au début de la décennie, il a atteint une valeur plus de deux fois supérieure à celui du Québec en 2021.

Étonnamment, le Québec n'a pas connu la croissance escomptée. Malgré la multiplication des producteurs durant cette période, la croissance du PIB a été largement inférieure (58 %) à celle de l'Ontario, passant de 0,98 G\$ à 1,55 G\$ en dix ans. Les ventes de cannabis au détail au Canada se sont révélées décevantes par rapport aux prévisions initiales. À l'annonce de la légalisation, la valeur des actions boursières a grimpé à cause de l'engouement des investisseurs et à la surévaluation de ce nouveau marché²⁷. Il était initialement estimé que le marché canadien atteindrait 6,5 milliards de dollars en 2020, mais les ventes au détail ont plutôt atteint la modique somme de 2,6 milliards²⁸.

2.2.2 Revenus monétaires agricoles

En dépit d'une croissance inférieure aux attentes, le cannabis s'est positionné comme une culture majeure de l'agriculture québécoise. La figure 2 montre l'évolution du revenu monétaire agricole des principales cultures entre 2017 et 2021.



Source : Statistique Canada, tableau 32-10-0045-01.

Figure 2 Évolution des recettes agricoles annuelles au Québec, 2017 à 2021

La culture du cannabis a connu une augmentation de 1 027 % de ses revenus monétaires agricoles entre 2018 et 2021. Elle a atteint son sommet en 2020 avec 366,12 M\$ en revenus. Les revenus générés ont toutefois diminué de 19 % dans la dernière année (2021).

²⁷ Financial Post, 2020. Cannabis companies are finding it tougher than ever to navigate the market.

²⁸ Statistique Canada, 2022. Tableau 20-10-0008-01.

En 2021, la culture de cannabis se classe au 5^e rang des principales cultures agricoles au Québec avec des recettes monétaires agricoles de 295,8 M\$. Elle est dépassée par la culture du maïs-grain (780,8 M\$), du soya (614,5 M\$), des produits de l'érable (391,0 M\$)²⁹ et des légumes cultivés en champs (577,1 M\$). D'ailleurs, durant la période de 2018 à 2020, près du tiers (28,5 %) de la croissance des revenus monétaires agricoles au Québec était attribuable au cannabis³⁰. Les revenus québécois générés par la culture de cannabis représentent 9 % des revenus au niveau national. La province est actuellement largement dépassée par l'Ontario (54 %) et la Colombie-Britannique (17 %).

2.2.3 Financement

Le développement économique de l'industrie québécoise du cannabis est freiné par plusieurs facteurs, dont le manque d'investissement public et institutionnel. Depuis novembre 2019, Investissement Québec et le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie peuvent investir des fonds publics dans le cannabis médicinal³¹. Le cannabis à des fins récréatives n'est toutefois pas admis à ce financement. En date du 4 avril 2021, aucun projet n'avait encore été financé³² afin d'aider la filière du cannabis à se développer. Les banques sont aussi réticentes à prêter des capitaux aux producteurs, puisqu'elles redoutent que cette association soit perçue négativement par le public³³. Plusieurs entrepreneurs se tournent alors vers l'inscription en bourse et les investissements privés afin d'avoir un fonds de roulement ou les fonds nécessaires au démarrage.

En plus du financement limité, certains producteurs se sont butés aux difficultés à s'ouvrir un compte bancaire³⁴ ou même à encaisser l'argent des investisseurs destiné à la construction des installations en l'absence de licence³⁵. Ironiquement, les installations doivent être entièrement construites avant de pouvoir faire une demande de licence de culture. Les coûts de démarrage (licence, installations, approvisionnement, entretien, maintenance, main-d'œuvre, etc.) peuvent atteindre 250 000 \$ à 2 000 000 \$ pour les microcultures³⁶ et davantage pour les cultures standards.

Finalement, la culture de cannabis est admissible à l'enregistrement comme exploitation agricole, mais inadmissible au Programme de crédit de taxes foncières agricoles lorsque la production est destinée à des fins récréatives ou à la fabrication de produits médicaux non homologués³⁷. Selon l'AQIC, l'industrie du cannabis serait également exclue des crédits fiscaux et incitatifs gouvernementaux. Ainsi, les dépenses sont élevées pour les producteurs et ils ne disposent que peu ou pas d'aide financière.

²⁹ Non représentés dans la figure.

³⁰ Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, 2022. Les revenus agricoles et la culture de cannabis autorisée sous licence. *BioClips*, 30(5).

³¹ La Presse, 2019. Québec investira dans le cannabis médicinal.

³² Radio-Canada, 2021. Le Québec à la traîne dans l'industrie du cannabis.

³³ BCF Avocats d'affaires, 2019. Le financement public dans l'industrie du cannabis.

³⁴ Vice, 2018. Les banques canadiennes ont peur du cannabis.

³⁵ Radio-Canada, 2019. Industrie du cannabis : les petits entrepreneurs découragés.

³⁶ GrowerIQ, 2021. Combien coûte une licence de micro-culture ?

³⁷ Légis Québec, 2021. M-14, r 1.1 – Règlement sur l'enregistrement des exploitations agricoles et sur le paiement des taxes foncières et des compensations.

2.2.4 Mise en marché

La commercialisation des produits du cannabis récréatif sur le marché québécois passe inévitablement par la SQDC qui est le seul vendeur autorisé. Pour devenir un fournisseur à la SQDC, les producteurs de cannabis récréatif doivent soumettre leur projet lors d'un processus d'appel d'offres qui a lieu trimestriellement³⁸. Les produits proposés sont acceptés ou refusés en fonction du respect des exigences légales et réglementaires, ainsi que leur adéquation avec les besoins des consommateurs.

Les produits de cannabis récréatifs mis en marché au Québec sont touchés par plusieurs restrictions. Tout d'abord, les producteurs n'ont pas le plein contrôle pour fixer le prix de vente de leurs produits. Celui-ci est négocié avec la SQDC en fonction d'une marge en pourcentage déterminée par catégorie de produits³⁹ afin de faire concurrence au marché illicite. Toute modification doit faire l'objet d'une demande annuelle auprès de la SQDC qui se réserve le droit de l'accepter ou de la refuser.

Également, les produits sont soumis à des interdictions et à des limitations quant à l'affichage, à la promotion et à la publicité. Au niveau fédéral, la *Loi sur le cannabis* interdit toute promotion du cannabis, d'accessoires et de services liés au cannabis, mais autorise les producteurs, les vendeurs et les distributeurs de cannabis à faire de la promotion informative ou de la promotion de marque sous certaines conditions⁴⁰. Toutefois, la loi québécoise ne permet pas ce type de disposition et interdit toute promotion et commandite directe et indirecte du cannabis, d'une marque de cannabis ou d'un producteur de cannabis⁴¹. La publicité est permise sous certaines restrictions et ne peut être rendue accessible aux personnes de moins de 21 ans. Seuls les éléments factuels sur le prix, les caractéristiques intrinsèques et la marque de cannabis peuvent être transmis aux consommateurs. Quant à l'emballage, il ne peut afficher que quelques éléments informatifs autorisés :

- La marque ;
- La catégorie de cannabis ;
- La teneur en tétrahydrocannabinol (THC) et en cannabidiol (CBD) ;
- Les terpènes ;
- L'appellation « Cultivé Québec ».

Ces règlements s'appliquent à toute l'industrie québécoise du cannabis sans exception. Le seul vendeur de cannabis récréatif autorisé, soit la SQDC, a une mission sociale plutôt que commerciale et il n'est pas autorisé à promouvoir la consommation de cannabis ni l'industrie du cannabis.

Pour ajouter à cela, les industries du chanvre et du cannabis ne sont pas soumises aux mêmes réglementations concernant l'affichage, alors qu'ils utilisent des plantes provenant de la même espèce botanique. L'industrie du chanvre peut afficher des feuilles de chanvre sur ses produits, même s'ils sont vendus dans des lieux publics accessibles aux mineurs, alors qu'il est strictement interdit pour l'industrie du cannabis. Pour les consommateurs, il est très difficile de faire la distinction entre les deux plantes⁴².

³⁸ Société québécoise du cannabis, s.d. Guide du fournisseur.

³⁹ Société québécoise du cannabis, 2022. Les prix de vente de la SQDC.

⁴⁰ Gouvernement du Canada, 2018. *Loi sur le cannabis*.

⁴¹ Légis Québec, 2021. C-5.3 – Loi encadrant le cannabis. Section II – Promotion.

⁴² Conférence canadienne sur le cannabis, 19 mai 2022. La Loi sur le Cannabis : la Culture de l'Innovation à maintenant 3 ans.

Ainsi, ces différentes restrictions compliquent la situation pour les producteurs québécois pour faire connaître leur entreprise et leurs produits, et se démarquer de la concurrence pour prospérer⁴³. Sans oublier que s'ils ne parviennent pas à fournir leurs produits à la SQDC, peu d'avenues sont alors offertes :

- Vente aux autres titulaires de licence (producteurs, transformateurs et chercheurs autorisés) ;
- Vente à des fins médicales aux patients inscrits⁴⁴ ;
- Vente à des fins récréatives dans les autres provinces canadiennes ;
- Exportation à des fins scientifiques ou médicales.

La situation est tout autre dans les provinces s'alignant sur la réglementation fédérale où il est possible de faire des affaires à l'image des autres industries. Selon les provinces, les producteurs de cannabis à des fins récréatifs peuvent vendre leurs produits dans des commerces de détail ou directement à la ferme, engager des représentants commerciaux ou encore fixer les prix désirés. La promotion de marque ou la promotion informative sont également autorisées sous certaines conditions. Quant aux consommateurs, ils ont la possibilité de sentir et de toucher les produits avant de les acheter afin de faciliter leur choix.

2.2.5 Rétrospective des premières années de l'industrie

Malgré l'optimisme de ce secteur prometteur, les premières années de l'industrie du cannabis ont été difficiles au Québec. Au commencement, le délai entre l'adoption et la mise en œuvre de la loi n'était pas assez long. Il s'en est résulté un problème d'approvisionnement du produit : la quantité de cannabis disponible auprès des quelques producteurs autorisés était largement inférieure à la demande⁴⁵. Depuis, la situation s'est inversée. Beaucoup d'entreprises se sont créées grâce au premier système de licence peu exigeant, ce qui a mené vers une surproduction de cannabis. Moins d'un an après la légalisation, en aout 2019, les ventes de cannabis séchés totalisaient environ 21 % des stocks cumulés⁴⁶. Le problème d'approvisionnement s'est transformé en problème de gestion de l'assortiment dû au nombre élevé de produits uniques.

Les inconnues liées au secteur en émergence ont amené plusieurs entreprises à se surévaluer et à dépenser massivement sans connaître la réalité du marché⁴⁷. Encore aujourd'hui, la majorité des entreprises ne parviennent toujours pas à atteindre la rentabilité : beaucoup manquent d'argent et cherchent à réduire leurs coûts d'exploitation. Par conséquent, les mises à pied et la vente d'actifs se sont multipliées au pays. Plusieurs entreprises sont en consolidation ou en restructuration, et les experts s'attendent à ce que beaucoup d'entreprises ferment d'ici à ce que l'industrie trouve un équilibre.

⁴³ Borden Ladner Gervais LLP, 2019. Commercialiser le cannabis dans un tout nouveau contexte réglementaire.

⁴⁴ À la condition qu'ils soient titulaires d'une licence de vente de cannabis à des fins médicales.

⁴⁵ Le Journal de Québec, 2018. Déjà en pénurie de cannabis.

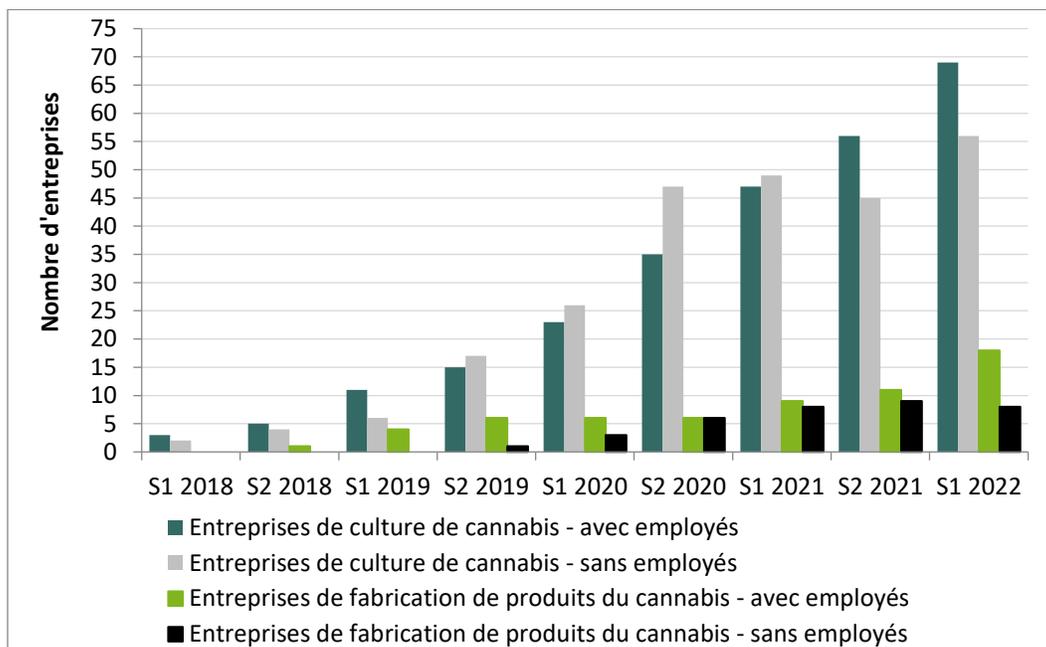
⁴⁶ Gouvernement du Canada, 2021. Cannabis séché : données sur le marché.

⁴⁷ Le Soleil, 2020. Cannabis : encore des emplois perdus anticipés.

2.3 Entreprises de production de cannabis

Données de l'industrie du cannabis

L'évolution du nombre d'établissements actifs de production de cannabis et de fabrication de produits du cannabis avec et sans employés (travailleurs autonomes) au Québec est illustrée à la figure 3 pour la période de juin 2018 à juin 2022^{48 49}.



Source : Statistique Canada, tableaux 33-10-0092-01, 33-10-0094-01, 33-10-0105-01, 33-10-0106-01, 33-10-0214-01, 33-10-0215-01, 33-10-0222-01, 33-10-0223-01, 33-10-0267-01, 33-10-0268-01, 33-10-0304-01, 33-10-0305-01, 33-10-0395-01, 33-10-0396-01, 33-10-0493-01, 33-10-0494-01, 33-10-0568-01 et 33-10-0569-01.

Figure 3 Évolution du nombre d'entreprises de culture de cannabis cultivé sous abri et culture de cannabis cultivé en plein champ avec et sans employés au Québec

Depuis que ces classes d'industrie sont recensées par Statistique Canada, il est possible de constater que le nombre d'entreprises de production et de fabrication de cannabis est en constante croissance. Avant la légalisation du cannabis en octobre 2018, les seules entreprises légales de cannabis étaient liées à la production à des fins médicales, ce qui explique le nombre restreint d'établissements au premier semestre de 2018. En effet, l'industrie de la culture du cannabis dénombrait seulement 3 établissements actifs avec employés et 2 sans employés en juin 2018 comparativement à 87 et à 64 établissements actifs, respectivement, en juin 2022, soit un total de 151. Il s'agit d'une augmentation respective de 2 200 % et

⁴⁸ Ces données incluent chaque emplacement actif d'une entreprise, et ce, en fonction de l'activité principale. Pour les entreprises sans employés, seules celles possédant un revenu d'affaires supérieur à 30 000 \$ ou qui sont incorporées sont incluses.

⁴⁹ Statistique Canada, 2020. Données du registraire des entreprises : Division de l'infrastructure d'intégration des données.

de 2 700 %. Étant une industrie émergente, les entreprises de culture de cannabis représentent environ 0,01 % des entreprises québécoises recensées en juin 2022.

Le nombre d'établissements de production de cannabis sans employés a bondi de 183 % entre le premier et le deuxième semestre de 2019, dépassant ceux avec employés qui ont enregistré une croissance plus modeste de 36 %. Depuis cette période, les établissements sans employés ont été en supériorité numérique pendant quatre semestres consécutifs.

Pour expliquer l'importance des emplacements sans employés, plusieurs hypothèses sont avancées. Selon l'AQIC, beaucoup d'entreprises enregistrées sont en cours de vente d'actifs et n'ont plus d'activités ni d'employés. Cette situation est constatée partout au Canada, où les entrepreneurs cherchent à fusionner ou à vendre leur entreprise pour différentes raisons : évaluation erronée de leur offre, difficulté à atteindre la rentabilité, emprunt élevé ou plan d'affaires chancelant⁵⁰. Une autre explication émise par l'AQIC est que certains détenteurs de licence de culture à la maison à des fins médicales, obtenue avant la légalisation du cannabis, ont légitimé leurs activités à partir de 2018. Cette hypothèse est toutefois difficilement vérifiable.

Le changement dans le processus de délivrance des licences de culture dans le but de limiter les demandes peut aussi avoir contribué à la croissance des établissements sans employés. Dans les mois suivant la légalisation, aucune gestion de l'offre n'était faite, ce qui a favorisé l'essor de ce secteur et la création de plusieurs entreprises en un court laps de temps. Depuis mai 2019, les entrepreneurs doivent construire une installation selon les exigences fédérales, provinciales et municipales avant de pouvoir présenter une demande de licence, et ce, sans garantie qu'elle sera acceptée⁵¹. Cela demande un investissement financier initial considérable aux entrepreneurs tout en augmentant les risques inhérents en l'absence de garantie de recevabilité. Pour pallier cela, plusieurs se sont tournés vers les licences de microproduction limitant ainsi l'investissement initial tout en profitant de mesures assouplies⁵². Toutefois, plusieurs sont d'avis que ce changement dans le processus de délivrance de licence a plutôt favorisé les grandes entreprises⁵³.

Quant aux entreprises de fabrication de produits du cannabis, elles sont encore peu nombreuses depuis 2018. On dénombre 18 emplacements actifs de ce sous-secteur avec employés et 8 sans employés au deuxième semestre de 2021. Plusieurs producteurs de cannabis réalisent les activités de transformation au sein de leur entreprise, ce qui peut expliquer le nombre restreint d'établissements dont la vocation première est la transformation. Toutefois, l'intérêt grandissant pour les produits comestibles laisse présager que les activités de transformation prendront de l'ampleur dans les années à venir⁵⁴.

⁵⁰ Le Soleil, 2022. À la croisée des chemins, des entreprises de cannabis vendent des actifs.

⁵¹ Gouvernement du Canada, 2021. Faire une demande de licence en vertu de la Loi sur le cannabis et de sa réglementation.

⁵² La Terre de chez nous, 2021. Microculture de cannabis, une production en émergence.

⁵³ Radio-Canada, 2019. Industrie du cannabis : les petits entrepreneurs découragés ; Reporterre, 2018. Au Canada, la légalisation du cannabis profite d'abord aux gros producteurs.

⁵⁴ Le Devoir, 2022. Une part importante du marché du cannabis échappe encore à la SQDC.

2.3.1 Taille des entreprises

Données de l'industrie du cannabis

Le tableau 2 montre la distribution des emplacements actifs en fonction du nombre d'employés pour chacune des industries⁵⁵.

Tableau 2 Distribution des emplacements actifs par nombre d'employés et par industrie au Québec, juin 2022⁵⁶

Industrie	Nombre d'employés					TOTAL
	Sans employés	1 à 9	10 à 99	100 à 499	500 et +	
Cannabis cultivé sous abri	50 (40,0 %)	35 (28,0 %)	25 (20,0 %)	4 (3,2 %)	-	114 (91,2 %)
Cannabis cultivé en plein champ	6 (4,8 %)	4 (3,2 %)	1 (0,8 %)	-	-	11 (8,8 %)
TOTAL	56 (44,8 %)	39 (31,2 %)	26 (20,8 %)	4 (3,2 %)		125 (100 %)
Fabrication de produits du cannabis	8 (30,8 %)	10 (38,5 %)	6 (23,7 %)	2 (7,7 %)	-	26 (100 %)

Source : Statistique Canada, tableaux 33-10-0568-01 et 33-10-0569-01.

La culture de cannabis est largement constituée de petites entreprises : 97 % ont moins de 100 employés et 44,8 % n'ont simplement aucun employé. Elle est également dominée par la production sous abri qui représente 91,2 % des établissements. Quant à l'industrie de fabrication de produits du cannabis, elle est composée à 92,2 % d'établissements de moins de 100 employés, dont environ le tiers sans employés (30,8 %).

Des 151 établissements de culture de cannabis et de fabrication de produits de cannabis, aucun emplacement de 500 employés et plus n'a été recensé dans ces industries au Québec. La prépondérance des petites entreprises reflète bien la récence de ce secteur d'activité.

Données des répondants à l'enquête en ligne

Le tableau 3 montre la distribution des 16 entreprises répondantes à l'enquête en fonction du nombre d'employés et de l'industrie. Comme mentionné précédemment, seules les entreprises productrices de cannabis avec employés ont été sondées. L'échantillon ne comporte donc aucune entreprise sans employés ni d'entreprise de fabrication de produits du cannabis.

⁵⁵ Ces données incluent chaque emplacement actif d'une entreprise, et ce, en fonction de l'activité principale. Pour les entreprises sans employés, seules celles possédant un revenu d'affaires supérieur à 30 000 \$ ou qui sont incorporées sont incluses.

⁵⁶ Le total n'est pas égal à 100 % à cause de l'arrondissement des valeurs.

Tableau 3 Distribution des entreprises répondantes par nombre d'employés

Industrie	Nombre d'employés				
	1 à 9	10 à 99	100 à 499	500 et +	TOTAL
Cannabis cultivé sous abri	2 (12,5 %)	10 (62,5 %)	3 (18,75 %)	-	15 (93,75 %)
Cannabis cultivé en plein champ	-	1 (6,25 %)	-	-	1 (6,25 %)
TOTAL	2 (12,5 %)	11 (68,75 %)	3 (18,75 %)	-	16 (100 %)

Tout comme la population à l'étude, l'échantillon d'entreprises productrices de cannabis est principalement composé d'entreprises de culture de cannabis sous abri (93,75 %) et de petites entreprises de 10 à 99 employés (62,5 %). Toutefois, les moyennes entreprises (100 à 499 employés) sont surreprésentées dans l'échantillon au détriment des microentreprises (1 à 9 employés).

2.3.2 Licences de culture

Données du secteur de la production de cannabis

Pour cultiver du cannabis à des fins commerciales, les entreprises doivent détenir une des trois licences de production délivrées par Santé Canada, et ce, par site d'exploitation :

- **Licence de culture standard :**
Cette licence est généralement destinée aux grandes productions de cannabis, puisqu'il n'y a pas de limite quant à la superficie totale de production. Elle permet de cultiver n'importe quelle variété de cannabis et de produire du cannabis séché, du cannabis frais, des plantes et des graines de cannabis⁵⁷.
- **Licence de microculture :**
Cette licence s'adresse généralement aux petites entreprises productrices de cannabis et autorise les mêmes activités que la licence de culture standard, mais à petite échelle. La superficie totale de la zone d'exploitation doit être tout au plus de 200 m² (environ 2 150 pi²), incluant les espaces verticaux, dans lesquels doivent se trouver toutes les plantes de cannabis et ses parties⁵⁸.
- **Licence d'exploitation pépinière :**
Cette licence est destinée aux producteurs de produits de départ et leur permet de cultiver n'importe quelle variété de cannabis, mais limite la production aux graines et aux plantes. L'espace de production de graines ne doit pas dépasser une superficie totale de 50 m² (environ 538 pi²), le volume de récolte de têtes florales ne doit pas excéder 5 kg, et les têtes florales, les branches et les feuilles de cannabis doivent être détruites dans les 30 jours suivant la récolte⁵⁹.

