



La main-d'œuvre en production de cannabis



Industrie du cannabis au Québec

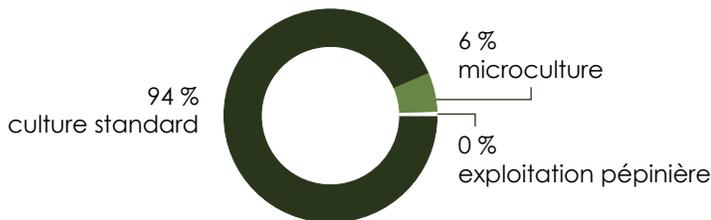
- › Entreprises de production de cannabis en juin 2022 : 125
- › PIB de l'industrie en 2021 : 1,55 G\$
- › Revenus monétaires agricoles : 295,8 M\$ (5^e rang des cultures agricoles générant le plus de revenus monétaires)

Profil des entreprises consultées

Les 15 producteurs de cannabis consultés via une enquête en ligne¹ représentent 12 % de l'industrie et ont au moins un employé

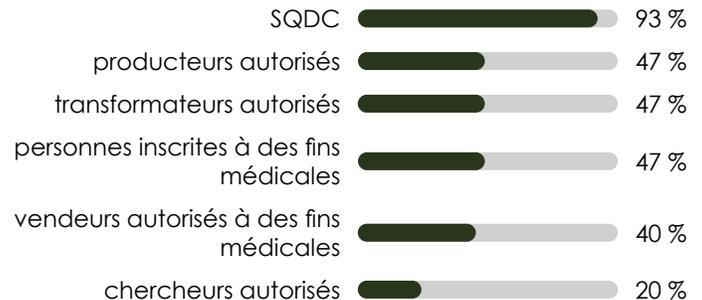
Répartition des entreprises

Type de licence de culture

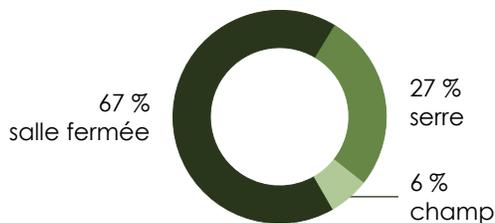


12,5 % possèdent une licence de culture, tandis que 87,5 % possèdent plus d'une licence pour exercer des activités complémentaires

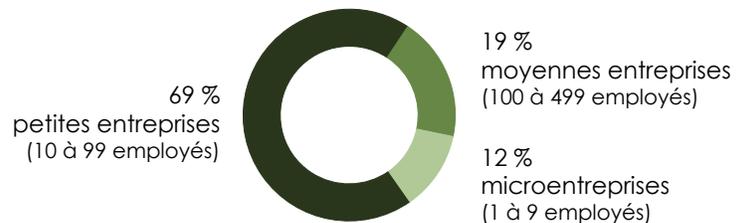
Principale finalité du produit



Zone de culture



Nombre d'employés



¹ Période de consultation : mai et juin 2022

Profil de la main-d'œuvre documentée

Les conditions de travail documentées proviennent de **462** employés : 18 directeurs de l'assurance qualité, 17 maîtres cultivateurs, 4 agronomes (et autres spécialistes), 18 technologues et techniciens en chimie, 18 superviseurs horticoles, 20 techniciens horticoles et 367 ouvriers horticoles

Entreprises embauchant ce type de poste



Sexe



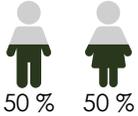
Diplomation postsecondaire

Directeur de l'assurance qualité

Assure la qualité des produits



87 %



50 % 50 %



93 %

Maître cultivateur

Planifie, organise, dirige et contrôle les activités de culture



87 %



79 % 21 %



85 %

Agronome

Optimise le cycle de culture des plants



33 %



80 % 20 %



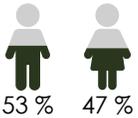
88 %

Technologue et technicien en chimie

Effectue des essais et des analyses physiques et chimiques sur le cannabis et les produits dérivés



20 %



53 % 47 %



100 %

Superviseur horticole

Coordonne et supervise le travail des ouvriers horticoles



33 %



72 % 28 %



71 %

Technicien horticole

Plante, cultive, examine et soigne les plants



47 %



66 % 34 %



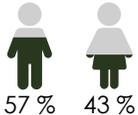
67 %

Ouvrier horticole

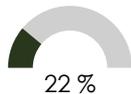
Entretient, taille, élague et effeuille les plants en plus d'assurer la maintenance