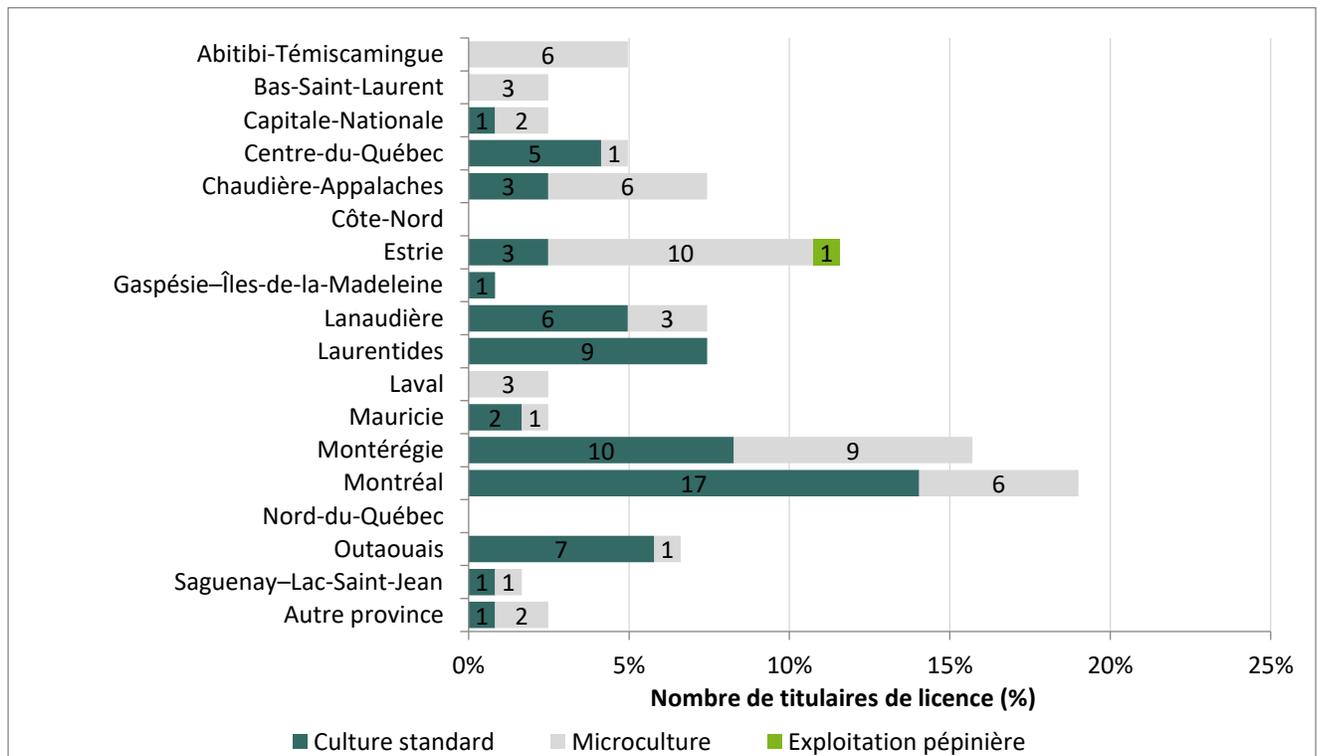
⁵⁷ Santé Canada, 2018. Chaîne d'approvisionnement pour la production commerciale et la vente du cannabis : Licences fédérales.

⁵⁸ Site Web de la législation (Justice), 2020. *Règlement sur le cannabis* (DORS/2018-144). Partie 2 – Licences (suite).

⁵⁹ Gouvernement du Canada, 2021. Exigences des demandes de licence pour la culture, transformation et vente à des fins médicales de cannabis.

Pour tous les types de licences, la culture peut se faire autant à l'intérieur (bâtiment fermé ou serre) qu'à l'extérieur (champ).

Au moment d'écrire ces lignes (juillet 2022), 114 entreprises enregistrées au Québec détenaient une licence de culture délivrée par Santé Canada pour un total pour 121 licences de culture, soit 1,1 licence par entreprise⁶⁰. On dénombrait 66 titulaires de licence de culture standard (54,5 %), 54 titulaires de licence de microculture (44,6 %) et 1 titulaire de licence d'exploitation pépinière (0,8 %)^{61 62}. La figure 4 montre leur répartition en fonction de l'adresse de l'entreprise enregistrée au Registraire des entreprises⁶³.



Source : Gouvernement du Canada, 2022. Cultivateurs, transformateurs et vendeurs de cannabis autorisés en vertu de la *Loi sur le cannabis*.

Figure 4 Distribution des licences de culture par région administrative au Québec, juillet 2022

⁶⁰ Gouvernement du Canada, 2022. Cultivateurs, transformateurs et vendeurs de cannabis autorisés en vertu de la *Loi sur le cannabis*.

⁶¹ Le total n'est pas égal à 100 % dû à l'arrondissement des valeurs.

⁶² Gouvernement du Canada, 2022. Cultivateurs, transformateurs et vendeurs de cannabis autorisés en vertu de la *Loi sur le cannabis*.

⁶³ Selon la forme juridique de l'entreprise, l'adresse de l'entreprise peut être l'adresse du domicile de la personne physique, du siège ou du principal établissement.

La majorité des licences sont enregistrées dans les régions administratives de Montréal (19 %), de la Montérégie (16 %) et de l'Estrie (12 %). Aucun titulaire de licence de culture n'a son siège social dans les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec. Également, trois producteurs détiennent une licence de culture délivrée au Québec afin d'y mener des activités, mais leur adresse est enregistrée dans une autre province.

Les régions administratives qui regroupent le plus de titulaires de culture standard sont Montréal (26 %), la Montérégie (15 %) et les Laurentides (14 %), tandis que l'Estrie (19 %) et la Montérégie (17 %) comptent le plus de titulaires de licence de microculture. Le seul titulaire d'une licence d'exploitation de pépinière se trouve dans la région de l'Estrie.

Données des répondants à l'enquête en ligne

Pour ce qui est de l'enquête, les licences de culture des répondants se répartissent dans les régions administratives indiquées à la figure 5.

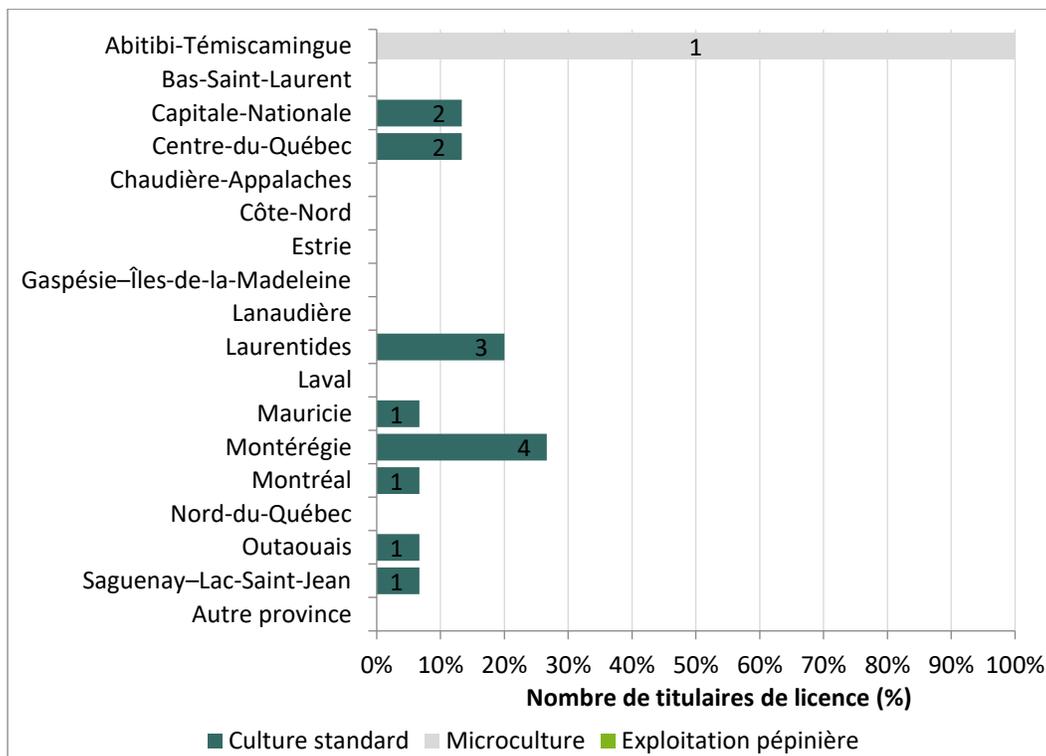


Figure 5 Distribution des licences de culture des répondants par région administrative selon l'adresse du siège social de l'entreprise

Les titulaires de licence de culture standard représentent 94 % de l'échantillon contre 6 % de titulaires de licence de microculture. Pour la culture standard, 26,7 % des entreprises répondantes sont enregistrées en Montérégie et 18,8 % dans les Laurentides, tandis que la seule entreprise répondante titulaire d'une licence de microculture est en Abitibi-Témiscamingue.

On constate que les microproducteurs sont sous-représentés dans l'échantillon, alors qu'ils détiennent environ la moitié des licences de culture de cannabis au Québec. Il est important de noter que les producteurs de cannabis ne mènent pas nécessairement des activités de production au moment où leur licence est délivrée. Entre le début de la collecte de données et la rédaction de ses lignes, soit entre mars et juillet 2022, environ 20 entreprises ont obtenu leur première licence de culture, dont la grande majorité pour de la microculture. Pour ces raisons, plusieurs microproducteurs de cannabis n'étaient pas admissibles à l'étude au moment de la collecte de données.

2.3.3 Licences d'activités connexes

Données du secteur de la production de cannabis

La réglementation fédérale exige une licence à chaque aspect de la chaîne d'approvisionnement, et ce, par site d'exploitation. Les producteurs de cannabis désirant transformer le cannabis en produits finis, vendre du cannabis à fins médicales, effectuer des tests analytiques ou mener certaines recherches sur le cannabis doivent obtenir des licences additionnelles délivrées par Santé Canada. Également, ceux qui souhaitent vendre leurs produits à la SQDC doivent obtenir une autorisation de contracter de l'Autorité des marchés publics à cet effet⁶⁴. Sans licence additionnelle, le cannabis produit ne peut qu'être vendu aux autres producteurs, aux transformateurs et aux chercheurs autorisés. Des activités connexes sont néanmoins autorisées pour tous les titulaires de licence fédérale, soit la possession, l'entreposage, le transport, la destruction, la recherche et le développement.

Ainsi, une même entreprise peut posséder plusieurs licences en fonction du nombre de sites exploités et des activités exercées sur chacun d'entre eux. Le tableau 4 présente la distribution des différentes licences délivrées aux producteurs de cannabis au Québec. Les données disponibles ne comprennent pas les titulaires de licences de vente à des fins récréatives, de recherche, d'essais analytiques, ainsi que de permis d'importation et d'exportation.

Tableau 4 Distribution des licences de culture, de transformation et de vente à des fins médicales au Québec, juillet 2022⁶⁵

	Licence de transformation	Licence de vente à des fins médicales	TOTAL
Culture standard	45 (48,4 %)	30 (32,3 %)	75 (80,6 %)
Microculture	7 (7,5%)	10 (10,8%)	17 (18,3 %)
Exploitation pépinière	-	1 (1,1 %)	1 (1,1 %)
TOTAL	52 (55,9 %)	41 (44,1 %)	93 (100 %)

Source : Gouvernement du Canada, 2022. Cultivateurs, transformateurs et vendeurs de cannabis autorisés en vertu de la *Loi sur le cannabis*.

Les producteurs québécois de cannabis cumulent 93 licences supplémentaires, soit 0,8 licence par producteur. On constate que les activités connexes à la production sont davantage exercées par les grands producteurs, puisqu'ils sont titulaires de 80,6 % des licences de transformation ou de vente à des fins médicales. Également, les licences de transformation sont légèrement plus demandées que les licences de vente à des fins médicales.

⁶⁴ Gouvernement du Canada, 2021. Le cannabis au Canada - Ce que l'industrie doit savoir au sujet du cannabis.

⁶⁵ Le total n'est pas égal à 100 % à cause de l'arrondissement des valeurs.

Données des répondants à l'enquête en ligne

Pour ce qui est de l'enquête, la distribution des licences de culture et des licences connexes détenues par les répondants est présentée au tableau 5. Les résultats affichent aussi les licences de recherche et d'essais analytiques ainsi que les permis d'importation et d'exportation contrairement aux données publiques précédentes.

Tableau 5 Distribution des licences de culture, de transformation et de vente à des fins médicales des répondants

	Licence de transformation	Licence de vente à des fins médicales	Licence de recherche	Licence d'essais analytiques	Permis d'importation et d'exportation	TOTAL
Culture standard	12 (37,5 %)	11 (34,4 %)	5 (15,6 %)	2 (6,3 %)	2 (6,3 %)	32 (100 %)
Microculture	-	-	-	-	-	0 (0,0 %)
Exploitation pépinière	-	-	-	-	-	0 (0,0 %)
TOTAL	12 (37,5 %)	11 (34,4 %)	5 (15,6 %)	2 (6,3 %)	2 (6,3 %)	32 (100 %)

Outre les licences de culture, les entreprises répondantes cumulent 32 licences supplémentaires, soit un ratio de 2 licences par entreprise. Seulement 12,5 % des répondants à l'enquête possèdent uniquement une licence de culture, tandis que 87,5 % des répondants possèdent au moins une licence ou un permis supplémentaire pour exercer des activités complémentaires. On peut également constater que les activités sont plus diversifiées au sein des producteurs de culture standard, puisque le seul microproducteur ne détient pas de licence associée à d'autres types d'activités.

2.3.4 Finalités de la production

Données des répondants à l'enquête en ligne

Les licences détenues n'informent toutefois pas sur la finalité du cannabis produit. L'enquête menée auprès des producteurs nous permet toutefois de définir la façon dont est écoulee leur production (figure 6).

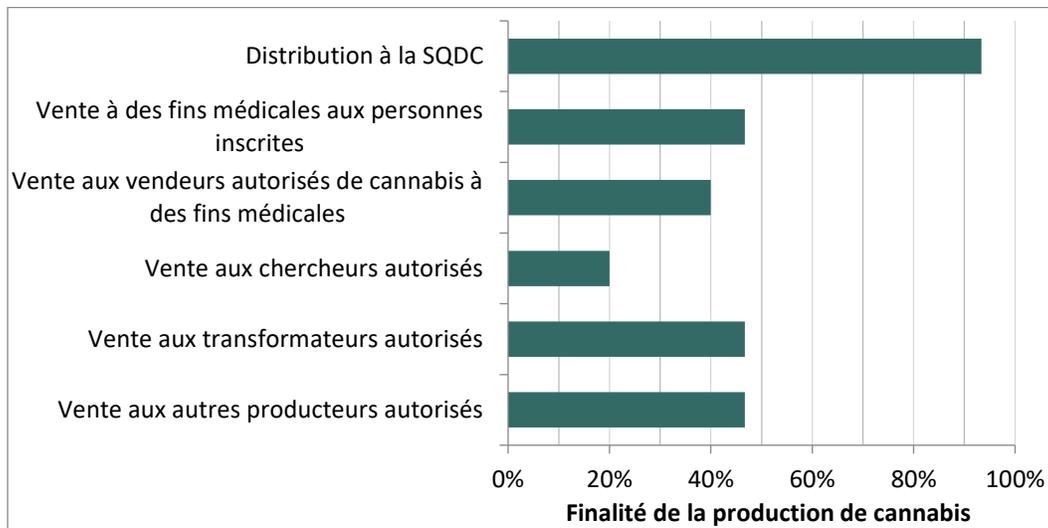


Figure 6 Distribution de la finalité du cannabis produit dans les entreprises répondantes

La grande majorité des répondants (93 %) destinent leur cannabis, en totalité ou en partie, à la vente au détail par l'entremise de la SQDC. La deuxième finalité en ordre d'importance est la vente à des fins médicales aux personnes inscrites auprès de Santé Canada (47 %) ex aequo avec la vente aux transformateurs autorisés et la vente aux producteurs autorisés. La finalité la moins importante est la vente aux chercheurs autorisés (20 %).

2.3.5 Lieux d'exploitation

Données du secteur de la production de cannabis

Pour augmenter leur volume de récolte, les producteurs de cannabis peuvent exploiter plusieurs lieux de culture pour autant qu'ils détiennent une licence de culture par site. La culture de cannabis et ses activités associées doivent toutefois être réalisées au sein d'un périmètre délimité appelé « zone de culture ». Selon le *Règlement sur le cannabis*, cette zone est définie de la façon suivante : « zone du lieu visée par une licence où des plantes de cannabis sont cultivées, récoltées ou multipliées »⁶⁶.

⁶⁶ Gouvernement du Canada, 2018. *Règlement sur le cannabis*.

La zone de culture de cannabis peut se trouver à l'extérieur ou à l'intérieur selon le type d'environnement désiré. La culture extérieure de cannabis est semblable à l'agriculture traditionnelle⁶⁷. Elle puise ses ressources du soleil, de l'eau de ruissèlement et des nutriments du sol, ce qui a l'avantage de nécessiter moins de ressources, et de limiter les coûts en électricité et en main-d'œuvre⁶⁸. Le coût de production ainsi diminué permet d'augmenter la marge de bénéfice. En contrepartie, la culture extérieure est tributaire des conditions climatiques en étant exposée aux éléments de la nature. Comme la plupart des villes québécoises se situent dans un climat continental humide caractérisé par d'importantes variations de température entre les saisons⁶⁹, la culture de cannabis extérieure est limitée à la période estivale.

Pour ce qui est de la culture intérieure, elle s'effectue majoritairement en salle fermée ou en serre. La culture en salle fermée s'effectue dans un endroit sans fenêtre sous un éclairage artificiel. Le climat est contrôlé en ce qui a trait à la luminosité, à la chaleur, à la température et à l'humidité⁷⁰. Les salles de culture intègrent plusieurs systèmes plus ou moins automatisés qui fournissent les plants en eau, en nutriments et en énergie. Pour sa part, la culture en serre se fait dans un endroit majoritairement fenêtré. Elle combine des éléments de la culture extérieure et intérieure : l'éclairage provient principalement du soleil avec l'ajout d'éclairage artificiel, le système d'irrigation peut être emprunté de la culture en salle ou en plein champ, etc.⁷¹. L'environnement peut aussi être modérément contrôlé à l'égard de l'humidité et de la température. Peu importe l'installation choisie, la culture en intérieur a l'avantage de pouvoir réaliser des cycles de culture tout au long de l'année⁷². Il est également plus facile de contrôler les conditions de culture et les risques de contaminations externes⁷³.

Données des répondants à l'enquête en ligne

La presque totalité (94 %) des répondants à l'enquête cultive le cannabis dans un environnement intérieur, comme illustré à la figure 7. Les salles fermées constituent l'environnement le plus fréquent (67 %), suivi des serres (23 %).

⁶⁷ Wartenberg, et al., 2021. Cannabis and the Environment: What Science Tells Us and What We Still Need to Know. *Environmental Science & Technology Letters*, 8(2). 98-107. DOI : 10.1021/acs.estlett.0c00844

⁶⁸ La Presse, 2020. Des producteurs de cannabis se tournent vers la culture en champ.

⁶⁹ Parcours Canada, s.d. Climat et saisons.

⁷⁰ Wartenberg, et al., 2021. Cannabis and the Environment: What Science Tells Us and What We Still Need to Know. *Environmental Science & Technology Letters*, 8(2). 98-107. DOI : 10.1021/acs.estlett.0c00844 ; Société québécoise du cannabis, 2022. Découvrez la production intérieure de cannabis avec Verdélite.

⁷¹ Wartenberg, et al., 2021. Cannabis and the Environment: What Science Tells Us and What We Still Need to Know. *Environmental Science & Technology Letters*, 8(2). 98-107. DOI : 10.1021/acs.estlett.0c00844

⁷² Gouvernement du Canada, 2022. Odeurs de cannabis et contrôle des odeurs.

⁷³ Société québécoise du cannabis, 2022. La culture du cannabis.

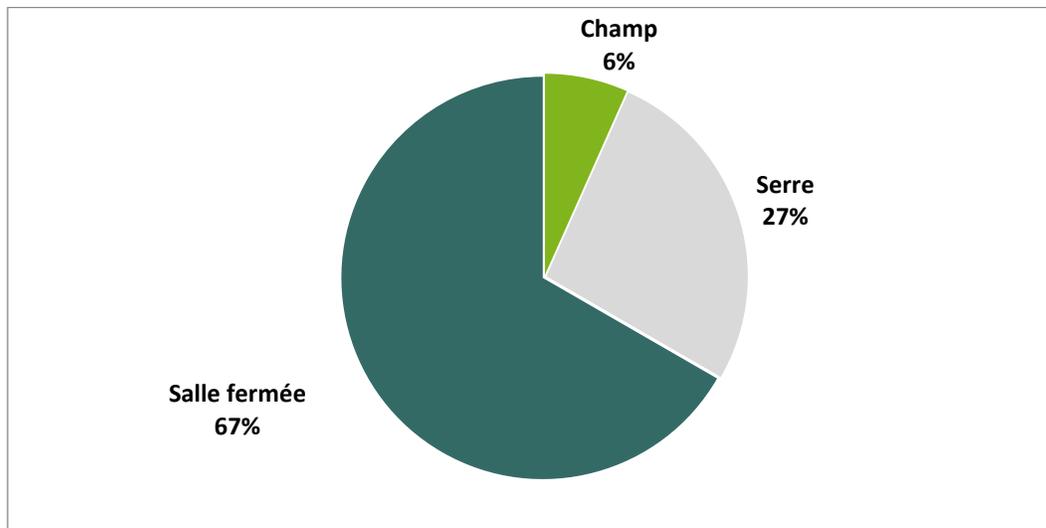


Figure 7 Environnement de culture du cannabis des entreprises répondantes

Au total, ils exploitent 20 lieux de culture, ce qui correspond à un ratio de 1,3 lieu par entreprise. La superficie des zones de culture recensées varie entre 3 000 pi² et 1 300 000 pi² (médiane de 27 986 pi²). Plus de la moitié (60 %) des zones de culture ont une superficie inférieure à 50 000 pi².

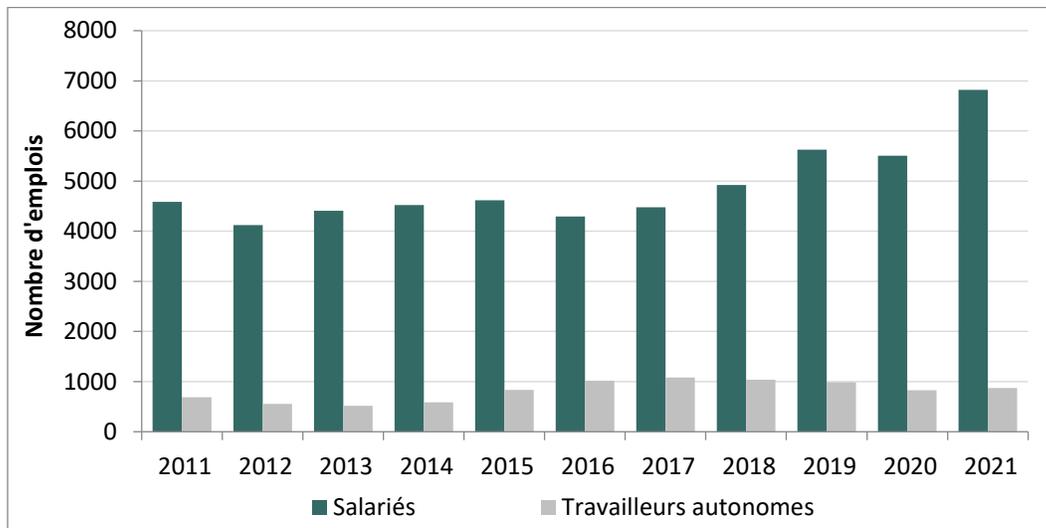
2.4 Emplois

2.4.1 Emplois salariés et autonomes

Données du secteur de la culture en serre et en pépinière, et floriculture

Les données précises concernant les emplois dans le secteur de la production de cannabis ne sont malheureusement pas disponibles, puisque Statistique Canada ne les recense pas jusqu'à un niveau d'industrie à 6 chiffres. Les données présentées à la figure 8 sont donc celles pour l'ensemble du secteur de la culture en serre et en pépinière, et floriculture (SCIAN 1114). Les emplois dans l'industrie du cannabis cultivé sous abri sont donc regroupés avec des emplois d'autres industries ne faisant pas partie de la population à l'étude, alors que les emplois dans l'industrie de la culture de cannabis en plein champ et de fabrication de produits du cannabis sont exclus. Les données sont à analyser en ayant ces considérations en tête.

L'évolution du nombre d'emplois salariés et de travailleurs autonomes au Québec est présentée pour la période de 2011 à 2021. Afin d'obtenir un ordre de grandeur, les entreprises de production de cannabis sous abri représentaient 9 % du secteur de la culture en serre et en pépinière, et de la floriculture à la fin 2021.



Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0489-01.

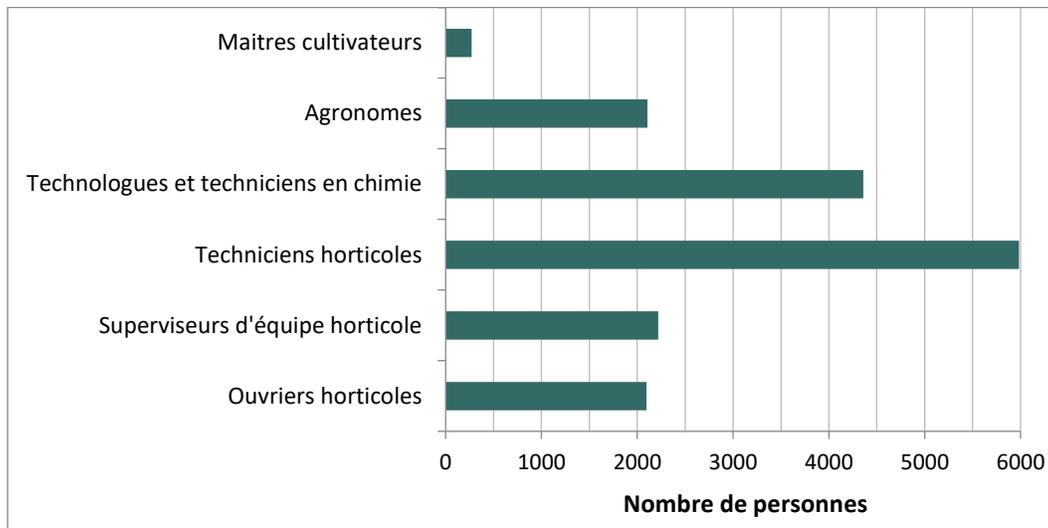
Figure 8 Évolution du nombre de salariés et de travailleurs autonomes dans l'industrie de la culture en serre et en pépinière, et floriculture au Québec, 2011 à 2021

Le nombre total d'emplois dans l'industrie de la culture en serre et en pépinière et floriculture a augmenté de 46 % entre 2011 et 2021, passant de 5 275 à 7 695 emplois. Les emplois salariés et les travailleurs autonomes ont enregistré une hausse respective de 49 % et de 27 %. En 2020, il y avait un ratio d'environ un travailleur autonome pour huit employés salariés.

2.4.2 Emplois par profession

Données du marché du travail québécois

La répartition de la population active dans chacune des professions ciblées par l'étude est présentée à la figure 9. En 2021, les personnes en emploi ou à la recherche d'un travail dans les professions ciblées représentaient 0,4 % de la population active au Québec.



Source : Statistique Canada, tableau 98-10-0449-01.

Figure 9 Distribution de la population active par profession au Québec, 2021

Au total, 17 035 personnes étaient en emploi ou à la recherche d'un emploi dans les professions ciblées, dont plus du tiers pour la profession de technicien horticole (35,1 %). Inversement, seulement 1,6 % de cette population était à la recherche ou occupait un emploi dans la profession de maitre cultivateur.

Données des répondants à l'enquête en ligne et aux entrevues individuelles

La figure 10 présente le nombre de personnes en emploi dans les entreprises répondantes à l'enquête pour un total cumulé de 462 personnes. La plus grande proportion de ceux-ci se trouve dans la profession d'ouvrier horticole (79,4 %) tandis que la plus faible proportion se trouve dans la profession d'agronome (0,9 %).

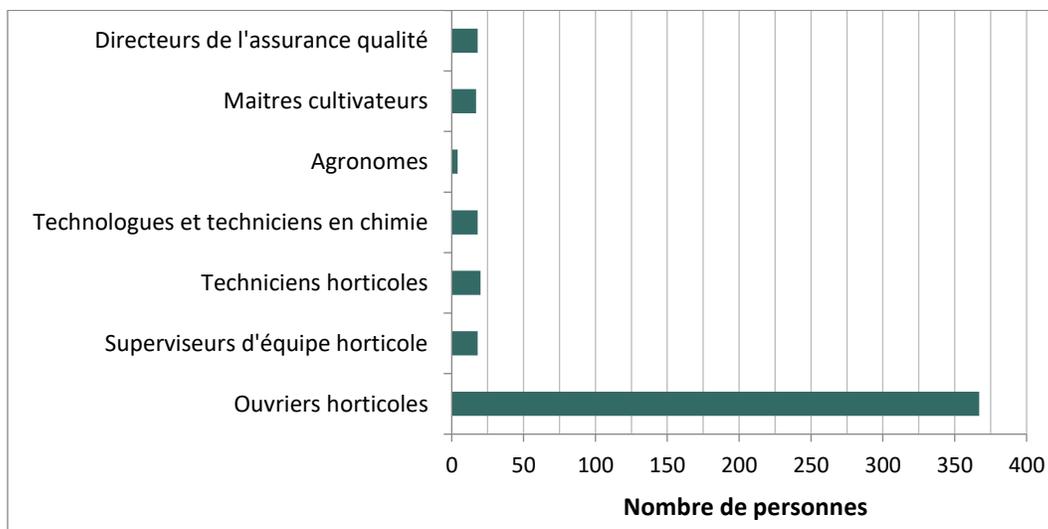


Figure 10 Personnes en emploi par profession dans les entreprises répondantes

La profession de directeur de l'assurance qualité se retrouve dans 87 % des entreprises. Celles-ci emploient en totalité 18 directeurs de l'assurance qualité, soit une moyenne de 1,5 par entreprise. Selon le *Règlement sur le cannabis*, chaque titulaire d'une licence de transformation doit s'adjoindre des services d'un préposé à l'assurance qualité qui détient la scolarité, l'expérience et les connaissances nécessaires pour réaliser les activités de transformation⁷⁴. Conséquemment, toutes les entreprises sondées détentrices d'une licence de transformation emploient au moins une personne comme directeur de l'assurance qualité.

Pareillement, chaque titulaire d'une licence de culture doit s'adjoindre d'un producteur en chef qui est responsable de la culture, de la multiplication et de la récolte⁷⁵. La personne désignée peut porter différents titres professionnels pour autant qu'elles possèdent des connaissances suffisantes de la loi et de la réglementation fédérale à l'égard de ces activités. Au moins une personne occupe la profession de gestionnaire en horticulture ou d'agronome au sein des entreprises sondées : 87 % des entreprises emploient des maitres cultivateurs, tandis que 33 % des entreprises emploient des agronomes. D'après les propos recueillis dans les entrevues individuelles, les entreprises emploient plus rarement des agronomes du fait de leurs attentes salariales supérieures à celles des maitres cultivateurs. Comme il sera présenté subséquemment, les agronomes gagnent un salaire horaire conséquent avec leur niveau de scolarité plus élevé. Au total, les entreprises répondantes cumulent 17 maitres cultivateurs contre 5 agronomes.

Peu d'entreprises offrent des postes de technologue et technicien en chimie (20 %). Néanmoins, ils se retrouvent en nombre considérable au sein de celles-ci : 18 employés occupent ce poste pour une moyenne de 6 par entreprise qui en emploie. Les technologues et les techniciens en chimie proviennent surtout d'entreprises réalisant des activités de recherche, des essais analytiques ou développant des produits de cannabis 2.0, tels que les produits comestibles et les huiles.

La main-d'œuvre composée des techniciens horticoles, ainsi que des superviseurs d'équipe horticole, présente des tendances semblables. Elle se retrouve respectivement dans 47 % et 33 % des entreprises sondées. Au total, 20 personnes occupent le poste de technicien horticole (moyenne de 4 par entreprise) et 18 occupent le poste de superviseur d'équipe horticole (moyenne de 4,5 par entreprise). Il est impossible de dégager le profil particulier d'entreprise ayant recours aux services de cette main-d'œuvre. On peut émettre l'hypothèse que ces postes sont facultatifs et que certaines tâches peuvent être accomplies par des employés occupant d'autres métiers. Par exemple, un employeur interviewé en entrevue individuelle mentionnait que le maitre cultivateur était aussi responsable de superviser l'équipe horticole.

⁷⁴ Gouvernement du Canada, 2022. *Règlement sur le cannabis*.

⁷⁵ *Ibid.*

Finalement, les ouvriers horticoles représentent la plus grande part des personnes en emploi dans les professions ciblées. Ils constituent 79 % de l'effectif recensé, alors que seulement 60 % des entreprises en emploi. Au total, elles cumulent 367 employés à ce poste pour une médiane de 14 par entreprise⁷⁶. De façon générale, le nombre d'ouvriers horticoles est tributaire de la superficie des zones de production : plus le nombre de plants de cannabis à entretenir et à récolter s'accroît, plus l'entreprise emploie des ouvriers horticoles. À l'opposé, les entreprises possédant une zone de production assez restreinte n'engagent pas ou peu d'ouvriers horticoles. Puisque les tâches normalement réservées à ce poste sont peu spécialisées, les entreprises ont tendance à répartir le travail entre les employés, d'après les propos tirés des entrevues.

2.4.3 Conditions de travail

2.4.3.1 Statut d'emploi et saisonnalité

Données du marché du travail québécois

Le statut d'emploi est défini comme le lien d'emploi entre l'employé salarié et l'employeur. Il existe trois formes couramment reconnues : l'emploi permanent, l'emploi temporaire et l'emploi saisonnier. L'emploi permanent est défini comme un emploi à durée indéterminée⁷⁷. À l'inverse, l'emploi temporaire est défini comme un emploi occupé pendant une période donnée pour effectuer une tâche ou un projet défini ou selon une date de cessation prédéterminée⁷⁸. L'emploi saisonnier est souvent inclus dans les emplois temporaires. Il s'en écarte par le caractère circonscrit et généralement récurrent de la période de travail. Il est défini comme un emploi occupé durant une période précise de l'année en raison de la nature de l'activité exercée⁷⁹.

D'après l'information sur le marché du travail du gouvernement du Québec, les professions de technicien horticole ainsi que d'ouvrier horticole sont considérées comme saisonnières⁸⁰. Néanmoins, aucune statistique provenant de bases de données publiques n'a été recensée concernant la répartition des statuts d'emploi par profession.

Toutefois, les données sont recensées pour le statut d'emploi par industrie, mais seulement jusqu'au niveau d'industrie à 4 chiffres pour le secteur de la culture en serre et en pépinière, et floriculture (SCIAN 1114), tel que présenté dans la figure 11. Ainsi, les données sont à analyser en gardant en tête que les emplois en production de cannabis sous abri sont regroupés avec des emplois d'autres secteurs ne faisant pas partie de la population à l'étude. De plus, les emplois en production de cannabis en plein champ sont exclus de ces données.

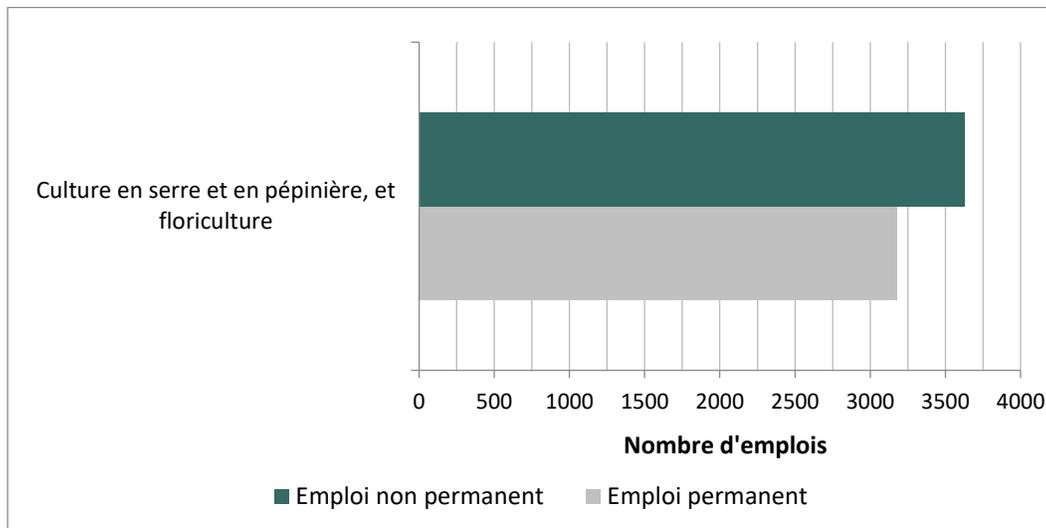
⁷⁶ La médiane est plus représentative de l'effectif par entreprise en étant moins influencée par les valeurs extrêmes de la distribution.

⁷⁷ Statistique Canada, 2016. Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel.

⁷⁸ Organisation internationale du Travail, s.d. Qu'est-ce que l'emploi temporaire ?

⁷⁹ Gouvernement du Québec, 2022. Fiche du terme – Emploi saisonnier.

⁸⁰ Gouvernement du Québec, 2022. Explorer des métiers et des professions.



Source : Statistique Canada, tableau 98-10-0448-01.

Figure 11 Statut d'emploi dans le groupe d'industrie de la culture en serre et pépinière, et floriculture au Québec, 2021

Les emplois dans l'industrie de la culture en serre et pépinière, et floriculture au Québec ont un statut majoritairement non permanent. En 2021, seulement 46,7 % des postes étaient offerts pour une durée indéterminée, alors que ce taux grimpe à 83,7 % pour l'ensemble du marché du travail québécois. Cet écart peut être expliqué par le fait que le groupe d'industrie de la culture en serre et pépinière, et floriculture rassemble des types de cultures sous abri saisonnières tels que les pépinières temporaires pour la production de plantes, d'arbustes et d'arbres ornementaux⁸¹.

Données des répondants à l'enquête en ligne et aux entrevues individuelles

Pour obtenir plus de données sur la permanence des emplois en production de cannabis, les entreprises ont été sondées à ce sujet dans l'enquête (figure 12).

⁸¹ Statistique Canada, 2018. 111421 – Culture en pépinière et arboriculture.

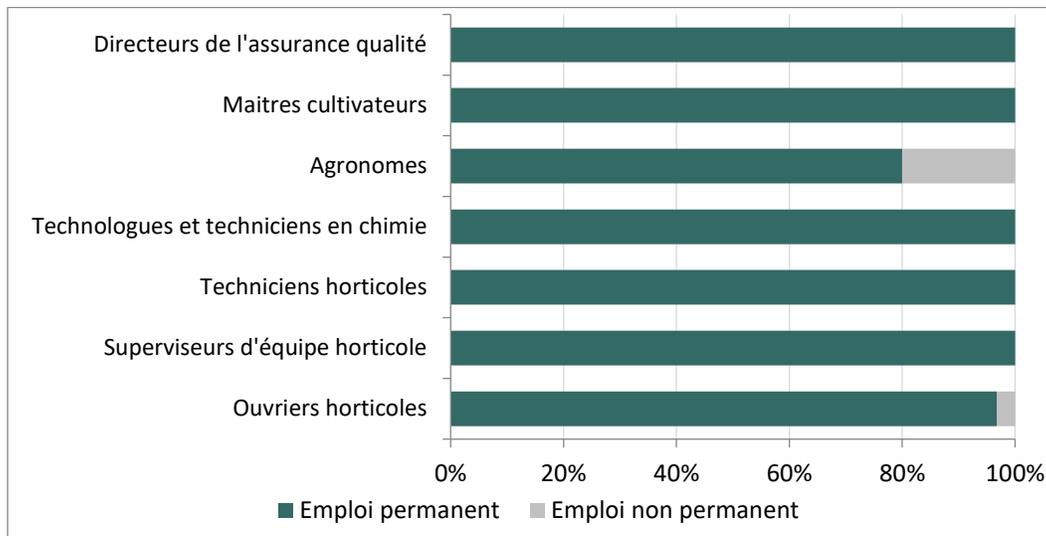


Figure 12 Statut d'emploi par profession dans les entreprises répondantes

Les emplois permanents sont la norme dans les entreprises répondantes à l'enquête, puisque 99,4 % des emplois sont à durée indéterminée. On remarque que les répondants offrent des emplois permanents à l'ensemble de leur main-d'œuvre dans cinq des professions à l'étude. Seuls 20 % des personnes en emploi dans les postes d'agronome et 3 % des personnes en emploi dans les postes d'ouvrier horticole occupent un emploi non permanent au sein des entreprises répondantes. On peut supposer que les emplois en production de cannabis sont davantage à durée indéterminée que les emplois dans d'autres types de culture.

Les entrevues individuelles tendent à confirmer ce constat, puisque la majorité des employeurs interviewés mentionnent engager l'ensemble de leur main-d'œuvre de façon permanente. Pour y parvenir, certains ont jumelé des postes dans le but d'occuper leurs employés à l'année, ou encore, ils ont revu leur calendrier de production afin d'avoir une production constante. De cette manière, ils évitent les surcroits de travail en maintenant une charge de travail constante et équilibrée.

Des motifs différents expliquent l'emploi non permanent dans ces professions d'après les propos recueillis lors des entrevues individuelles. Pour les ouvriers horticoles, les employeurs ont recours à l'emploi temporaire ou saisonnier pour pallier l'augmentation de la charge de travail lors de certaines périodes. Selon les propos d'un représentant de l'AQIC, la saisonnalité est plus présente dans les microproductions, qui ont environ quatre à sept cycles de culture annuellement, que les grosses cultures, qui sèment à l'année. Ils ont donc besoin de plus de cette main-d'œuvre lors des récoltes comparativement aux périodes de germination ou de croissance des plants. Naturellement, la saisonnalité est inhérente aux entreprises de production de cannabis en plein champ puisqu'aucune production de cannabis n'est possible l'hiver.

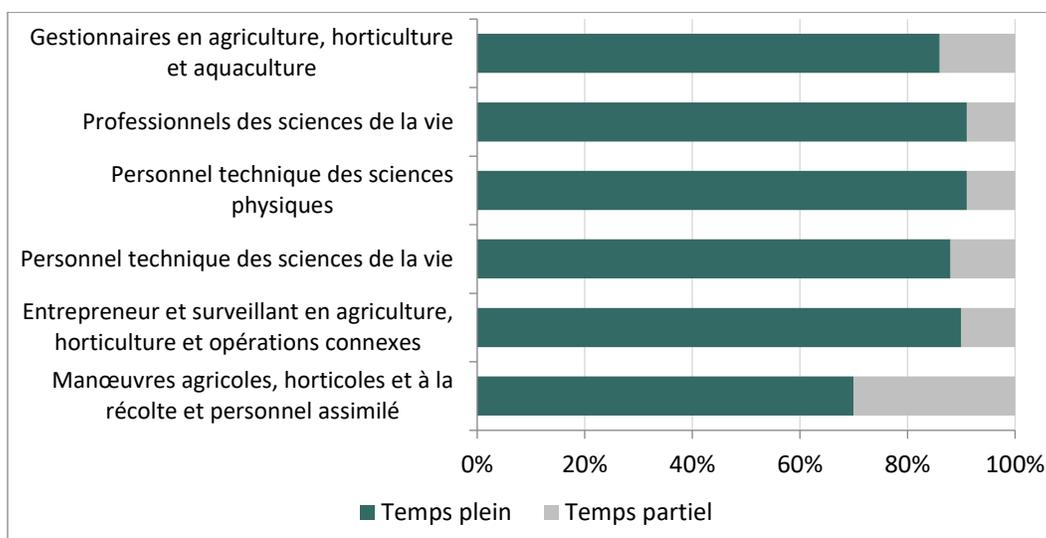
Pour leur part, les agronomes sont souvent engagés à titre de consultants. Les entreprises font appel à leurs services pour une durée déterminée dans le but de profiter de leur expertise pour la réalisation d'un projet précis, par exemple, l'amélioration des processus. Également, certaines entreprises n'ont pas la capacité financière de les engager de façon permanente.

2.4.3.2 Heures de travail

Données du marché du travail québécois

Les heures de travail réfèrent aux nombres d'heures travaillées durant une semaine dans un emploi. Le travail à temps plein est défini comme un emploi exercé habituellement 30 heures et plus par semaine⁸². À l'inverse, le travail à temps partiel est défini comme un emploi exercé habituellement moins de 30 heures par semaine.

Les données précises concernant les heures de travail par professions ne sont malheureusement pas disponibles, puisque Statistique Canada ne les recense pas jusqu'au niveau de profession de la CNP désiré. Les données présentées à la figure 13 sont donc celles pour le sous-groupe professionnel. Les données sont à analyser en gardant en tête que la main-d'œuvre dans les professions ciblées est regroupée avec des travailleurs d'autres professions ne faisant pas partie de la population à l'étude.



Source : Statistique Canada, tableau 98-10-0452-01.

Figure 13 Heures de travail par sous-groupe professionnel au Québec, 2021

En 2021, la majorité de la main-d'œuvre dans les sous-groupes professionnels a travaillé à plein temps. Le taux de travailleurs à temps plein varie entre 86 % à 91 %, à l'exception des manœuvres agricoles, horticoles et à la récolte et personnel assimilé. Ces catégories professionnelles présentent un portrait plus enviable que le marché du travail québécois où le taux de travailleurs à temps s'est fixé à 79,2 % durant l'année de référence. Par contre, les manœuvres agricoles, horticoles, et à la récolte et personnel assimilé, qui regroupe les ouvriers horticoles, s'écartent de cette tendance : près du tiers de ces travailleurs ont travaillé à temps partiel durant l'année de référence.

⁸² Statistique Canada, 2016. Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel.

Données du secteur de la production de cannabis

Les résultats de l'enquête de marché commandé par l'AQIC auprès d'entreprises dans l'industrie du cannabis informent que l'horaire hebdomadaire moyen des cadres est de 41,3 heures et de 38,4 heures pour les employés réguliers⁸³. La médiane pour ces postes est de 40 heures par semaine.

Données des répondants à l'enquête en ligne et aux entrevues individuelles

La figure 14 présente les résultats de l'enquête concernant les heures de travail de la main-d'œuvre dans les entreprises.

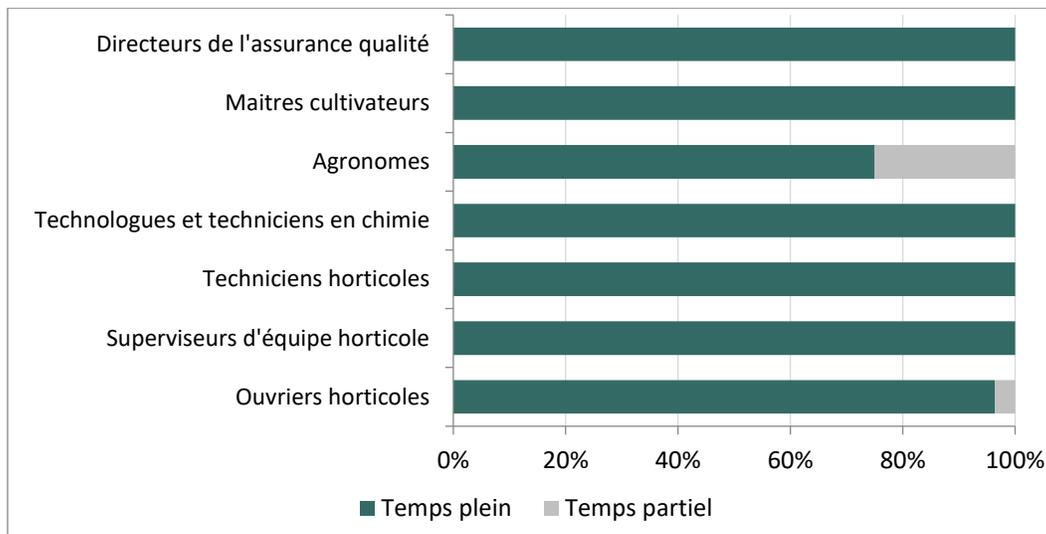


Figure 14 Heures de travail par profession dans les entreprises répondantes

97,1 % des emplois offerts au sein des entreprises répondantes à l'enquête sont à temps plein. Toute leur main-d'œuvre travaille selon un régime à temps plein à l'exception des agronomes, ainsi que des ouvriers horticoles : respectivement 25 % et 4 % des personnes en emploi dans ces postes travaillent à temps partiel. Ces résultats font écho à ceux obtenus sur le statut d'emploi de la main-d'œuvre en production de cannabis.

Selon les entrevues individuelles, le travail à temps partiel est bien souvent volontaire plutôt que contraint : ce sont des individus qui désirent travailler à temps partiel ou qui sont actuellement aux études. Néanmoins, certains cumulent deux emplois à défaut de pouvoir se concentrer sur une seule activité professionnelle. Cette situation résulte de l'impossibilité de subvenir à leurs besoins avec la rémunération offerte ou de la décision d'occuper un poste à temps partiel pour dépanner un producteur de cannabis faisant partie de son cercle social.

⁸³ Association québécoise de l'industrie du cannabis, 2021. Enquête de marché.

2.4.3.3 Horaire de travail

Données du marché du travail québécois

On entend par horaire de travail typique un emploi habituellement exercé de jour la semaine⁸⁴. Les heures de début et de fin sont variables selon la définition choisie. Dans le cadre de la présente étude, l'horaire de travail typique est compris entre 6 h et 21 h. Pour ce qui est de l'horaire de travail atypique, elle est définie par son contraire, soit tout horaire de travail qui s'écarte de l'horaire typique. Cela dit, aucune statistique provenant de bases de données publiques n'a été recensée concernant l'horaire de travail dans le marché du travail québécois.

Données des répondants à l'enquête en ligne et aux entrevues individuelles

Les répondants à l'enquête ont été sondés à ce propos dans le but de pallier le manque de données (figure 15). L'industrie de la culture de cannabis a la particularité de travailler avec de la matière vivante. Les producteurs doivent fournir les soins nécessaires aux plants même en dehors des heures typiques de travail.

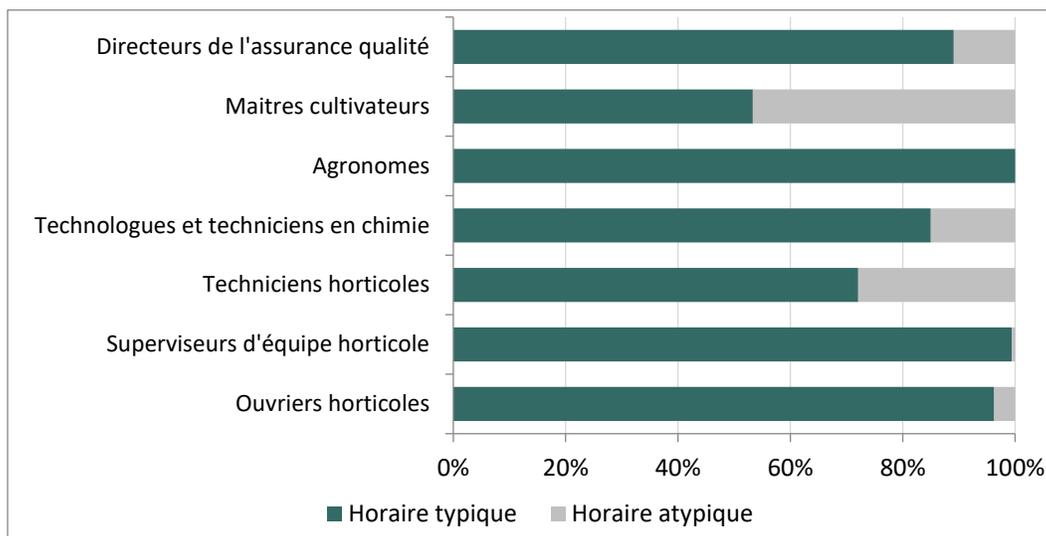


Figure 15 Horaire de travail par profession dans les entreprises répondantes

⁸⁴ Gouvernement du Québec, 2022. Thésaurus de l'activité gouvernementale : Horaire atypique ; Fédération québécoise des organismes communautaires Famille, s.d. Horaires atypiques.

Les horaires de travail typiques sont également la norme dans les entreprises répondantes à l'enquête où 93,5 % des emplois sont exercés de jour la semaine. Les horaires de travail atypiques sont toutefois plus fréquents dans la profession de gestionnaire en horticulture et de technicien horticole, où la proportion d'emploi à horaire typique se fixe à 53,3 % et 72,1 % respectivement. À l'opposé, tous les agronomes engagés par les répondants travaillent selon un horaire de travail atypique. Dans les entrevues individuelles, les entreprises ont mentionné offrir les horaires atypiques suivants :

- Semaine de travail comprimée ;
- Quarts de soirs ou de fin de semaine ;
- Rotation des quarts de fin de semaine ;
- Poste à temps partiel la fin de semaine.

Il est possible de conclure que l'horaire typique est la norme dans les entreprises de culture du cannabis, malgré l'importance de l'horaire atypique. Cette situation est possible grâce à l'automatisation des systèmes fournissant les apports nutritifs aux plants et aux systèmes de vigie durant l'absence des employés. Ces innovations technologiques permettent de surveiller et de contrôler à distance les différents systèmes et, ainsi, de libérer la majorité des employés en dehors des heures typiques de travail.

2.4.3.4 Environnement de travail

Données du secteur de la production de cannabis

L'environnement de travail varie en fonction du milieu de culture, en intérieur ou en extérieur, et des fonctions occupées. Les travailleurs peuvent ainsi être amenés à travailler dans des conditions ambiantes variables : salles de culture, de propagation, de séchage et d'entreposage, champs, laboratoires, bureaux, etc. Aucun document fédéral ou québécois prescrivant les conditions de travail ou les mesures de prévention dans l'industrie du cannabis n'existe pour le moment. Néanmoins, les bonnes pratiques de production (BPP) du cannabis du *Règlement sur le cannabis* définissent des mesures de contrôle et de réglementation pour les activités de production qui influencent le travail de la main-d'œuvre : les méthodes d'exploitation normalisées Canada (communément appelées *Standard operating procedures* ou SOP), la manipulation et l'entreposage des produits chimiques, l'entreposage du cannabis, la conception et l'entretien du bâtiment et du système de filtration et de ventilation, l'éclairage et l'équipement utilisés, ainsi que l'hygiène et la salubrité⁸⁵.

⁸⁵ Gouvernement du Canada, 2019. Lignes directrices : Guide des bonnes pratiques de production du cannabis.

Quel que soit le milieu de culture, certains facteurs importants à bien contrôler pour la santé et la sécurité des travailleurs sont être présents dans l'environnement de travail :

- **Éclairage :**
L'utilisation d'éclairage artificielle émet des rayonnements ultraviolets, infrarouges et de la lumière bleue susceptibles de créer des lésions cutanées et oculaires, et de jouer un rôle dans l'apparition de cancers⁸⁶. Pour limiter les risques, il est recommandé que la main-d'œuvre soit dotée d'équipement de protection individuelle (ÉPI) composé de lunettes et de vêtements adéquats. L'exposition aux rayonnements peut aussi être écourtée par des rotations de personnel.
- **Humidité :**
L'humidité appréciée des plants de cannabis peut être néfaste aux travailleurs. Le taux d'humidité est influencé entre autres par l'équipement et les méthodes de culture utilisées : humidificateurs, système de ventilation et d'irrigation, système hydroponique, méthode de séchage, etc. Un niveau d'hygrométrie élevé est favorable au développement de champignons et de moisissures altérant la qualité de l'air et pouvant engendrer des problèmes respiratoires⁸⁷. Les dangers pour la main-d'œuvre peuvent être réduits par le contrôle de l'humidité, la mise en place d'un système de ventilation appropriée, le nettoyage et l'assainissement fréquents des lieux et l'utilisation d'ÉPI incluant un appareil de protection respiratoire⁸⁸.
- **Utilisation de produits chimiques, de fongicides et de pesticides :**
L'utilisation de produits chimiques contribue à augmenter le niveau de concentration de toxines dans l'air⁸⁹. La main-d'œuvre horticole utilise des fongicides et des pesticides pour éliminer les maladies, les insectes et les mauvaises herbes, ainsi que des fertilisants et des nutriments pour favoriser la croissance des plants. Les employés effectuant des tâches d'entretien ménager utilisent aussi des produits nettoyants et désinfectants dans le but de maintenir la propreté et la salubrité des lieux. Ces différents produits peuvent être inhalés, ingérés ou absorbés par la peau et, ainsi, causer des blessures et des maladies. C'est d'ailleurs pour limiter les risques que certaines professions exigent un certificat d'application d'engrais et de pesticides. Sans s'y limiter, des mesures doivent être prises pour réduire les risques : entreposage sécuritaire des produits chimiques, accès et manipulation limités à la main-d'œuvre formée à leur utilisation, mise à la disposition d'ÉPI (trousse de premiers soins, douche oculaire, appareils de protection respiratoire et oculaire, gants, bottes, blouses, etc.).

Au Canada, le système d'homologation des pesticides, encadré par la *Loi sur les produits antiparasitaires*, a pour objectif de prévenir les risques inacceptables des produits antiparasitaires sur les individus et l'environnement. Seuls les produits antiparasitaires dont la valeur et les risques sont acceptables pour l'utilisation avec le cannabis selon une évaluation scientifique peuvent être utilisés⁹⁰. Il est possible de croire que les pesticides utilisés par la main-d'œuvre sont sécuritaires pour une manipulation quotidienne lorsque les directives du fabricant sont respectées.

⁸⁶ WorkSafeBC, 2021. Health and safety in cannabis cultivation.

⁸⁷ SPI Santé Sécurité, 2019. Protéger les travailleurs de l'industrie du cannabis.

⁸⁸ WorkSafeBC, 2021. Health and safety in cannabis cultivation.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Gouvernement du Canada, 2019. Produits antiparasitaires pour utilisation sur le cannabis.

- **Utilisation de générateurs de dioxyde de carbone :**
L'utilisation de générateurs de dioxyde de carbone (CO₂) est courante dans la production de cannabis dans le but de stimuler la croissance et la production des plants⁹¹. Le monoxyde de carbone (CO) qui résulte de la combustion du gaz s'avère toxique et entraîne des risques de suffocation. Pour pallier les dangers, il est recommandé d'utiliser les brûleurs à l'extérieur ou d'évacuer les gaz d'échappement à l'extérieur, ainsi que de surveiller et de contrôler les émissions.
- **Risques d'explosion, d'incendie et d'électrocution :**
Les risques d'explosion, d'incendie et d'électrocution sont omniprésents. Les sources potentielles peuvent provenir, entre autres, des produits chimiques inflammables ou explosifs, et de la chaleur dégagée par les systèmes d'éclairage et les systèmes de combustion⁹². Le nettoyage et l'entretien préventif des installations et des équipements, ainsi que la manipulation et l'entreposage des produits et des équipements selon les recommandations du fabricant permettent de réduire à la source les dangers.
- **Cannabis :**
Le cannabis en soi constitue une source de danger. Sans être nocive pour la santé, l'odeur peut être inconfortable et générer du stress aux travailleurs⁹³. La réglementation fédérale exige que les producteurs contrôlent les odeurs de cannabis par des systèmes de filtration⁹⁴. La culture extérieure n'est toutefois pas visée par ces exigences. De plus, les travailleurs peuvent développer des allergies au cannabis, voire être intoxiqués par l'inhalation ou l'ingestion involontaire.
- **Dangers physiques et ergonomiques :**
La main-d'œuvre horticole est soumise à plus de dangers physiques et ergonomiques que ceux travaillant dans les bureaux. En raison de ses fonctions, elle est amenée à travailler dans des positions contraignantes et des espaces clos⁹⁵. Elle doit fournir un effort physique soutenu et effectuer des gestes répétitifs tout en manipulant des équipements et des outils généralement peu ergonomiques. Pour éviter des blessures ou le développement de troubles musculosquelettiques, plusieurs mesures peuvent être mises en place : réduction du poids soulevé, rotation de poste, réduction des vibrations, utilisation d'outils et d'équipement ergonomiques, etc.⁹⁶

⁹¹ Gouvernement du Canada, 2019. Produits antiparasitaires pour utilisation sur le cannabis.

⁹² *Ibid.*

⁹³ Centre de collaboration nationale en santé environnementale, 2018. Risques pour la santé et la sécurité associées à la culture personnelle de cannabis à domicile.

⁹⁴ Gouvernement du Canada, 2022. Odeurs de cannabis et contrôle des odeurs.

⁹⁵ SPI Santé Sécurité, 2019. Protéger les travailleurs de l'industrie du cannabis.

⁹⁶ WorkSafeBC, 2021. Health and safety in cannabis cultivation.

À ce jour, peu d'études se sont intéressées aux effets de la culture de cannabis sur la main-d'œuvre. Il n'est donc pas possible de statuer à savoir si la culture de cannabis est plus ou moins néfaste que les autres cultures. Des études suggèrent toutefois que la qualité de l'air des cultures intérieures de cannabis peut être altérée par la formation d'ozone causé par des composés organiques volatils biogéniques et des concentrations élevées de butane, ce qui pourrait potentiellement présenter un risque pour la santé des travailleurs⁹⁷. Ce constat ne serait pas applicable à la culture extérieure due à la dilution des particules dans l'atmosphère. Des études mériteraient d'être réalisées afin d'approfondir les connaissances sur les dangers potentiels de la culture de cannabis et les incidences sur la santé et la sécurité de ses travailleurs.

Données des répondants aux entrevues individuelles

Les employeurs ont l'obligation d'offrir un environnement de travail protégeant la santé et la sécurité des travailleurs. De façon générale, les employeurs interviewés suivent rigoureusement les SOP et les BPP élaborées par Santé Canada. Elles offrent des formations à leur personnel sur les ÉPI, le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), la santé et la sécurité au travail (SST), les premiers soins et les premiers secours. Quelques employeurs vont plus loin en élaborant des programmes de gestion de la chaleur, des programmes de protection respiratoire ou des formations en prévention d'incendie. Quoique facultatif, une minorité a mis en place un service ou un comité de santé et sécurité au travail.

2.4.4 Rémunération

Données du marché du travail québécois

Le tableau 6 présente le salaire horaire médian des professions à l'étude dans l'ensemble du Québec et du Canada pour l'année 2021. Ces données incluent l'ensemble des travailleurs exerçant cette profession, toutes industries confondues.

Tableau 6 Salaire horaire par profession au Québec et au Canada, 2021

Professions	Salaire horaire médian au Canada	Salaire horaire médian au Québec	Salaire horaire bas au Québec	Salaire horaire haut au Québec
Maitres cultivateurs	31,19 \$	23,36 \$	18,00 \$	43,27 \$
Agronomes	30,25 \$	29,00 \$	17,00 \$	34,87 \$
Technologues et techniciens en chimie	25,96 \$	25,37 \$	16,50 \$	37,50 \$
Techniciens horticoles	21,63 \$	17,89 \$	13,50 \$	25,00 \$
Superviseurs d'équipe horticole	26,25 \$	18,52 \$	14,00 \$	27,00 \$
Ouvriers horticoles	16,50 \$	15,10 \$	13,50 \$	25,00 \$

Sources : Guichet-Emplois, 2022. Analyse de tendances.

⁹⁷ Wartenberg, et al., 2021. Cannabis and the Environment: What Science Tells Us and What We Still Need to Know. *Environmental Science & Technology Letters*, 8(2). 98-107. DOI : 10.1021/acs.estlett.0c00844

De façon générale, le salaire horaire médian au Québec augmente en fonction de la scolarité et de l'expérience requise, à l'exception des maîtres cultivateurs. Ces cadres intermédiaires gagnent moins (23,36 \$) que le personnel professionnel et technique constitué des agronomes (29,00 \$) et des technologues et des techniciens en chimie (25,37 \$).

Le salaire horaire médian au Québec est plus bas que celui qui prévaut au Canada. La plus grande différence entre le salaire horaire médian au Québec et au Canada est dans la profession de superviseur d'équipe horticole. Pour chaque dollar gagné par ces travailleurs au Canada, les travailleurs québécois gagnent 0,71 \$. Cette profession est suivie de près par les maîtres cultivateurs québécois qui gagnent 0,75 \$ pour chaque dollar gagné par ces travailleurs au Canada.

Les professions montrant la plus grande progression salariale entre le salaire de base et le salaire maximum sont les maîtres cultivateurs (25,27 \$) et les technologues et techniciens en chimie (21,00 \$). Inversement, les plus petites progressions salariales entre le salaire bas et haut se trouvent, à égalité, dans la profession d'ouvrier horticole et de technicien horticole (11,50 \$), suivie par les superviseurs d'équipe horticole (13,00 \$).

Données du secteur de la production de cannabis

Les salaires dans l'industrie du cannabis semblent plus élevés que dans le reste de l'agriculture. Selon l'enquête de marché commandée par l'AQIC en 2021, la rémunération annuelle médiane pour les postes de chef de culture est de 100 500 \$ contre 110 000 \$ pour les postes de directeur de l'assurance qualité⁹⁸. Cela correspond à un salaire horaire moyen d'environ 52,34 \$ et 57,29 \$⁹⁹, respectivement. Les horticulteurs gagnent un salaire annuel médian de 40 000 \$, ce qui correspond à un salaire horaire médian de 20,83 \$¹⁰⁰.

Cette même étude indique aussi que 75 % des entreprises sondées offrent une rémunération variable pour tous ou certains cadres pour inciter à la performance. Ceux-ci ont aussi droit à un régime de participation à l'actionnariat dans 67 % des cas. Dans le même sens, 42 % des entreprises sondées offrent la rémunération variable et, dans une même proportion, la participation à l'actionnariat à tous les employés permanents ou pour certains postes.

Données des répondants à l'enquête en ligne et aux entrevues individuelles

Les résultats sur le salaire horaire des répondants à l'enquête sont présentés dans le tableau 7. Comme la présente étude et celle de l'AQIC sont fondées sur des emplois repères provenant de classification différente, la rémunération présente des écarts significatifs dus à la composition différente des groupes professionnels¹⁰¹. Malgré les différences méthodologiques, il demeure que les conclusions vont dans le même sens.

⁹⁸ Association québécoise de l'industrie du cannabis, 2021. Enquête de marché.

⁹⁹ En fonction de l'horaire médian de 40 heures par semaine.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ Dans l'étude de l'AQIC, certaines professions sont des hybrides.

Tableau 7 Salaire horaire par profession dans les entreprises répondantes

Professions	Salaire horaire
Directeurs de l'assurance qualité	43,14 \$
Maitres cultivateurs	39,63 \$
Agronomes	43,08 \$
Technologues et techniciens en chimie	28,00 \$
Techniciens horticoles	23,67 \$
Superviseurs d'équipe horticole	29,46 \$
Ouvriers horticoles	16,12 \$

Le salaire horaire recensé dans chacune des professions est supérieur au salaire horaire médian qui prévalait en 2021 au Québec, de même qu'au Canada, à l'exception des ouvriers horticoles. La majorité des professions ont un salaire horaire qui tend à se rapprocher, voire à dépasser le salaire horaire haut au Québec. On constate que, pour la même profession, la main-d'œuvre est mieux rémunérée dans l'industrie de la culture du cannabis que dans les autres secteurs.

Les entrevues individuelles tendent à confirmer cette constatation. La plupart des entreprises interviewées estiment offrir une rémunération supérieure à l'agriculture traditionnelle, mais équivalente à la moyenne dans l'industrie du cannabis. Cependant, le salaire offert est peu compétitif par rapport à l'ensemble du marché du travail québécois, surtout pour les entreprises en région. Celles-ci n'ont pas les capacités financières de rivaliser avec d'autres industries qui offrent des salaires parfois très élevés pour des emplois similaires. Cela a amené quelques entreprises à réviser leur politique salariale durant la dernière année afin d'être plus compétitives et de maintenir en emploi leur personnel.

2.4.4.1 Avantages sociaux

Données du secteur de la production de cannabis

Selon l'enquête de marché commandé par l'AQIC, 50 % des organisations offrent un régime d'assurances collectives et 25 % un régime de retraite aux cadres et aux employés permanents. Certaines entreprises offrent d'autres avantages à tous leurs employés ou à certaines catégories d'employés : option d'achat d'actions, allocations, participation aux bénéfices, paiement des frais de formation, paiement des cotisations professionnelles, programme d'aide aux employés, paiement du forfait cellulaire, horaire flexible, accès au télétravail, etc.

Données des répondants à l'enquête en ligne et aux entrevues individuelles

Les répondants à l'enquête ont aussi été sondés sur les avantages sociaux offerts dans leur entreprise. La figure 16 présente les principaux avantages sociaux recensés.

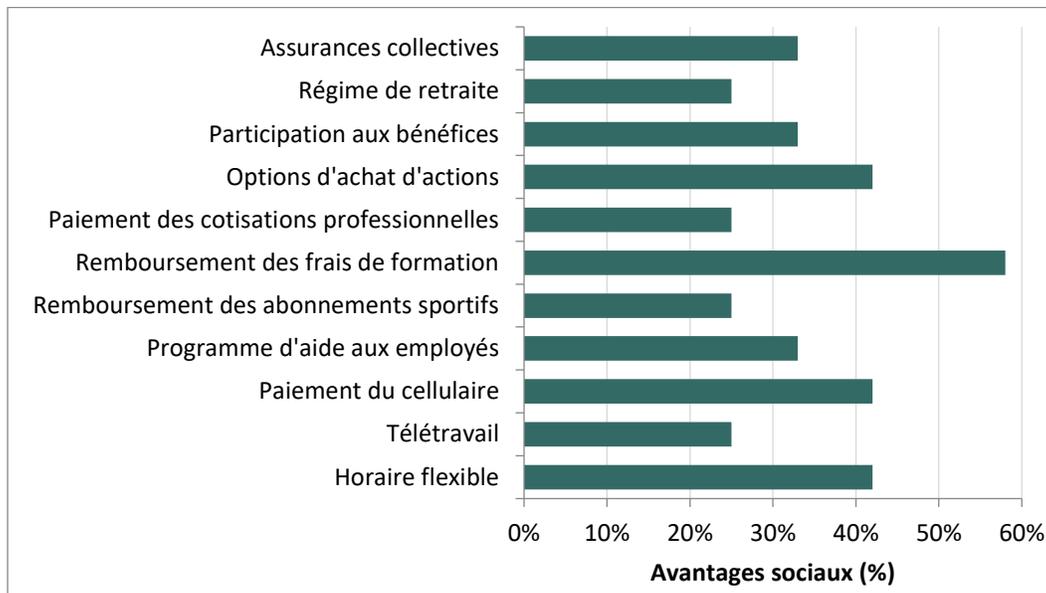


Figure 16 Avantages sociaux offerts dans les entreprises répondantes

Les avantages sociaux les plus courants au sein des entreprises répondantes sont, au premier rang, le remboursement de frais de formation (58 %) et, ensuite, l'option d'achat d'actions, l'horaire flexible, ainsi que le paiement de cellulaire (42 %). Ceux-ci sont moins fréquents et diversifiés dans les petites entreprises et les startups (jeune entreprise innovante) d'après les entrevues individuelles. L'implantation d'avantages sociaux se fait graduellement au gré de la croissance de l'entreprise.

Les répondants à l'enquête et aux entrevues individuelles ont partagé d'autres avantages sociaux, parfois très créatifs :

- Jardin potager ;
- Ruches ;
- Abonnements de saison dans un centre de ski ;
- Nourriture et boissons gratuites ;
- Cafétéria abordable ;
- Prêt de planches à roulettes et de planches à pagaie (*paddle board*) ;
- Paiement d'un coach relationnel ;
- Paiement d'une application de méditation.

Résumé du portrait de l'industrie

Résultats de la revue de littérature

- Le PIB de l'industrie du cannabis au Québec a connu une croissance de 58 % durant la dernière décennie. En 2021, le PIB a atteint 1,55 G\$, ce qui est largement inférieur à celui de l'Ontario. Les ventes générées par l'industrie du cannabis sont bien en deçà des prévisions attendues à la suite de la légalisation du cannabis.
- En 2021, la culture de cannabis s'est hissée au 5^e rang des cultures générant le plus de revenus monétaires agricoles au Québec (295,8 M\$).
- La croissance de l'industrie du cannabis au Québec est freinée par plusieurs facteurs notamment à cause du cadre réglementaire plus strict que dans les autres provinces, des interdictions et restrictions liées à la promotion et à la publicité, et du manque d'accès au financement public et institutionnel.
- Les premières années de l'industrie du cannabis ont été difficiles. Le secteur est actuellement en consolidation et beaucoup d'entreprises fusionneront ou fermeront dans les prochaines années.

Résumé du portrait des entreprises

Résultats de la revue de littérature

- En juin 2022, on dénombrait 125 entreprises de production de cannabis et 26 de fabrication de produits de cannabis. De ces entreprises, uniquement 24 % étaient des entreprises de 10 employés et plus.
- En juillet 2022, on dénombrait 121 titulaires de licence de culture, dont un peu plus de la moitié pour la culture standard. Les licences sont enregistrées principalement dans les régions de Montréal, de la Montérégie et de l'Estrie.
- En juillet 2022, les producteurs de cannabis cumulaient 93 licences additionnelles pour la transformation en produits finis et la vente à des fins médicales.

Résultats de l'étude

- Les entreprises de production de cannabis sondées à l'enquête sont principalement des producteurs de cannabis sous abri (94 %) et des petites entreprises de 10 à 99 employés (69 %).
- La majorité des répondants détient une licence de culture standard (94 %), ainsi que des licences d'activités connexes à la production de cannabis (88 %).
- La principale finalité du cannabis produit par les entreprises sondées est la vente au détail à la SQDC.
- La presque totalité des entreprises répondantes à l'enquête cultive le cannabis à l'intérieur, majoritairement en salle fermée.

Résumé du portrait des emplois

Résultats de la revue de littérature

- Le nombre d'emplois dans l'industrie de la culture en serre et en pépinière et floriculture a augmenté de 46 % durant la dernière décennie. Il y a un ratio d'un travailleur autonome pour huit salariés.
- Les emplois dans l'industrie de la culture en serre et pépinière, et floriculture au Québec ont un statut majoritairement non permanent, puisque seulement 46,7 % des postes étaient offerts pour une durée indéterminée.
- En 2021, le bassin de main-d'œuvre en emploi ou à la recherche d'un emploi dans les professions ciblées totalisait 17 035 personnes. Plus du tiers de ceux-ci se retrouvaient dans la profession de technicien horticole.
- La main-d'œuvre en production de cannabis est exposée à de multiples dangers dans leur milieu de travail : éclairage artificiel, humidité, produits chimiques, générateurs de dioxyde de carbone, travail physique et répétitif, etc. Les sources de danger diffèrent en fonction de l'environnement de culture.
- Pour chacune des professions, l'industrie du cannabis semble offrir des salaires plus avantageux que d'autres types de culture, mais peu compétitifs dans l'ensemble du marché du travail actuel.

Résultats de l'étude

- Les entreprises de production de cannabis sondées à l'enquête cumulaient 462 personnes à leur emploi.
- Conformément au *Règlement sur le cannabis*, toutes les entreprises de production de cannabis sondées engagent au moins un gestionnaire en horticulture ou un agronome pour occuper le poste de producteur en chef. Elles ont également toutes un directeur de l'assurance qualité si elles sont détentrices d'une licence de transformation.
- Les technologues et techniciens en chimie sont principalement engagés dans les entreprises réalisant des activités de recherche, des essais analytiques ou développant des produits de cannabis 2.0.
- Une faible proportion d'entreprises sondées à l'enquête engage des techniciens horticoles et des superviseurs d'équipe horticole. On peut supposer que leurs tâches peuvent facilement être accomplies par d'autres employés.
- Les ouvriers horticoles constituent 79 % de l'effectif recensé dans les entreprises répondantes à l'enquête. De façon générale, leur nombre est tributaire de la superficie des zones de production.
- Les emplois permanents et à temps plein, ainsi que les horaires de travail typiques sont la norme dans les entreprises de production de cannabis sondées.

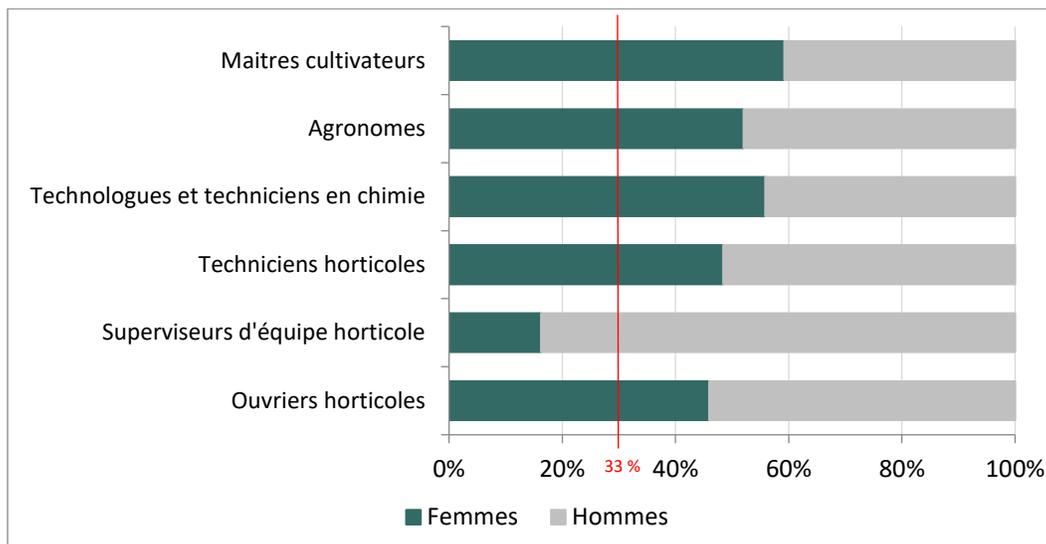
- 6 L'emploi non permanent et à temps partiel est plus présent dans la profession d'agronome, tandis que les horaires atypiques sont plus fréquents dans les professions de gestionnaire en horticulture et de technicien horticole.
- 6 Pour limiter les risques présents dans le milieu de travail, les employeurs interviewés s'assurent de suivre rigoureusement les SOP et les BPP de Santé Canada et offrent différentes formations liées à la sécurité en milieu de travail à leur personnel.
- 6 Les avantages sociaux les plus courants au sein des entreprises répondantes sont, au premier rang, le remboursement de frais de formation et, ensuite, l'option d'achat d'actions, l'horaire flexible, ainsi que le paiement de cellulaire. Toutefois, les avantages sociaux sont moins diversifiés dans les petites entreprises et les *startups*.

3. COMPOSITION DU BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

3.1 Genre

Données du marché du travail québécois

Un métier est jugé non traditionnel pour les femmes lorsqu'elles occupent moins de 33 % des emplois¹⁰². Selon l'information du marché du travail, seul le métier de superviseurs d'équipe horticole est jugé non traditionnel pour les femmes au Québec, toutes industries confondues¹⁰³. Ce constat est aussi confirmé par les données de Statistique Canada sur la répartition du genre dans chacune des professions (figure 17).



Source : Statistique Canada, tableaux 98-10-0449-01.

Figure 17 Répartition des hommes et des femmes par profession au Québec, 2021

À l'exception des superviseurs d'équipe horticole, toutes les professions tendent vers la parité avec un taux d'emploi occupé par des femmes variant entre 46 % et 59 %. C'est dans la profession de gestionnaire en horticulture que les femmes se retrouvent en plus grande proportion.

Données de l'enquête en ligne

Néanmoins, l'industrie de la culture de cannabis présente un portrait différent. Selon les données recueillies à l'enquête, les hommes sont supérieurs en nombre dans la majorité des professions à l'étude (figure 18).

¹⁰² Accès-Travail-Femmes, s.d. Métiers non traditionnels.

¹⁰³ Gouvernement du Québec, 2022. Explorer des métiers et des professions : Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses de l'aménagement et de l'entretien paysager.

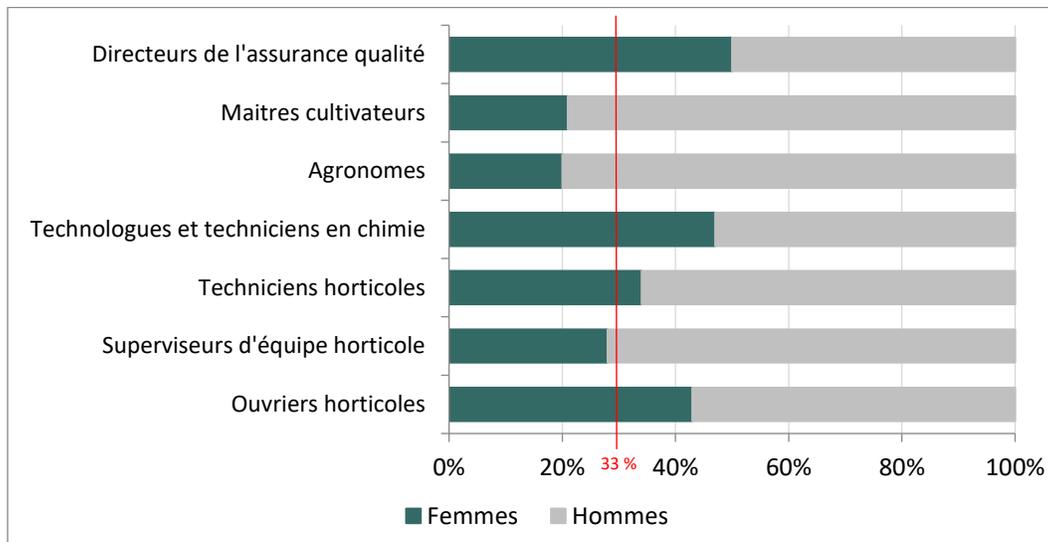


Figure 18 Répartition des hommes et des femmes par profession dans les entreprises répondantes

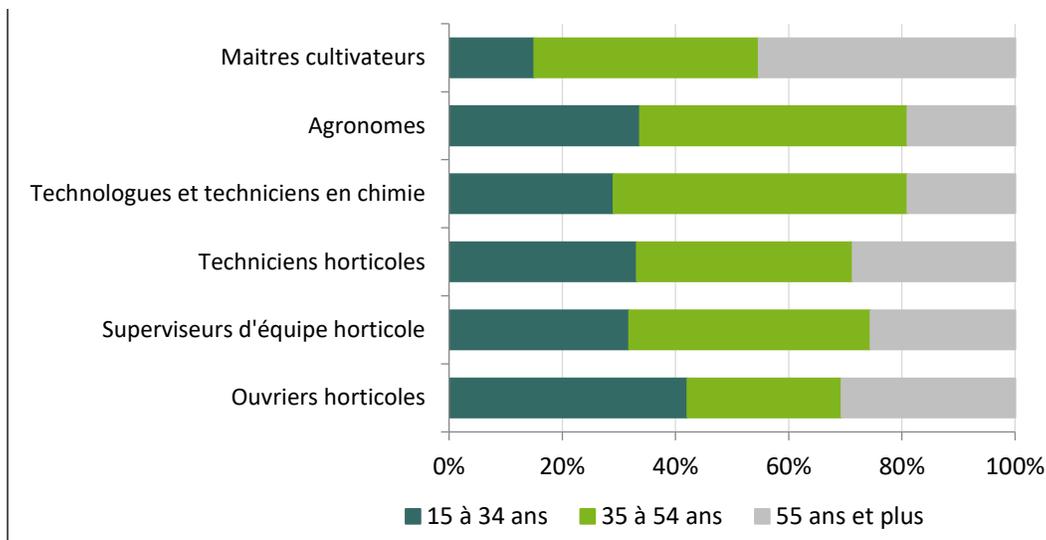
Les femmes représentent 41,3 % de l'effectif total des entreprises sondées à l'enquête. Moins du tiers des emplois sont occupés par celles-ci dans trois des sept professions ciblées : gestionnaire en horticulture, agronome et superviseur d'équipe horticole.

À l'inverse, seules trois professions, gestionnaire en horticulture, technologue et technicien en chimie, ainsi qu'ouvrier horticole, tendent vers la parité homme-femme dans les entreprises répondantes. En effet, le taux d'emploi occupé par des femmes représente respectivement 50 %, 47 % et 43 % dans ces professions.

3.2 Âge

Données du marché du travail québécois

Dans un contexte de vieillissement de la population, il est primordial de pouvoir compter sur une main-d'œuvre assez jeune pour prendre la relève lors des départs massifs à la retraite à prévoir dans les prochaines années. La figure 19 illustre la répartition de la main-d'œuvre québécoise en fonction de l'âge dans les professions ciblées, toutes industries confondues.



Source : Statistique Canada, tableaux 98-10-0449-01.

Figure 19 Répartition de la population active par tranche d'âge et par profession au Québec, 2021

La main-d'œuvre la plus âgée se retrouve au sein de la profession de gestionnaire en horticulture. Elle comprend la plus grande proportion de travailleurs de plus de 55 ans (45 %), ainsi que la plus faible proportion de travailleurs de 15 à 24 ans (15 %) parmi les professions à l'étude. Ce constat n'est pas surprenant, considérant qu'il faut accumuler plusieurs années d'expérience pour accéder à cet emploi.

Inversement, la main-d'œuvre âgée de plus de 55 ans se retrouvait en plus faible proportion dans les professions d'agronome (19 %), ainsi que de technologues et techniciens en chimie (19 %). Il y a lieu de croire que ces professions seront moins touchées par les nombreux départs à la retraite à venir dans les prochaines années. Toutefois, c'est dans la profession d'ouvrier horticole que l'on retrouve la plus grande proportion de jeunes travailleurs. Puisqu'il s'agit d'un poste qui n'exige pas ou peu de scolarité et d'expérience professionnelle préalable, l'exercice de cette profession est accessible pour un plus grand nombre d'individus, dont les jeunes travailleurs.

Données de l'enquête en ligne

Dans l'enquête, les répondants n'ont pas été sondés sur l'âge de la main-d'œuvre pour chacune des professions afin d'éviter les abandons en cours de remplissage. Ils ont plutôt été invités à répondre en considérant l'ensemble de leur main-d'œuvre.

Selon les résultats obtenus à cette question, on constate que les entreprises productrices de cannabis disposent d'une main-d'œuvre relativement jeune (figure 20).

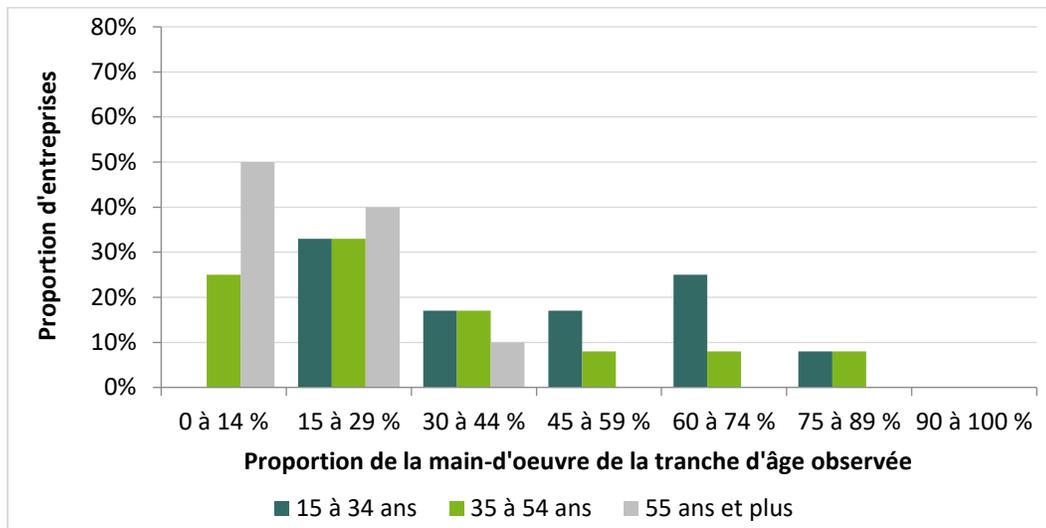


Figure 20 Répartition des employés par tranche d'âge dans les entreprises répondantes

Les travailleurs âgés de 15 à 34 ans représentent plus de 15 % de l'ensemble de la main-d'œuvre dans les entreprises répondantes à l'enquête. Ils composent aussi plus de la moitié de l'effectif (60 % et plus) pour le tiers des entreprises (33 %). Ce constat est d'autant plus surprenant en considérant qu'il faut être âgé de 21 ans et plus pour travailler dans l'industrie du cannabis¹⁰⁴.

Pour la moitié des entreprises (50 %), les travailleurs âgés de 55 ans et plus constituent une faible proportion de leur main-d'œuvre (moins de 15 %). Plus encore, cette main-d'œuvre constitue moins de 45 % de l'effectif dans la totalité des entreprises sondées. Ce nombre plutôt faible de travailleurs de 55 ans et plus indique que les entreprises productrices de cannabis seront peu affectées par les départs massifs à la retraite à prévoir dans les prochaines années et qu'elles disposent à l'interne d'une bonne relève pour pallier ces départs.

3.3 Niveau de scolarité

Données du marché du travail québécois

Le niveau de scolarité de la main-d'œuvre québécoise varie énormément selon la profession occupée, toutes industries confondues, comme l'illustre le tableau 8.

¹⁰⁴ Légis Québec, 2022. Loi encadrant le cannabis.

Tableau 8 Distribution de la population active par niveau de diplomation au Québec, 2021¹⁰⁵

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	Diplôme ou attestation d'études professionnelles	Diplôme ou attestation d'études collégiales	Diplôme ou certificat universitaire de 1 ^{er} cycle	Diplôme ou certificat universitaire de 2 ^e cycle	Diplôme ou certificat universitaire de 3 ^e cycle
Maitres cultivateurs	16,7 %	26,0 %	16,7 %	29,6 %	11,1 %	0,0 %	0,0 %
Agronomes	1,0 %	3,1 %	2,6 %	14,5 %	56,5 %	20,2 %	1,7 %
Technologues et techniciens en chimie	0,0 %	14,8 %	8,8 %	53,9 %	14,0 %	9,1 %	0,9 %
Techniciens horticoles	9,1 %	15,5 %	30,8 %	25,8 %	14,5 %	4,2 %	0,2 %
Superviseurs d'équipe horticole	18,2 %	24,3 %	20,7 %	18,9 %	14,9 %	2,5 %	0,0 %
Ouvriers horticoles	31,3 %	29,1 %	19,1 %	12,4 %	5,5 %	2,4 %	0,0 %

Source : Statistique Canada, tableaux 98-10-0449-01.

De manière générale, le niveau de diplomation augmente en fonction du niveau de responsabilité et de spécialisation de l'emploi. Les maitres cultivateurs s'écartent toutefois de cette tendance. Alors qu'il est généralement requis d'être titulaire d'un diplôme d'études supérieures dans un domaine approprié pour accéder à cette profession¹⁰⁶, cela s'avère peu nécessaire dans la pratique. En effet, seuls 11,1 % de cette main-d'œuvre possède un diplôme ou un certificat universitaire.

Pour exercer en tant qu'agronome au Québec, il faut être membre de l'Ordre des agronomes du Québec et être titulaire d'un diplôme de premier cycle en agriculture ou dans un domaine apparenté¹⁰⁷. Cela explique la prépondérance du diplôme d'études supérieures dans cette profession (76,7 %). Les individus ayant atteint un niveau de diplomation inférieur peuvent exercer entre autres comme conseiller ou spécialiste en agriculture.

Pour la profession de technologue et technicien en chimie, 53,9 % des personnes exerçant cette profession ont fait des études collégiales. Il faut noter que la profession de technologue en chimie est régie par l'Ordre des technologues professionnels du Québec. Pour porter ce titre et exercer au Québec, au minimum un diplôme d'études collégiales dans un des domaines apparentés à la chimie (chimie, biochimie, génie chimique, sciences biologiques, sciences pharmaceutiques, etc.) est requis¹⁰⁸.

La main-d'œuvre occupant les professions de technicien horticole, de superviseur d'équipe horticole et d'ouvrier horticole a complété des niveaux de diplomation variés. On peut émettre l'hypothèse qu'une multiplicité de formations permet d'accéder à ces professions sans que ce soit nécessairement un prérequis.

¹⁰⁵ Certains totaux ne sont pas égaux à 100 % dû à l'arrondissement des valeurs.

¹⁰⁶ Guichet-Emplois, 2022. Analyse de tendances.

¹⁰⁷ Guichet-Emplois, 2022. Agronome au Canada ; Ordre des agronomes du Québec, 2022. Processus d'admission.

¹⁰⁸ Guichet-Emplois, 2022. Technologue en chimie au Canada ; Ordre des technologues professionnels du Québec, s.d. Devenir T.P.

Données de l'enquête en ligne

Tout comme les données précédentes sur le marché du travail québécois, le niveau de scolarité de la main-d'œuvre dans les entreprises sondées à l'enquête tend à augmenter en fonction du niveau de responsabilité et de spécialisation de la profession, comme l'illustre le tableau 9.

Tableau 9 Répartition des employés selon le niveau de diplomation dans les entreprises répondantes¹⁰⁹

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	Diplôme ou attestation d'études professionnelles	Diplôme ou attestation d'études collégiales	Diplôme ou certificat universitaire de 1 ^{er} cycle	Diplôme ou certificat universitaire de 2 ^e cycle	Diplôme ou certificat universitaire de 3 ^e cycle
Directeurs de l'assurance qualité	0,0 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %	50,0 %	21,4 %	7,1 %
Maitres cultivateurs	0,0 %	15,4 %	15,4 %	38,5 %	23,1 %	7,7 %	0,0 %
Agronomes	0,0 %	12,5 %	12,5 %	12,5 %	37,5 %	12,5 %	12,5 %
Technologues et techniciens en chimie	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Techniciens horticoles	33,3 %	0,0 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Superviseurs d'équipe horticole	0,0 %	28,6 %	14,3 %	57,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ouvriers horticoles	33,3 %	44,4 %	11,1 %	11,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

La main-d'œuvre détenant des diplômes supérieurs aux études collégiales se retrouve uniquement dans les postes de directeur de l'assurance qualité (78,5 %), de gestionnaire en horticulture (30,8 %) et d'agronome (62,5 %). On constate entre autres que les maitres cultivateurs dans les entreprises productrices de cannabis sondées présentent un taux de diplomation universitaire (30,8 %) plus important que ceux dans le reste du marché du travail québécois (11,1 %). On peut supposer que les études supérieures sont davantage requises pour accéder à ce poste dans l'industrie du cannabis comparativement à d'autres types de culture.

Quant aux travailleurs occupant des postes techniques ou de supervision, ils ont majoritairement effectué des études collégiales : 100 % des technologues et techniciens en chimie, 66,7 % des techniciens horticoles et 57,1 % des superviseurs d'équipe horticole.

Finalement, les ouvriers horticoles possèdent le niveau de scolarité le plus faible : 77 % de cette main-d'œuvre sont diplômés du secondaire ou ne possèdent aucun diplôme¹¹⁰.

¹⁰⁹ Certains totaux ne sont pas égaux à 100 % à cause de l'arrondissement des valeurs.

¹¹⁰ Guichet-Emplois, 2022. Ouvrier/ouvrière de serre au Canada.

3.4 Nouveaux arrivants

Données du marché du travail québécois

Dans la présente étude, on entend par « nouveaux arrivants », un immigrant de première génération, c'est-à-dire une personne qui n'est pas née au Canada¹¹¹. Au moment d'écrire ces lignes (novembre 2022), aucune statistique actualisée provenant de bases de données publiques n'a été recensée concernant la répartition des nouveaux arrivants dans les professions ciblées.

Données de l'enquête en ligne

Leur répartition dans les entreprises répondantes à l'enquête est présentée à la figure 21.

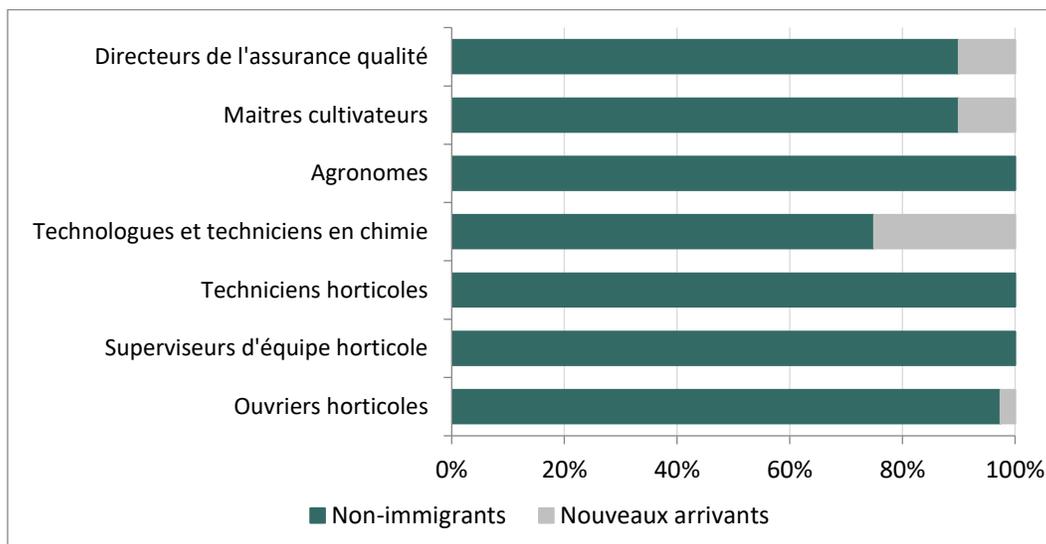


Figure 21 Répartition des nouveaux arrivants par profession dans les entreprises répondantes

¹¹¹ Statistique Canada, 2018. Statut des générations : les enfants nés au Canada de parents immigrants.

Les nouveaux arrivants occupent 7 % des emplois au sein des entreprises sondées à l'enquête. On retrouve le plus de cette main-d'œuvre dans la profession de technologue et technicien en chimie, dont le quart de l'effectif est constitué de nouveaux arrivants (25 %). Cette proportion est semblable aux données du recensement de 2016 de Statistique Canada où les nouveaux arrivants constituent aussi le quart des personnes en emploi dans cette profession, toutes entreprises confondues¹¹².

Les employés exerçant la profession de directeur de l'assurance qualité et la profession de gestionnaire en horticulture sont constitués à 10 % de nouveaux arrivants, tandis qu'ils représentent 3 % dans la profession d'ouvrier horticole. Ils ne sont pas représentés dans les professions d'agronome, de technicien horticole et de superviseur d'équipe horticole étant donné qu'aucune entreprise n'emploie de nouvel arrivant à ces postes.

3.5 Travailleurs étrangers temporaires

Données du marché du travail québécois

La définition retenue pour travailleur étranger temporaire (TÉT) est la suivante : une personne qui possède un permis de travail et qui peut exercer une activité rémunérée au Canada pendant une période de temps limitée¹¹³. Au moment d'écrire ces lignes (novembre 2022), aucune statistique actualisée provenant de bases de données publiques n'a été recensée concernant la répartition de travailleurs étrangers temporaires dans les professions ciblées.

¹¹² Statistique Canada, 2016. Tableau 98-400-X2016355.

¹¹³ Bibliothèque du Parlement du Canada, 2020. Les travailleurs étrangers temporaires au Canada.

Données de l'enquête en ligne

La distribution de cette main-d'œuvre dans chacune des professions ciblées au sein des entreprises répondantes à l'enquête est présentée à la figure 22.

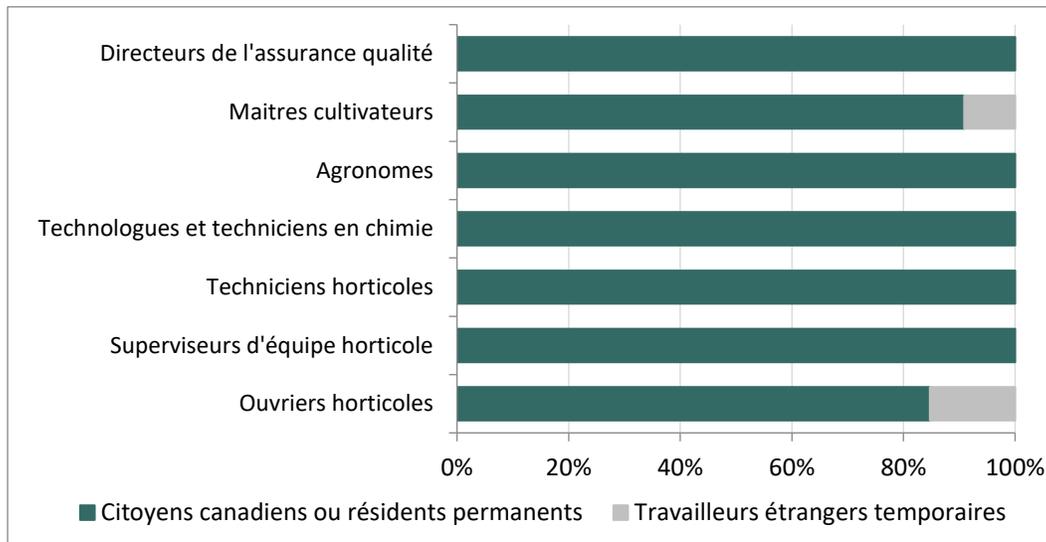


Figure 22 Répartition des travailleurs étrangers temporaires par profession dans les entreprises répondantes

14 % de l'effectif dans les entreprises sondées sont composés de travailleurs étrangers temporaires. On les retrouve uniquement dans les postes de gestionnaire en horticulture et d'ouvrier horticole où ils constituent respectivement 9 % et 15 % de la main-d'œuvre. La plupart de ces travailleurs proviennent du Guatemala.

Lorsqu'interrogées sur les principales raisons motivant le recours à cette main-d'œuvre, les entreprises ont unanimement mentionné leurs difficultés à recruter des travailleurs québécois compétents dans les postes d'ouvrier horticole. Ils composent environ la moitié de la main-d'œuvre en production dans les entreprises interviewées. Il semblerait que les travailleurs québécois soient peu attirés par les tâches reliées au poste et qu'ils réclament de meilleures conditions de travail, des avantages sociaux et un salaire supérieur à ceux offerts aux TÉT. Un employeur mentionnait à ce propos que, pour remplacer le nombre d'heures travaillées de ses 18 TÉT, il lui faudrait concilier les horaires de travail d'environ 27 employés québécois.

Les employeurs s'estiment satisfaits des compétences et du travail réalisé par les TÉT. De plus, cette main-d'œuvre est loyale, car le travail au Québec constitue une occasion pour eux d'occuper un emploi bien rémunéré. D'un côté comme de l'autre, ils désirent renouveler leur permis de travail qui dure entre six et douze mois dans les entreprises interviewées.

Résumé de la composition du bassin de main-d'œuvre

Résultats de la revue de littérature

- Toutes les professions tendent vers la parité homme-femme à l'exception de la profession de superviseur d'équipe horticole où seulement 16 % des emplois sont occupés par des femmes.
- La main-d'œuvre la plus âgée se retrouve au sein de la profession de gestionnaire en horticulture. Elle comprend la plus grande proportion de travailleurs de plus de 55 ans, ainsi que la plus faible proportion de travailleurs de 15 à 24 ans.
- De façon générale, le niveau de diplomation augmente en fonction du niveau de responsabilité et de spécialisation de l'emploi, à l'exception des maitres cultivateurs. La main-d'œuvre possède un niveau de diplomation inférieure à celui normalement attendu pour exercer ce métier.

Résultats de l'étude

- Dans les entreprises répondantes à l'enquête, les femmes constituent 41 % de l'effectif total. Elles occupent moins du tiers des emplois dans 3 des professions à l'étude, c'est-à-dire celles de gestionnaire en horticulture, d'agronome et de superviseur d'équipe horticole.
- Les entreprises répondantes à l'enquête disposent d'une main-d'œuvre relativement jeune. Pour la moitié des répondants, les travailleurs âgés de 15 à 34 ans composent 45 % et plus de leur effectif total.
- On remarque le même constat concernant le niveau de diplomation de la main-d'œuvre des entreprises sondées à l'enquête que dans l'ensemble du marché du travail, c'est-à-dire que le niveau de diplomation augmente en fonction des responsabilités et de la spécialisation de l'emploi, à l'exception des maitres cultivateurs.
- Les nouveaux arrivants composent 7 % de l'effectif total des entreprises répondantes à l'enquête. Ils occupent le quart des emplois dans la profession de technologue et technicien en chimie.
- 14 % de l'effectif dans les entreprises répondants à l'enquête sont composés de travailleurs étrangers temporaires. Ces derniers occupent 15 % des emplois dans la profession d'ouvrier horticole, puisque les employeurs éprouvent beaucoup de difficulté à pourvoir ces postes par des travailleurs québécois. Cette main-d'œuvre provient principalement du Guatemala et réside au Canada pour une période variant de six à douze mois.

4. ENJEUX DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

4.1 Besoins de main-d'œuvre

4.1.1 Perspectives d'emploi

Donnée de l'industrie québécoise

Selon les perspectives d'emploi 2022-2025, dans les prochaines années, seule la profession de maître cultivateur est considérée comme en équilibre de main-d'œuvre au Québec. Toutes les autres professions visées par l'étude sont évaluées en léger déficit ou en déficit de main-d'œuvre. Le tableau 10 présente le diagnostic 2022-2025 pour chacune des régions administratives.

Tableau 10 Professions évaluées en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre disponible au Québec, 2022-2025

Industrie	Agronomes	Technologues et techniciens en chimie	Techniciens horticoles	Superviseurs d'équipe horticole	Ouvriers horticoles
Abitibi-Témiscamingue	-	●	●	-	●
Bas-Saint-Laurent	●	●	●	●	●
Capitale-Nationale	●	●●	●	●	-
Centre-du-Québec	●	●	●●	●	●
Chaudière-Appalaches	●	●	●	●	●
Côte-Nord et Nord-du-Québec	-	-	-	●	-
Estrie	●	●	●	●	●
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	-	-	-	-
Lanaudière	●	●	●	●●	●
Laurentides	-	●	●	●	●
Laval	-	●	●	-	-
Mauricie	●	●	●	●	●●
Montérégie	●	●	●●	●	●
Montréal	●	●	●●	●	-
Outaouais	●	●	●	●	●●
Saguenay-Lac-Saint-Jean	●	●	●	●	●
RMR de Montréal	●	●	●	●	●
RMR de Québec	●	●	●	●	-

Légende : ● Équilibre ● Léger déficit ● Déficit ● Diagnostics différents pour 2022 et 2025

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2022. État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes : diagnostics pour 500 professions, 2021.

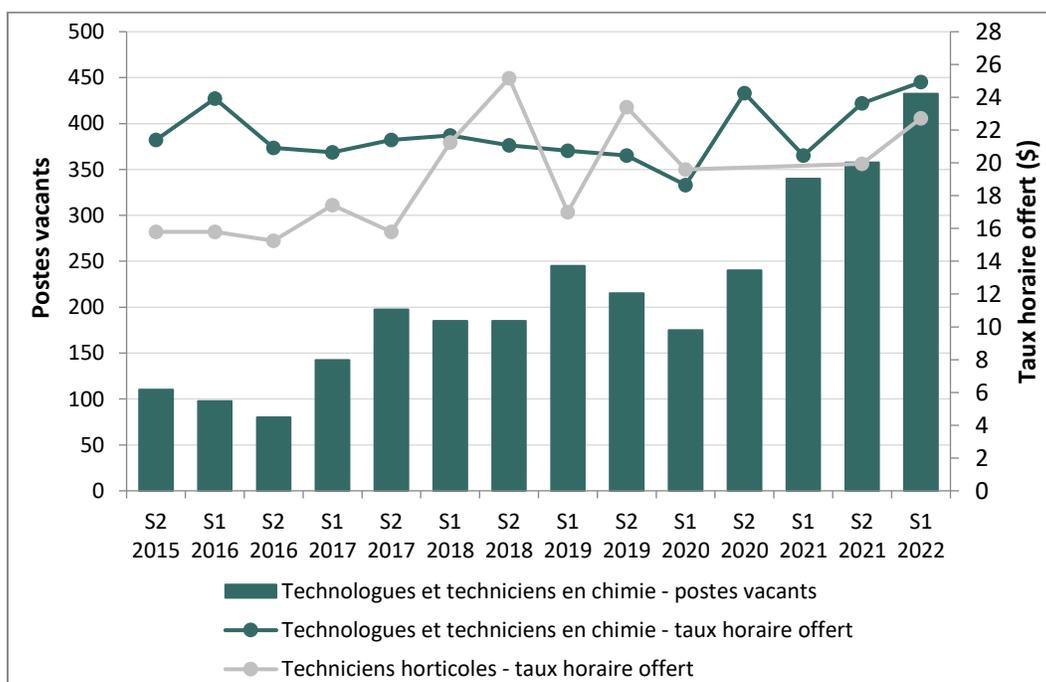
Au cours des prochaines années, les perspectives d'emploi seront excellentes pour les candidats s'intéressant aux professions de l'industrie du cannabis. Les postes disponibles seront nombreux, puisque la main-d'œuvre sera insuffisante pour satisfaire à la demande des entreprises. Ces dernières devront donc redoubler d'efforts pour attirer et augmenter le bassin de main-d'œuvre disponible. La situation sera particulièrement critique pour la profession d'ouvrier horticole. En effet, près de la moitié des régions administratives présentera un déficit important entre les ouvriers horticoles disponibles et les besoins des entreprises.

4.1.2 Postes vacants

Donnée de l'industrie québécoise

Les informations sur les postes vacants et le taux horaire offert pour ceux-ci pour chacune des professions visées par l'étude sont disponibles pour l'ensemble des industries québécoises. Elles ne sont donc pas spécifiques à la culture du cannabis. Toutefois, elles permettent tout de même de constater les professions touchées par une pénurie de main-d'œuvre au niveau provincial.

Les informations sur les postes vacants et le taux horaire offert pour les professions de la grande catégorie professionnelle des sciences naturelles et appliquées, et domaines apparentés (CNP 21-22) sont présentées à la figure 23 pour la période du deuxième semestre de 2015 au premier semestre de 2022.



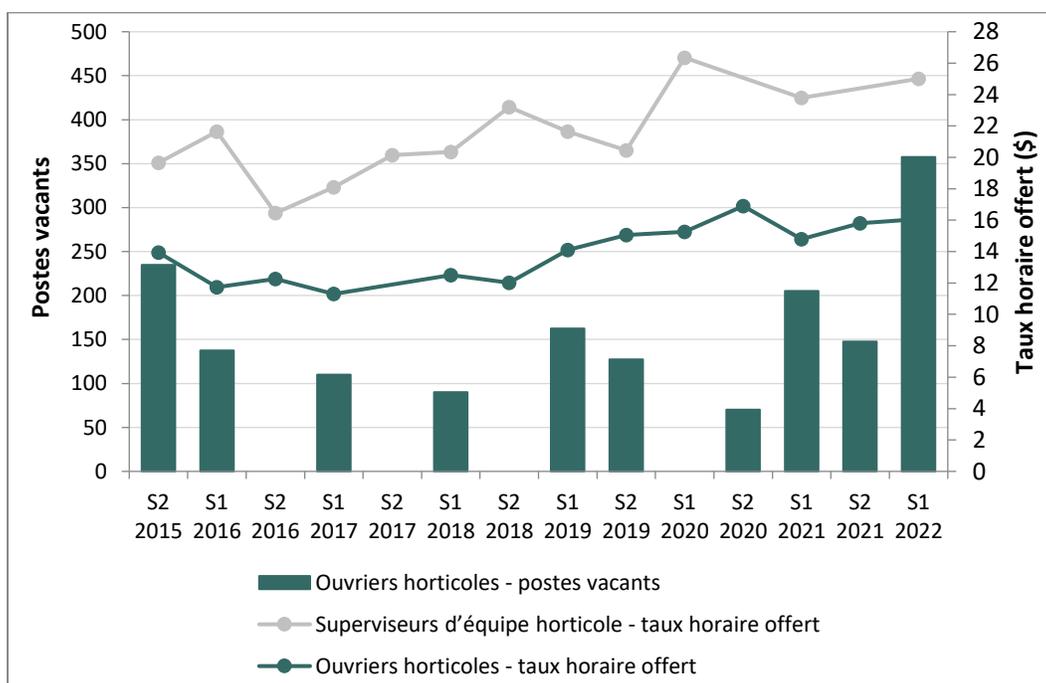
Sources : Statistique Canada, tableau 14-10-0356-01.

Figure 23 Évolution du nombre de postes vacants et du salaire horaire offert pour les professions de la grande catégorie professionnelle de sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés au Québec

Le nombre de postes vacants pour les technologues et techniciens en chimie a une tendance généralement à la hausse depuis quelques années. En effet, il a crû de 293 % entre le deuxième semestre de 2015 et le premier semestre de 2022, passant de 110 à 430 postes vacants. Le taux horaire offert à ces postes est assez stable au travers des semestres, malgré des hausses notables au premier semestre de 2016 et aux deuxièmes semestres de 2020. Il a enregistré une croissance de 16 % passant de 21,40 \$ à 24,93 \$.

Concernant les techniciens horticoles, il n'y a pas assez de données disponibles sur l'évolution des postes vacants pour tirer des conclusions. Cependant, le taux horaire offert pour les postes vacants est très variable entre les trimestres. Durant la période couverte, il a crû de 44 %, passant de 15,80 \$ à 22,73 \$. Le salaire était particulièrement intéressant durant l'année 2018 où il s'est maintenu au-dessus de 21,00 \$.

L'évolution des postes vacants et du taux horaire offert pour les professions de la grande catégorie professionnelle des ressources naturelles, agriculture et production connexe (CNP 82-84-86) est présentée à la figure 24.



Sources : Statistique Canada, tableau 14-10-0356-01.

Figure 24 Évolution du nombre de postes vacants et du salaire horaire offert pour les professions de la grande catégorie professionnelle des ressources naturelles, agriculture et production connexe au Québec

Le nombre de postes vacants des ouvriers horticoles a crû de 52 % entre le deuxième semestre de 2015 et le premier semestre de 2022, passant de 235 à 358 postes vacants. Parallèlement, le salaire offert pour ces postes a augmenté de 15 %, passant de 13,95 \$ à 16,08 \$. Malgré le taux horaire assez stable, on peut remarquer une tendance légèrement à la baisse aux premiers semestres qui pourrait être causée par la saisonnalité de cet emploi.

Aucune conclusion ne peut être émise pour la profession de maître cultivateur, d'agronomes et de superviseurs d'équipe horticole, puisque les données disponibles ne sont pas assez complètes pour tirer des constats.

Postes vacants du secteur de la production de cannabis

L'industrie du cannabis serait vraisemblablement moins touchée par la pénurie de main-d'œuvre qui sévit depuis quelques années. Au cours des mois précédant et suivant la légalisation du cannabis, les offres d'emploi se sont multipliées rapidement. Trois postes liés à la production de cannabis se sont hissés dans le classement des dix postes les plus souvent annoncés au Canada en 2018 sur le site de recherche d'emploi Indeed¹¹⁴. Parallèlement, ces emplois ont suscité l'intérêt de plusieurs chercheurs d'emploi¹¹⁵. Les employeurs sont parvenus facilement à pourvoir leurs postes d'autant plus que ce marché était encore restreint. Cependant, l'intérêt provoqué par cette industrie émergente est en train de s'estomper selon les entreprises interviewées.

Avec la demande élevée de travailleurs au début de la création de ce marché et le faible nombre d'inscriptions dans les programmes d'études liés au cannabis¹¹⁶, la situation laissait présager une pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, les mises à pied massives au cours des années suivantes ont certainement contribué à diminuer la demande pour ces travailleurs.

Données des répondants à l'enquête en ligne

Les répondants à l'enquête ont été sondés sur les postes vacants au sein de leur entreprise. Les résultats obtenus sont présentés à la figure 25.

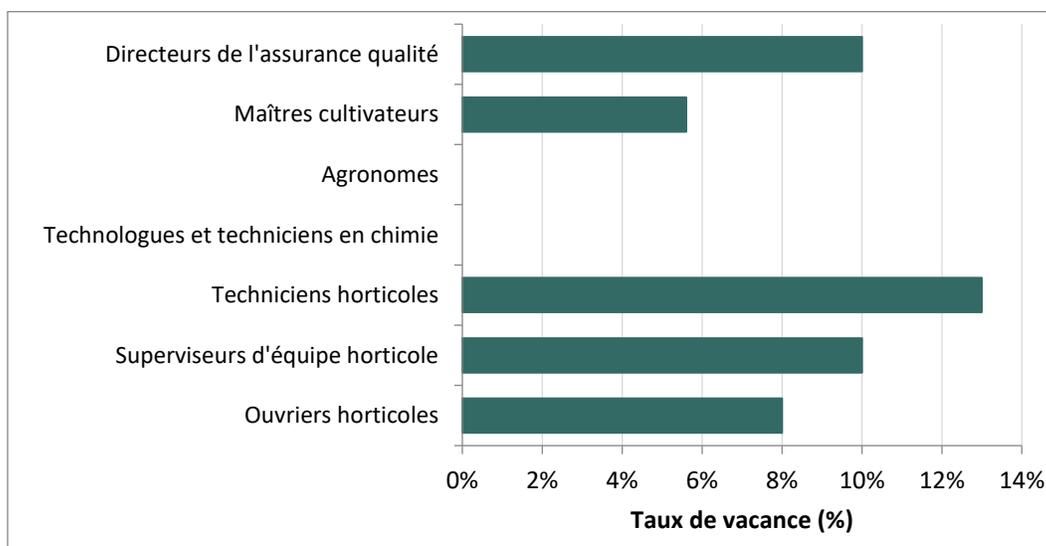


Figure 25 Taux de vacance d'emploi par profession dans les entreprises répondantes

¹¹⁴ Indeed Hiring Lab, 2018. L'intérêt des chercheurs d'emploi pour l'industrie du cannabis a quadruplé au cours des 12 derniers mois.

¹¹⁵ Le Quotidien, 2018. Les offres d'emploi se multiplient dans l'industrie du cannabis ; 24 heures, 2019. L'industrie du cannabis peu touchée par la pénurie de main-d'œuvre.

¹¹⁶ Plus d'informations sur les programmes d'étude sont disponibles dans la sous-section « Formation initiale ».

Au sein des entreprises productrices de cannabis, les besoins de main-d'œuvre touchent particulièrement les techniciens horticoles (13 %), les directeurs de l'assurance qualité (10 %) et les superviseurs d'équipe horticole (10 %). La profession d'ouvrier horticole, qui affiche un taux de postes vacants de 8 %, possède le plus grand nombre de postes vacants avec 32 postes à pourvoir au moment de la collecte de données.

L'enjeu de main-d'œuvre concerne à la fois les postes peu spécialisés en production et ceux hautement qualifiés en assurance qualité¹¹⁷. Concernant les postes d'entrée en production, le problème réside dans le fait que les entreprises ont besoin d'une grande quantité de main-d'œuvre dans ces postes, mais ceux-ci sont peu attirants pour les chercheurs d'emploi. Ce sont des emplois peu spécialisés dont les tâches sont généralement répétitives. Au contraire, les professions en assurance qualité nécessitent des personnes qualifiées qui sont aptes à réaliser leur travail dans un cadre règlementaire strict¹¹⁸. Les directeurs de l'assurance qualité dans les entreprises de cannabis au Québec ont en moyenne douze ans d'expérience¹¹⁹ dans des secteurs très règlementés comme, par exemple, dans l'industrie agroalimentaire.

4.2 Innovations

Données de l'industrie du cannabis

La transition technologique prend de l'ampleur dans le secteur de l'agriculture¹²⁰ et elle est déjà bien présente dans l'industrie du cannabis. Si la culture de cannabis en extérieur a peu changé et se rapproche de l'agriculture traditionnelle, les techniques de culture en intérieur ont grandement évolué¹²¹. On trouve notamment de l'hydroponie, des structures verticales et des systèmes presque entièrement automatisés. Dorénavant, il n'existe plus une méthode universelle pour produire du cannabis.

Afin de se démarquer de la concurrence, les producteurs de cannabis et les fabricants de produits de cannabis cherchent à commercialiser des produits uniques. Beaucoup de recherches génétiques sont conduites pour trouver de nouvelles souches présentant les caractéristiques désirées¹²². De même, la récente légalisation des produits comestibles à base de cannabis et l'intérêt grandissant des consommateurs envers ces produits ont fortement encouragé la recherche et le développement de produits dérivés. Une attention particulière est également portée envers la standardisation des produits afin d'assurer une constance dans la qualité et la concentration en THC et CBD¹²³. Le contrôle des facteurs environnementaux, comme la chaleur et la lumière, est donc primordial pour offrir une stabilité de l'environnement de culture.

¹¹⁷ Le Journal de Québec, 2018. Ils veulent travailler dans l'industrie du cannabis.

¹¹⁸ Radio-Canada, 2019. Après la pénurie d'herbe, l'industrie du cannabis manque de main-d'œuvre.

¹¹⁹ Association québécoise de l'industrie du cannabis, 2021. Enquête de marché.

¹²⁰ CPA Canada, 2019. Des robots qui jouent les agriculteurs.

¹²¹ IBISWorld, 2021. Industry report 11141CA : Cannabis Production in Canada.

¹²² *Ibid.*

¹²³ SQDC, 2022. Pourquoi la concentration en cannabinoïdes varie-t-elle pour un même produit ?

Pour faire face à la demande et à la pression du marché, l'industrie s'adapte en ayant recours à des outils à la fine pointe de la technologie, des robots, des systèmes informatisés et automatisés, ainsi que de l'intelligence artificielle. De nouvelles techniques d'extraction, de séchage, etc. ont également vu le jour et ont permis d'optimiser les procédés et le rendement des plants.

Données des répondants aux entrevues individuelles

Bien qu'il y ait un retour à l'agriculture traditionnelle afin de préserver la qualité des produits, l'innovation est omniprésente selon les propos tirés des entrevues. En plus d'assurer une standardisation de leur produit, les entreprises cherchent à avoir des systèmes efficaces qui accroissent la productivité, diminuent les coûts et réduisent les pertes. L'impact premier des innovations technologiques à l'égard de la main-d'œuvre réside dans le besoin d'embaucher plus de personnel spécialisé en programmation, en maintenance et en réparation de systèmes automatisés (électromécaniciens, opérateurs de machines, programmeurs, etc.).

Les entrevues individuelles ont également permis de relever que les innovations technologiques ont des effets sur les compétences de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre en production devra acquérir des compétences supplémentaires, en informatique et en anglais notamment, pour être en mesure de comprendre ces systèmes et de poser les bonnes actions. Cela nécessitera d'offrir des formations d'appoint à la main-d'œuvre en place et d'augmenter les critères d'embauche. Il y a lieu de croire que l'ajout de systèmes automatisés ou robotisés n'entraînera pas de perte d'emplois, mais plutôt, une transformation de ceux-ci. Néanmoins, certaines activités de production ne peuvent être automatisées pour le moment. Le travail manuel est toujours nécessaire pour des tâches comme l'ensachage et la vérification des étiquettes.

Dans le même sens, beaucoup d'efforts sont mis dans l'amélioration continue des méthodes de travail et des processus. Ces changements fréquents nécessiteront des travailleurs une bonne adaptabilité et une bonne gestion du stress. Finalement, beaucoup d'employeurs interviewés investissent dans la recherche et le développement de nouveaux produits, et la création de nouvelles génétiques. Les travailleurs possédant des compétences en recherche et en laboratoire seront convoités.

4.3 Rétention

Les premières années de l'industrie du cannabis ont été marquées par une offre abondante d'emplois suivie de plusieurs licenciements. La présente consolidation de l'industrie pourra entraîner plus de stabilité et de sécurité d'emploi dans les années à venir.

Données des répondants à l'enquête en ligne et aux entrevues individuelles

Les entreprises productrices de cannabis ont la particularité d'évoluer dans une industrie émergente qui est majoritairement cachée du public. En plus des difficultés de rétention communes aux autres industries, comme la surabondance des offres d'emploi et le salaire compétitif dans des emplois similaires, la plupart des employés ont une idée préconçue du travail qui ne reflète habituellement pas la réalité du travail agricole. Cela est particulièrement vrai dans les postes d'entrée en production où le travail routinier et répétitif est à l'opposé du travail imaginé.

La figure 26 montre le taux de roulement des répondants à l'enquête. Ce concept est calculé en divisant le nombre de départs volontaires par le nombre d'employés durant une année¹²⁴.

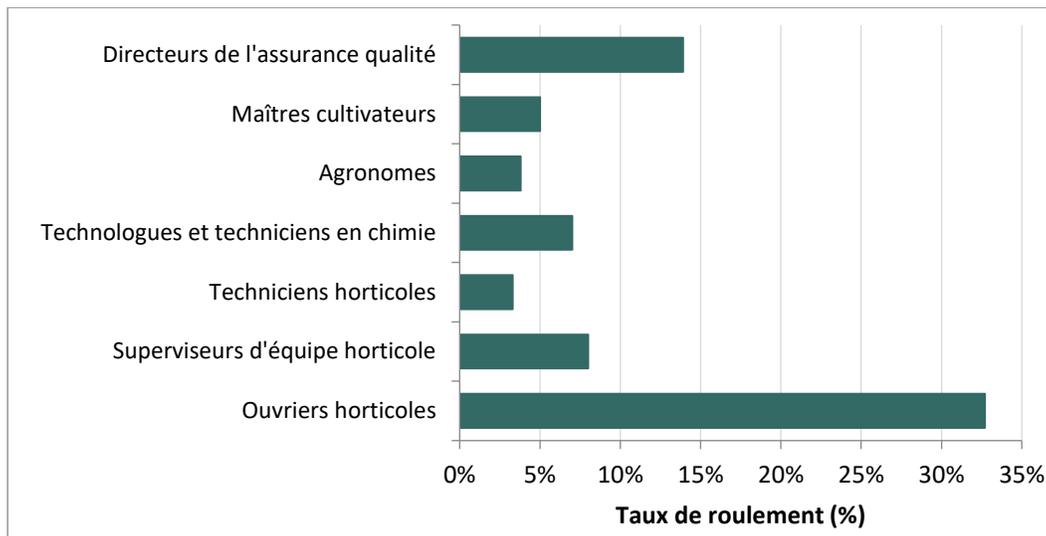


Figure 26 Taux de roulement annuel par profession dans les entreprises répondantes

La profession d'ouvrier horticole obtient le plus haut taux de roulement, soit 33 %. Cela signifie que les entreprises doivent remplacer le tiers des employés à ce poste annuellement. En second rang, la profession de directeur de l'assurance qualité atteint un taux de roulement de 14 %, alors que toutes les autres professions ont un taux de roulement relativement acceptable en dessous de 10 %.

Les entrevues individuelles confirment que le taux de roulement des ouvriers horticoles est particulièrement élevé comparativement aux autres emplois. Une entreprise déclarait atteindre un taux de roulement d'environ 250 % à ce poste en incluant les départs hâtifs. Ce taux de roulement ne semble pas être influencé par les départs des travailleurs étrangers temporaires qui apparaissent être un bassin de main-d'œuvre particulièrement fidèle selon les employeurs interviewés.

Néanmoins, près de la moitié des entreprises interviewées en entrevue individuelle mentionnent avoir un bon taux de rétention et ne pas vivre des difficultés particulières. Ces dernières peuvent compter sur une main-d'œuvre loyale généralement présente depuis le démarrage de l'entreprise.

¹²⁴ Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, s.d. Baromètre RH : Dictionnaire d'indicateurs.

4.3.1 Motifs de départ

Données des répondants aux entrevues individuelles

Les motifs de départ ou de congédiement les plus fréquemment mentionnés par les entreprises interviewées sont les suivantes :

- **Inconvenance de l'emploi :**
Parmi les causes de départ les plus fréquentes, l'emploi qui ne convient pas aux attentes des employés est mentionné par environ la moitié des entreprises. Ce constat s'applique presque exclusivement à la profession d'ouvrier horticole. En effet, les tâches sont souvent plus routinières, et l'encadrement beaucoup plus strict et rigoureux qu'imaginé. Après un essai plus ou moins long, plusieurs démissionnent par insatisfaction de leur emploi.
- **Entreprise en démarrage (*startups*) :**
Le contexte d'expérimentation des *startups* qui permet d'apprendre et d'innover vient aussi avec un risque élevé d'échouer. Une entreprise mentionne à propos des *startups* qu'ils vendent davantage du rêve que des conditions de travail durant cette période, puisque les avantages sociaux ainsi que le salaire compétitif viennent dans un second temps, selon la croissance de l'entreprise. Cette incertitude en absence de conditions de travail avantageuses peut ne pas convenir à tous les employés. Plusieurs entreprises déclarent que le taux de roulement est très élevé pendant la période de démarrage.
- **Incapacité à répondre aux exigences :**
Environ le tiers des entreprises mentionnent qu'une cause fréquente de licenciement est que les employés engagés ne satisfont pas aux exigences et sont dans l'incapacité d'atteindre le rendement escompté.
- **Inadéquation entre l'employé et l'entreprise :**
Environ le tiers des entreprises mentionnent que le manque d'adéquation entre la personnalité ou les valeurs de l'employé et celles de l'entreprise a mené à des congédiements. Ces départs sont motivés par le désir des entreprises de conserver la cohésion d'équipe, l'ambiance de travail et l'adhésion à la vision de l'entreprise.
- **Manque d'accessibilité :**
Le problème du transport et de l'accessibilité est aussi un motif de départ fréquent. Cette cause s'adresse principalement aux entreprises en région qui sont difficilement accessibles sans voiture, ce qui implique de longs déplacements pour se rendre au travail. Selon les dires de certaines entreprises, plusieurs employés ont démissionné par manque de moyen de transport ou par lassitude du long trajet pour se rendre au travail.

Pour pallier les difficultés soulevées, quelques stratégies sont utilisées par les entreprises. L'instauration d'avantages sociaux est le moyen étant le plus souvent ressorti des entrevues. Ceux-ci peuvent prendre différentes formes : participation aux bénéfices, télétravail, période sabbatique, soutien financier aux études, etc. D'autres entreprises misent plutôt sur l'ambiance de travail et la cohésion d'équipe et la reconnaissance du travail et de la contribution des employés. Parmi les autres stratégies mentionnées par au moins une entreprise, on retrouve notamment un programme de covoiturage, le salaire compétitif, les possibilités d'avancement, la confiance, la rotation de postes, etc.

Une minorité d'entreprises a mis en place des stratégies plus officielles pour agir sur la rétention du personnel :

- Instauration d'un programme de parrainage en début d'emploi ;
- Distribution d'un sondage de satisfaction quelques semaines après l'embauche.

Il ressort des entrevues que les stratégies de rétention sont somme toute limitées et peu innovantes. Cela peut être conséquent avec le fait que beaucoup d'entreprises interviewées sont au stade de démarrage ou en croissance et peuvent avoir des ressources limitées à consacrer à la rétention.

4.4 Recrutement

Pareillement à la rétention, deux profils distincts se dégagent par rapport au recrutement du personnel parmi les entreprises interviewées : celles n'ayant aucune difficulté à pourvoir ses postes vacants et celles éprouvant de grandes difficultés à recruter.

4.4.1 Critères de sélection

Données des répondants aux entrevues individuelles

Les critères de sélection les plus couramment mentionnés par les entreprises interviewées concernent les éléments suivants :

- **Motivation :**
Avant les compétences, la motivation est le principal critère recherché chez les candidats. Les employeurs souhaitent embaucher des employés passionnés par leur travail, qui prennent plaisir à effectuer leurs tâches et qui désirent s'impliquer dans l'entreprise.
- **Personnalité et valeurs :**
Les candidats doivent aussi se démarquer par l'adéquation de leur personnalité et de leurs valeurs avec celles de l'entreprise. Les employeurs cherchent des personnes qui auront des affinités avec l'équipe en place et la culture d'entreprise afin de contribuer à l'ambiance de travail et à la cohésion de groupe. Plusieurs ont mentionné avoir perdu du personnel à cause d'employés qui minaient l'ambiance de travail.

- **Absence d'antécédents judiciaires :**
La présence d'antécédents judiciaires peut freiner, voire empêcher, l'accès aux professions dans l'industrie du cannabis. Environ le tiers des entreprises mentionnent comme critère de sélection l'absence de casier judiciaire ou d'antécédents criminels préjudiciables à l'entreprise, tels que le trafic de stupéfiants et le vol. En effet, un processus de cote de sécurité de Santé Canada a été créé dans le but d'évaluer le risque que représente le demandeur de licence sur la santé et la sécurité publique, comme les possibilités que le cannabis soit détourné vers le marché noir¹²⁵. Cette cote est exigée uniquement pour certains postes clés qui exercent un contrôle et une influence directe sur la gestion et les opérations. La présence d'antécédents judiciaires, liés ou non, au cannabis, ne signifie pas une suspension automatique de la cote de sécurité. Malgré cela, il arrive fréquemment que l'absence d'antécédents judiciaires soit exigée, et ce, même pour des postes non visés par la cote de sécurité. Il s'agit d'un risque que plusieurs employeurs ne sont pas prêts à prendre. Les candidats qui ont entamé les démarches de demande de pardon ou qui y sont admissibles sont plus enclins à être embauchés. Les entreprises soulignent toutefois l'ironie de la cote de sécurité qui empêche d'engager des travailleurs qualifiés en production de cannabis pour laquelle ils possèdent un casier judiciaire.
- **Expérience de manipulation ou de culture de cannabis :**
L'expérience en manipulation et en culture de cannabis fait partie des critères de sélection pour environ le tiers des entreprises. Il importe peu si cette expérience a été acquise dans un contexte illégal.
- **Passion envers la culture de cannabis :**
Les candidats qui entretiennent une passion envers la plante de cannabis et ce type de culture sont particulièrement recherchés par les entreprises.

Il est intéressant de constater que l'expérience similaire et la formation initiale constituent des atouts pour accéder à l'emploi plutôt que des prérequis selon les employeurs sondés. La plupart préfèrent d'ailleurs les candidats qui ne possèdent aucune expérience ni formation en lien avec l'emploi à pourvoir. Il est reproché aux candidats formés ou expérimentés d'arriver en emploi avec des idées préconçues sur le travail et les méthodes de culture à privilégier. Plusieurs ont mentionné avoir engagé des employés qui remettaient abusivement en question les décisions du maître cultivateur, ainsi que les méthodes de l'entreprise. À l'inverse, il est plus aisé d'apprendre les façons de faire propre à l'entreprise à des travailleurs inexpérimentés. De plus, les candidats qualifiés exigent un salaire parfois trop élevé pour les capacités de l'entreprise.

Les critères de l'expérience et de la scolarité sont davantage recherchés dans les postes spécialisés. Par exemple, pour accéder à la profession de directeur de l'assurance qualité, plusieurs employeurs exigent de posséder de l'expérience professionnelle similaire (recherche et développement, laboratoire, contrôle qualité, assurance qualité, etc.) ainsi qu'un baccalauréat. Pareillement, l'expérience en agriculture et une formation universitaire en agroforesterie ou en agronomie sont recherchées par les entreprises pour le poste de maître cultivateur.

¹²⁵ Gouvernement du Canada, 2022. À propos du processus : Cotes de sécurité pour le cannabis.

Lorsque l'expérience dans un secteur réglementé est demandée, l'industrie agroalimentaire est préférée à celle de l'industrie pharmaceutique, puisque les BPP dans l'industrie du cannabis s'apparentent à celles en vigueur dans l'alimentaire. Il est ainsi plus aisé pour les travailleurs de faire la transition entre ces deux industries que dans le domaine pharmaceutique où la réglementation est plus stricte.

4.4.2 Méthodes de recrutement

Données des répondants aux entrevues individuelles

Les entreprises interviewées utilisent différentes méthodes de recrutement adaptées en fonction du poste à pourvoir.

- Réseaux sociaux de l'entreprise :
L'affichage de postes sur les réseaux sociaux de l'entreprise est la méthode de recrutement la plus couramment utilisée, à égalité avec les sites privés de recherche d'emploi. Le réseau social préféré des répondants est LinkedIn. Il est particulièrement utilisé pour les postes de gestion et de supervision.
- Sites privés de recherche d'emploi :
Le site de recherche d'emploi le plus fréquemment utilisé est Indeed. Les entreprises mentionnent être généralement satisfaites de cette plateforme pour pourvoir leurs postes vacants.
- Promotion dans les cégeps et les universités :
La promotion dans les établissements scolaires offrant des formations reliées directement ou indirectement au cannabis est particulièrement utilisée pour les postes de technicien horticole et d'ouvrier horticole. En plus de pourvoir quelques postes, cette méthode a permis à certaines entreprises d'accueillir temporairement des stagiaires.
- Bouche-à-oreille et référence avec ou sans prime :
Ces méthodes de recrutement sont particulièrement utilisées par les entreprises situées dans des petites villes qui profitent de la curiosité des habitants et de la proximité de la communauté pour promouvoir leurs emplois.

La plateforme Québec emploi, anciennement Placement en ligne, n'est pas mentionnée par les répondants. Il semble que ce site de recherche d'emploi n'est pas adapté aux réalités de l'industrie du cannabis. Par exemple, l'entreprise doit détenir une licence avant d'être autorisée à afficher ses offres d'emploi.

Les différents outils et programmes d'aide au recrutement de la main-d'œuvre agricole développés par AGRICarières, l'UPA et d'autres organismes, tels que Agrijob et FermEmploi, sont méconnus des répondants. Seule une entreprise a essayé cette méthode de recrutement et se dit peu satisfaite de la qualité des candidats reçus jusqu'à présent.

Comme mentionné précédemment, les réglementations fédérale et provinciale imposent des restrictions concernant l'affichage, la publicité et la promotion liées au cannabis. Lorsqu'interrogées sur les incidences de ces lois sur le recrutement, les entreprises mentionnent ne pas éprouver de difficultés particulières à afficher leurs postes vacants. Seul un répondant s'est vu retirer une offre d'emploi inactive sur Facebook. Si quelques-uns emploient des appellations professionnelles détournées faisant référence à l'horticulture plutôt qu'au cannabis, on peut observer que plusieurs affichages sur les sites de recherche d'emploi utilisent librement le terme cannabis. Il est possible de déduire que la *Loi encadrant le cannabis* a peu d'effet sur le recrutement dans la pratique.

4.4.3 Difficultés de recrutement

Données des répondants aux entrevues individuelles

Plus de la moitié des entreprises interviewées éprouvent des difficultés à recruter de la main-d'œuvre pour pourvoir leurs postes vacants. Les postes les plus difficiles à combler sont les ouvriers horticoles, les techniciens horticoles et la main-d'œuvre en assurance qualité.

La principale difficulté exprimée est le manque de candidature au sens large et, plus encore, en ce qui concerne les travailleurs qualifiés. Outre la rareté de la main-d'œuvre, différentes causes contribuent au manque de candidature, tel que :

- Méconnaissance des emplois et idées préconçues :
Les emplois en culture du cannabis sont méconnus et diffèrent des idées préconçues. Surtout dans le cas des ouvriers horticoles, l'emploi est peu attirant à cause des tâches routinières et répétitives.
- Régionalité :
Plusieurs entreprises sont situées en région. L'éloignement pose plusieurs obstacles au recrutement : bassin de main-d'œuvre limité, concurrence des grosses entreprises, absence de centre de formation qualifiant, déficience ou absence du transport collectif, etc.
- Âge légal :
Plus d'un an après la légalisation du cannabis, l'âge minimal pour travailler dans l'industrie du cannabis a été haussé à 21 ans. Les entreprises jugent donc qu'elles sont privées d'un bassin de main-d'œuvre plus enclin à accepter des postes peu spécialisés et moins rémunérés comme les ouvriers horticoles.
- Antécédents judiciaires :
Plusieurs entreprises se privent d'engager des personnes judiciairisées pour ne pas affecter leur cote de sécurité, ce qui réduit leur bassin de candidats. La vérification des antécédents judiciaires est même parfois mentionnée directement dans l'affichage du poste.
- Stigmatisation du cannabis :
Malgré sa légalisation, la stigmatisation du cannabis nuit au recrutement. Les entreprises sont d'avis que plusieurs candidats se retiennent de postuler à cause de la mauvaise opinion de l'industrie par leur entourage. Cet obstacle est difficilement vérifiable, mais il y a lieu de croire que le manque de reconnaissance de l'industrie du cannabis de la part des instances publiques nuit au recrutement.

À l'opposé, un peu moins de la moitié des entreprises parviennent à pourvoir rapidement leurs postes vacants. Lors de l'affichage d'une offre d'emploi, elles reçoivent assez de candidatures qualifiées pour procéder à une embauche. Certaines bénéficient même de candidatures spontanées afin de se créer une banque de candidats. Leur succès réside dans le fait qu'elles utilisent de façon profitable leurs avantages. Pour certaines entreprises, la mise en valeur de l'ambiance de travail, des conditions de travail et des avantages sociaux (ex. : postes à temps plein de jour, salaire compétitif, programmes de covoiturage ou d'hébergement, etc.) et des valeurs d'entreprise sur leurs différents réseaux sociaux suffisent à générer de l'intérêt chez les chercheurs d'emploi. D'autres profitent encore de la nouveauté de cette industrie qui suscite la curiosité de la population adjacente. Finalement, le bassin de main-d'œuvre à proximité est une opportunité pour certaines entreprises, soit pour la quantité que procure le fait d'être dans un grand centre, soit pour la qualité que procure le fait d'être situé en zone agricole avec une main-d'œuvre qualifiée.

4.5 Formation

4.5.1 Formation initiale

Données de l'industrie du cannabis

Lors de la légalisation du cannabis, plusieurs cégeps et universités se sont mobilisés avec des acteurs de l'industrie pour créer des programmes d'études. À l'heure actuelle, il existe trois programmes d'études liés à la culture ou à la transformation du cannabis :

- **Attestation d'études collégiales (AEC) en production et transformation du cannabis**
Offerte depuis le printemps 2020, cette formation vise à développer les compétences requises pour veiller à la maturation de la plante et assurer la qualité et la sécurité des produits du cannabis à travers toutes les étapes de production jusqu'à la transformation¹²⁶. D'une durée de 795 heures (12 mois), elle propose des cours entre autres sur l'assurance qualité, la réglementation, les BPP, la chimie, les techniques d'extraction, la transformation et la préparation des produits transformés. Ils incluent également un stage en entreprise.
- **Profil d'études en Biochimie du cannabis**
Depuis la session d'automne 2019, l'Université du Québec à Trois-Rivières a ajouté ce profil d'études dans le baccalauréat en biochimie et biotechnologie¹²⁷. Au total, 15 des 90 crédits sont axés sur le cannabis et les autres drogues par le biais de cours, tels que cannabis ; biochimie des métabolites du cannabis et autres plantes ; narcotiques, stupéfiants et toxicologie ; dépendances ; etc. Il vise à former les futurs travailleurs aux méthodes et aux procédés biochimiques. Cette formation débouche entre autres sur des emplois en transformation, en extraction et en formulation des dérivés du cannabis et en agriculture.

¹²⁶ Cégep Gérald-Godin, 2022. Formation continue et services aux entreprises - Production et transformation du cannabis.

¹²⁷ Université du Québec à Trois-Rivières, 2020. Baccalauréat en biochimie et biotechnologie (7608).

- Certificat en cannabis commercial (*diploma in commercial cannabis*)
En 2018, l'Université McGill a créé une formation de 30 crédits, incluant un stage de 12 semaines, visant à former des travailleurs spécialisés accédant à des postes comme maître cultivateur, directeur de l'assurance qualité et microbiologiste. Les cours portent, entre autres, sur les contaminants, le développement et la conception de produits à base de cannabis, la génétique, le contrôle des maladies, ainsi que les enjeux éthiques, légaux et médicaux du cannabis récréatif¹²⁸.

Malgré un certain engouement à la création de ces formations, celles-ci peinent à atteindre le nombre d'inscriptions minimales nécessaires pour démarrer des cohortes, ce qui a amené notamment le Cégep de l'Outaouais à reporté plusieurs fois le début de la session pour, ultimement, suspendre son lancement. Des deux cégeps de la province autorisés à donner l'AEC, seul le programme du Cégep Gérald-Godin est actif au moment d'écrire ces lignes (novembre 2022). Pour sa part, l'UQTR a lancé son nouveau profil en septembre 2019 avec seulement 6 inscriptions sur les 32 places disponibles. La première cohorte de McGill était prévue pour juin 2020, mais aucune information disponible ne permet de statuer si l'université a bien accueilli des cohortes et si le programme est toujours actif. Le tableau 11 présente le nombre d'inscriptions dans les programmes d'études liés au cannabis depuis leur création.

Tableau 11 Nombre d'inscriptions dans les programmes d'études, 2019 à 2023

Professions	2019	2020	2021	2022
Production et transformation du cannabis (AEC)	-	20	20	20
Biochimie du cannabis (profil d'études)	6	2	5	3

Source : Demande d'information personnalisée auprès des établissements scolaires.

Le faible nombre d'inscriptions serait le résultat de causes multiples :

- Stigmatisation du cannabis ;
- Situation de plein emploi sur le marché du travail qui n'encourage pas la main-d'œuvre à retourner aux études ;
- Préalables scolaires requis en mathématique, en science et en chimie ;
- Difficultés financières des producteurs de cannabis au Québec¹²⁹.

Pour favoriser le recrutement d'étudiants, les établissements scolaires ont procédé à certains ajustements. Par exemple, le Cégep Gérald-Godin offre des séances d'information hebdomadaire sur le programme, alors que l'UQTR a retiré « et les autres drogues » du titre du profil d'études afin de contrer la stigmatisation.

¹²⁸ McGill, 2021. Diploma (Dip.) Commercial Cannabis (30 credits).

¹²⁹ Radio-Canada, 2019. Pas de *buzz* pour les études en production de cannabis ; Le Journal de Montréal, 2019. Étudiants en cannabis recherchés.

Comme il s'agit de programmes d'études récents, peu de cohortes sont diplômées jusqu'à maintenant (décembre 2022). Des deux cohortes finissantes de l'AEC au Cégep Gérald-Godin, 23 étudiants (58 %) ont fait leurs études. La majorité de ceux-ci occupe un emploi dans le domaine, parfois même au sein de l'entreprise où ils ont réalisé leur stage. Pour sa part, seule la cohorte de 2019 du profil en biochimie du cannabis à l'UQTR est diplômée. Parmi les 5 diplômés (83 %), la presque totalité poursuit à la maîtrise dans un programme relié au cannabis ou à la biochimie, alors qu'un seul diplômé occupe un emploi dans l'industrie du cannabis.

Étant donné la nouveauté de ces programmes et le manque d'inscriptions, les entreprises de production ou de transformation du cannabis ne peuvent compter uniquement sur ces diplômés pour combler leur besoin de main-d'œuvre. Ainsi, une part non négligeable de travailleurs est diplômée d'autres programmes d'études non liés au cannabis, notamment en agronomie, en agroforesterie, en biologie et en horticulture.

Données des répondants aux entrevues individuelles

D'après les propos recueillis dans les entrevues, les quelques entreprises ayant accueilli des stagiaires ou des diplômés des programmes axés sur le cannabis se disent satisfaites de leurs compétences. Ces travailleurs possèdent entre autres de bonnes connaissances sur la plante de cannabis, l'extraction et les SOP. Bien qu'elles précisent que ces programmes ont des lacunes, les entreprises considèrent qu'ils offrent une bonne base de connaissances, et de compétences aux travailleurs diplômés comparativement, aux autres travailleurs.

Certaines sont plutôt d'avis contraire et jugent que l'offre de formation initiale n'est pas adaptée aux besoins de l'industrie, voire qu'elle ne peut être adaptée étant donné les méthodes de culture propres à chaque entreprise. Il existe de multiples façons de cultiver cette même plante, allant de l'agriculture traditionnelle à la culture verticale automatisée. De plus, il ne semble pas pertinent d'avoir un programme d'étude pour la profession d'ouvrier horticole. Le travail consistant majoritairement en des tâches manuelles, la formation par la pratique serait suffisante.

Les principales critiques formulées à l'égard des programmes d'études sont les suivantes :

- manque d'inscriptions dans les programmes d'études sur le cannabis ;
- interdiction de publiciser les programmes d'études liés au cannabis ;
- exclusion de la plante de cannabis dans les formations horticoles ;
- manque d'accessibilité aux programmes d'études dans plusieurs régions.

Lorsqu'interrogés sur les thèmes à inclure ou à approfondir dans les programmes d'études, les entreprises mentionnent notamment la lumière, les nutriments, l'engrais, l'identification des insectes et des maladies, la lutte biosanitaire, l'assurance qualité et la réglementation provinciale et nationale, la micropropagation, l'agriculture et la biologie.

4.5.2 Formation en début d'emploi

Données des répondants à l'enquête en ligne et aux entrevues individuelles

La figure 27 présente le nombre d'heures de formation offert en début d'emploi pour chacune des professions à l'étude dans les entreprises répondantes à l'enquête.

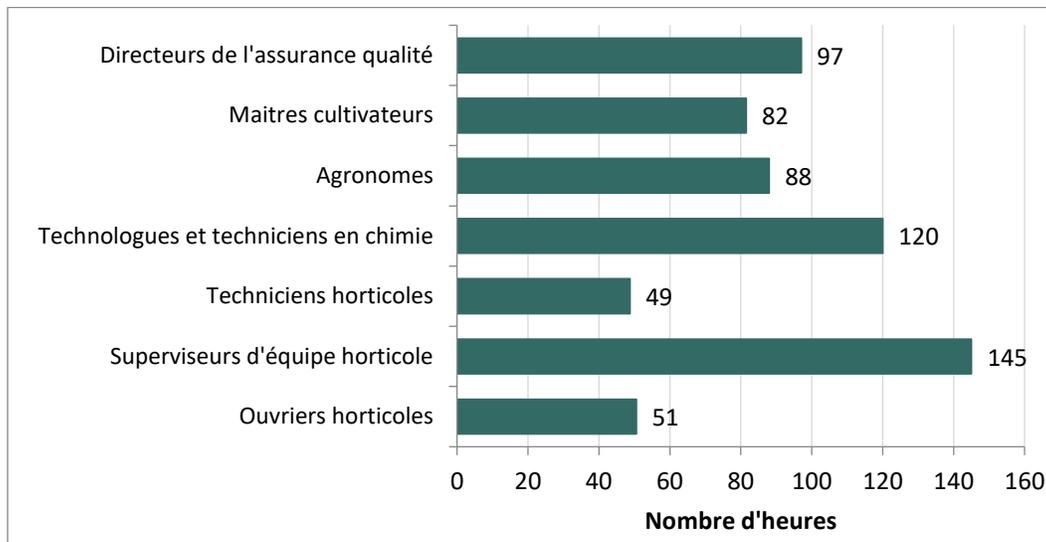


Figure 27 Nombre d'heures de formation en début d'emploi par profession dans les entreprises répondantes

Les employés recevant le plus grand nombre d'heures de formation en début d'emploi sont les superviseurs d'équipe horticole (145 heures) et les technologues et techniciens en chimie (120 heures). À l'inverse, les techniciens horticoles et les ouvriers horticoles ont la formation en début d'emploi la plus courte avec, respectivement, 48,8 heures et 50,5 heures.

Selon les entrevues individuelles, les principaux thèmes de formation abordés en début d'emploi concernent la SST, l'hygiène et la salubrité, ainsi que les ÉPI. Cela dit, la formation sur les SOP se hisse au premier rang. Étant donné qu'ils influencent directement toutes les activités de la chaîne d'approvisionnement, il est primordial pour les employés d'en faire la lecture et d'en avoir une bonne compréhension. Dans une moindre mesure, les autres thèmes de formation abordés en début d'emploi portent sur la sécurité des lieux (alarme, radio, défibrillateur, etc.), le SIMDUT, les pratiques de documentation et le savoir-être.

L'apprentissage de l'emploi s'effectue majoritairement par l'entraînement à la tâche de manière accompagnée auprès de personnes expérimentées, que ce soit les collègues chevronnés, le superviseur, l'agronome ou le gestionnaire en horticulture. Le suivi des apprentissages se fait majoritairement de manière informelle se limitant à l'observation du travail réalisé. Une minorité des entreprises interviewées ont fait part d'un programme d'évaluation des apprentissages.

4.5.3 Formation continue

Données de l'industrie du cannabis

Le Conseil des ministres s'est positionné contre l'admission des entreprises exerçant dans le marché du cannabis récréatif aux différents programmes de soutien du gouvernement du Québec¹³⁰. Dès qu'une entreprise est liée en totalité ou en partie au cannabis récréatif, les mesures d'aide à la formation provenant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'Action communautaire, et d'Emploi-Québec, etc. lui sont refusées. Cette interdiction s'applique même lorsque le thème de formation n'a aucun lien avec le cannabis¹³¹. Par exemple, une entreprise interviewée mentionne que leur ingénieur est inadmissible à une formation sur un logiciel de dessin assisté par ordinateur à cause de l'industrie dans laquelle il travaille. Cette situation est tout à fait différente pour l'industrie du cannabis médical qui, elle, est admissible à ces mêmes programmes.

Données des répondants aux entrevues individuelles

Même si l'industrie du cannabis récréatif fait partie de la clientèle inadmissible aux formations subventionnées, elle est quand même assujettie à la *Loi sur les compétences*. Plusieurs entreprises peinent à investir 1 % de leur masse salariale dans la formation aux employés. Ces dernières n'ont d'autres choix que de donner la formation à l'interne ou de se tourner vers la formation onéreuse au privé. Par manque de moyen financier et de subvention leur étant accessible, les entreprises interviewées privilégient des formations moins dispendieuses, mais, par le fait même, moins complètes.

Ces dernières jugent que l'offre de formation continue qui leur est disponible n'est pas appropriée à leurs besoins. L'offre est restreinte, de faible qualité, tout en étant peu spécifique à la culture de cannabis. Les formations sont généralement dispensées par des formateurs qui ne sont pas des experts dans le domaine.

Conséquemment, le développement des compétences à long terme de la main-d'œuvre est menacé à cause de l'industrie pour laquelle il travaille. Elle risque d'avoir une longueur de retard comparativement à la main-d'œuvre d'autres secteurs en raison de l'actualisation inadéquate de leurs compétences et de leurs connaissances. Il est d'autant plus incohérent que le gouvernement crée des formations initiales sur le cannabis, mais restreigne l'accès à la formation continue subventionnée aux travailleurs de l'industrie.

Dans le but de répondre aux besoins de l'industrie, l'offre de formation continue devrait inclure des formations sur les sujets suivants :

- SOP ;
- Optimisation des procédés et l'amélioration continue ;
- Biologie de la plante ;
- Photosynthèse ;
- Luminosité et éclairage ;
- Perfectionnement sur la culture ;
- Lutte contre les parasites ;
- Licences ;
- SST.

¹³⁰ Demande d'information personnalisée auprès de l'AQIC.

¹³¹ Emploi-Québec, 2021. Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Les modalités à privilégier par les entreprises interviewées sont la formation asynchrone par des vidéos interactifs et le coaching en entreprise.

Résumé des besoins de main-d'œuvre

Résultats de la revue de littérature

- Selon les perspectives d'emploi 2022-2025, la plupart des professions visées par l'étude seront en déficit de main-d'œuvre au Québec, à l'exception des maitres cultivateurs. Des difficultés à pourvoir ces postes dans l'industrie du cannabis sont à prévoir, particulièrement pour la profession d'ouvrier horticole.

Résultats de l'étude

- Le taux de vacance d'emploi est plus élevé dans les postes de directeur de l'assurance qualité, de technicien horticole et de superviseur d'équipe horticole dans les entreprises répondantes à l'enquête. Cela dit, la profession d'ouvrier horticole affiche le plus de postes vacants au moment de la collecte de données.

Résumé des enjeux technologiques

Résultats de la revue de littérature

- Les innovations sont bien présentes dans l'industrie du cannabis et visent principalement à développer de nouvelles souches de cannabis et des produits dérivés, à standardiser les produits et à améliorer les procédés.

Résultats de l'étude

- Les innovations technologiques haussent la demande pour des compétences spécialisées et connexes, d'après les entreprises interviewées. Toutefois, certaines tâches manuelles ne peuvent être automatisées pour le moment.

Résumé des enjeux de rétention

Résultats de l'étude

- Le taux de roulement annuel dans les entreprises répondantes à l'enquête est préoccupant dans les professions d'ouvrier horticole et de directeur de l'assurance qualité où il atteint respectivement 33 % et 14 %.
- Les principaux motifs de départ mentionnés par les entreprises interviewées sont l'inconvenance de l'emploi, l'insécurité d'emploi et les faibles conditions de travail dans les *startups*, l'incapacité de répondre aux exigences, l'inadéquation entre l'employé et l'entreprise, ainsi que l'éloignement des entreprises.
- Les stratégies de rétention mises en place sont limitées et peu innovantes. Elles se réduisent, dans la plupart des cas, à offrir des avantages sociaux, à assurer une bonne ambiance de travail et une bonne cohésion d'équipe ainsi qu'à offrir de la reconnaissance aux employés. Peu d'entreprises ont mis en place des programmes de rétention officiels.

Résumé des enjeux de recrutement

Résultats de l'étude

- Les principaux critères de recrutement des entreprises interviewées sont la motivation, l'adéquation entre la personnalité et les valeurs de l'employé et l'entreprise, l'absence d'antécédents judiciaires, l'expérience en manipulation de cannabis et la passion envers la plante. L'expérience et la scolarité sont recherchées presque exclusivement pour les postes spécialisés.
- Les principales méthodes de recrutement des entreprises interviewées sont l'affichage sur les réseaux sociaux de l'entreprise et les sites privés de recherche d'emploi, la promotion dans les cégeps et les universités, ainsi que le bouche-à-oreille.
- La principale difficulté à pourvoir les postes vacants des entreprises interviewées est le manque de candidature qualifiée, la méconnaissance des emplois, l'éloignement en région, l'âge minimum requis, l'absence d'antécédents judiciaires et la stigmatisation de l'industrie du cannabis. Le recrutement est plus ardu pour les postes peu spécialisés d'ouvrier horticole et de technicien horticole ainsi qu'en assurance qualité.

Résumé des enjeux de formation

Résultats de la revue de littérature

- Il existe actuellement trois programmes de formation initiale liés à la culture ou la transformation du cannabis offerts dans trois établissements d'enseignement au Québec. Malgré un certain intérêt envers ces formations, le nombre d'inscriptions demeure modeste.

- ❖ Les entreprises œuvrant au moins en partie dans le marché du cannabis récréatif sont inadmissibles aux mesures d'aide à la formation du gouvernement du Québec. Le manque d'accès aux formations subventionnées touchant de près ou de loin au cannabis nuit à l'actualisation des compétences de la main-d'œuvre.

Résultats de l'étude

- ❖ Les avis des entreprises interviewées sont partagés à propos des programmes de formation initiale : ils offrent une bonne base de connaissances aux diplômés, mais plusieurs lacunes sont à améliorer telles que le manque d'approfondissement des notions sur le cannabis et le manque d'accès en région.
- ❖ Le nombre d'heures moyen de formation offert en début d'emploi par les entreprises répondantes à l'enquête varie entre 48,8 et 145 heures selon la profession. La formation est plus longue pour les superviseurs d'équipe horticole, ainsi que les technologues et techniciens en chimie.
- ❖ D'après les propos tirés des entrevues, les principaux thèmes abordés durant la formation en début d'emploi sont les SOP, la SST, l'hygiène et la salubrité, et les ÉPI. L'apprentissage de l'emploi se fait majoritairement par l'entraînement à la tâche de manière accompagnée.
- ❖ L'offre de formation continue n'est pas appropriée aux besoins des entreprises interviewées : l'offre est restreinte, de faible qualité, tout en étant spécifique à la culture de cannabis.

5. PISTES DE RÉFLEXION

La réalisation de cette étude a mis en lumière plusieurs enjeux à l'égard du développement des entreprises de production de cannabis et de sa main-d'œuvre. Elle a également permis de soulever des pistes de réflexion pour répondre aux besoins de l'industrie. L'annexe 1 propose une série de mesures qui pourraient être mises en place par différents acteurs clés.

CONCLUSION

La présente étude avait comme but de dresser un portrait précis de l'industrie de la production de cannabis au Québec afin d'enrichir les connaissances sur ce nouveau secteur d'activité. Plus précisément, les objectifs étaient de disposer d'un portrait qualitatif et quantitatif de l'industrie, de ses emplois et de sa main-d'œuvre, de définir les défis et les besoins liés à leur développement, ainsi que de présenter des pistes de solution pour pallier les différents enjeux.

À la vue des résultats de ce rapport, il apparaît que cette industrie en émergence fait face à plusieurs obstacles freinant sa croissance et son développement. Plusieurs entreprises déplorent que la légalisation du cannabis ne se soit pas traduite par une pleine reconnaissance de ce secteur économique dans la sphère publique. L'étude a également recensé l'ensemble des problèmes de main-d'œuvre rencontrés par les employeurs du secteur, notamment ceux concernant la stigmatisation, la pénurie de main-d'œuvre au Québec, le roulement important des ouvriers horticoles, la méconnaissance des emplois et l'inadmissibilité aux formations subventionnées. Malgré les bonnes conditions de travail offertes et les perspectives d'emploi attrayantes, il y a lieu de croire que l'absence de valorisation de l'industrie et les freins au développement des compétences aggraveront les difficultés des entreprises de production de cannabis à se doter d'une main-d'œuvre qualifiée dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.

Au moment d'écrire ces lignes (novembre 2022), la Loi sur le cannabis fait l'objet d'un examen législatif par le ministère de la Santé pour étudier ses répercussions, entre autres, sur la santé et la sécurité publique, le marché illicite, l'environnement et l'économie¹³². Toute l'industrie québécoise du cannabis espère que cet examen entraînera des assouplissements pouvant assurer son essor¹³³.



¹³² Gouvernement du Canada, 2022. Examen législatif de la *Loi sur le cannabis*.

¹³³ Le Soleil, 2022. Le secteur du cannabis espère que l'examen de la loi l'aidera à obtenir de l'aide.

ANNEXE 1

Pistes de réflexion

Pistes de réflexion	Gouvernement du Canada	Gouvernement du Québec	Centre de services scolaires	AGRIcarrières	AQIC	Entreprises de production de cannabis
Industrie						
Assouplir la réglementation québécoise de l'industrie du cannabis pour se caler à celle du fédéral : <ul style="list-style-type: none"> • Autoriser la mise en marché de produits topiques et tout produit comestible ; • Autoriser la promotion informative et de marque ; • Réduire le nombre de contrôles qualité ; • Hausser de la teneur maximale en THC dans les produits de cannabis ; • Supprimer les disparités entre le cannabis médical et récréatif. 		X				
Accroître l'accès aux financements publics et institutionnels	X	X				
Informar et accompagner les entreprises à l'égard les mesures de soutien et de financement auxquelles elles ont droit		X		X	X	
Emplois						
Documenter les risques présents dans l'environnement de travail, ainsi que les incidences sur la main-d'œuvre		X		X		X
Offrir des guides de prévention en milieu de travail à l'attention des employeurs et des employés		X		X		
Besoins de main-d'œuvre						
Multiplier les efforts pour attirer et retenir les personnes en emploi, particulièrement dans les emplois affichant des déficits de main-d'œuvre			X	X	X	X
Innovations						

Pistes de réflexion	Gouvernement du Canada	Gouvernement du Québec	Centre de services scolaires	AGRIcarrières	AQIC	Entreprises de production de cannabis
Offrir des formations d'appoint pour hausser le niveau de compétences de la main-d'œuvre à l'égard des innovations technologiques			X	X		X
Rétention						
Développer des initiatives facilitant le transport de la main-d'œuvre comme le covoiturage, le système de navette, le transport collectif, etc.				X		X
Mettre en place de meilleures pratiques d'accueil et d'intégration				X		X
Recrutement						
Autoriser certaines initiatives visant à valoriser les métiers de l'industrie du cannabis		X				
Réduire l'âge minimum requis pour travailler dans l'industrie du cannabis		X				
Accompagner les travailleurs possédant des antécédents judiciaires en lien avec le cannabis dans leur processus de pardon		X				X
Mettre en place de meilleures pratiques de recrutement dans les entreprises				X	X	X
Formation initiale						
Bonifier l'offre de formation initiale : <ul style="list-style-type: none"> Offrir des cours plus spécifiques sur le cannabis, la lumière, les nutriments, l'identification des insectes et des maladies, la lutte biosanitaire et l'assurance qualité ; 		X	X			

Pistes de réflexion	Gouvernement du Canada	Gouvernement du Québec	Centre de services scolaires	AGR carrières	AQIC	Entreprises de production de cannabis
<ul style="list-style-type: none"> Inclure la culture de cannabis dans les programmes de formation ; Étendre l'accès aux programmes d'études sur le cannabis aux régions éloignées ; Augmenter l'accueil d'élèves et de stagiaires dans les entreprises productrices de cannabis. 						
Soutenir la diffusion des programmes d'études dans le but d'augmenter le nombre d'inscriptions			X	X	X	
Formation en début d'emploi						
Mettre en place de meilleures pratiques de formation et d'évaluation des apprentissages dans les entreprises			X	X		X
Étudier la possibilité d'offrir un outil de formation clé en main pour former le personnel à des tâches communes à plusieurs entreprises				X		
Formation continue						
Étudier la possibilité d'offrir un canal de communication aux producteurs de cannabis pour partager leurs connaissances				X	X	
Admettre l'industrie du cannabis récréatif aux subventions à la formation		X				
Améliorer l'offre de formation continue en ce qui a trait à la qualité et à la quantité				X		