60 %



57 % 43 %



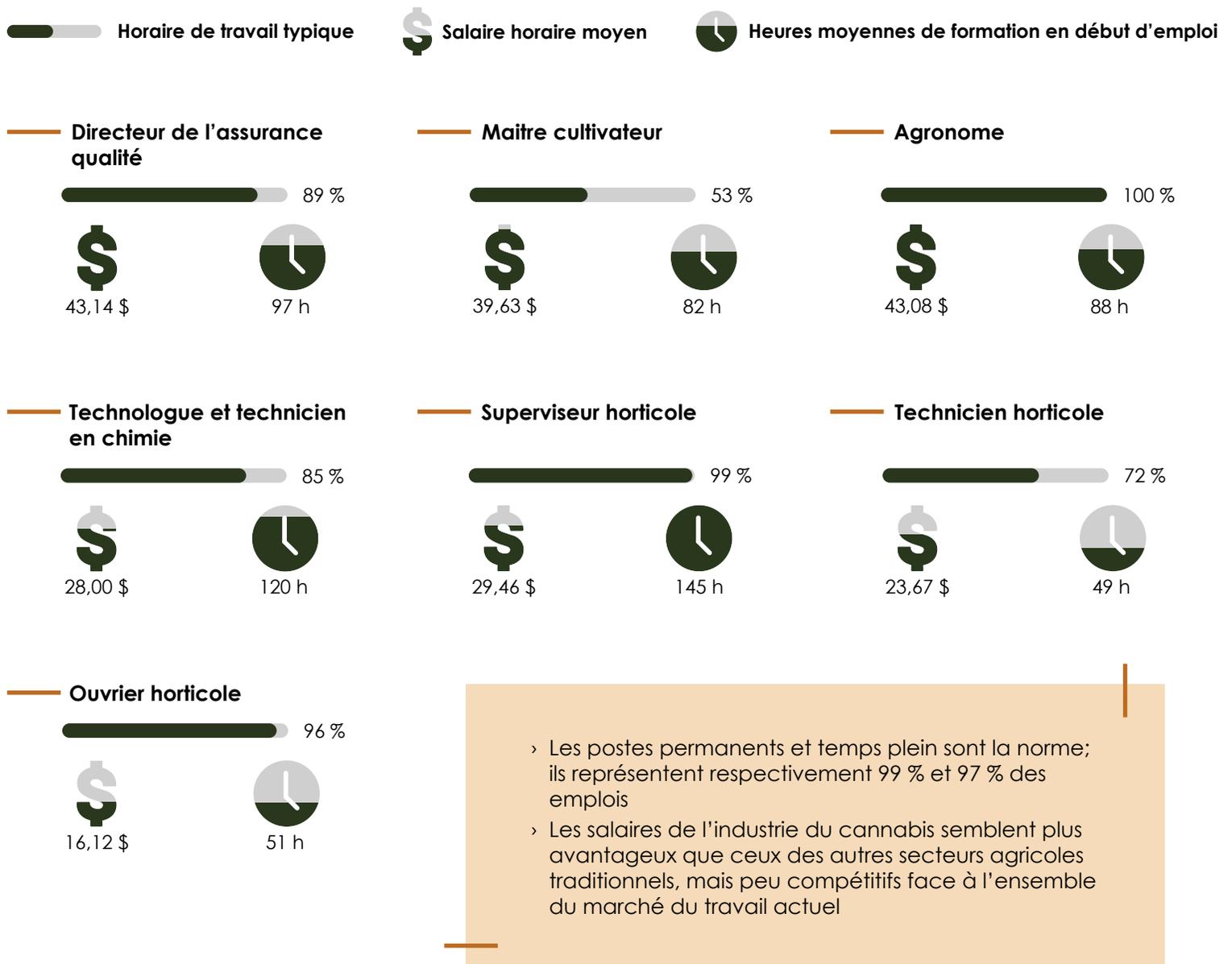
22 %

Selon l'effectif total recensé dans le cadre de l'Étude :

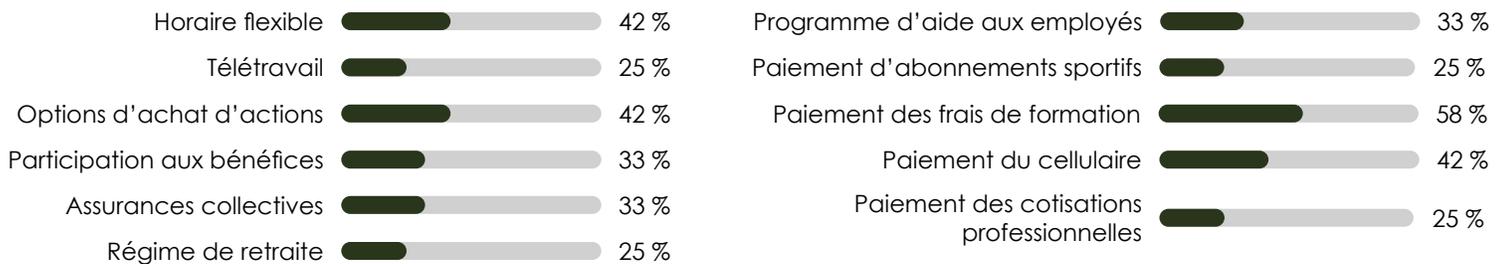
- › Plus de 45 % sont âgés entre 15 à 34 ans
- › 41 % sont des femmes
- › 14 % sont des travailleurs étrangers temporaires
- › 7 % sont de nouveaux arrivants



Conditions de travail de la main-d'œuvre documentée



Entreprises offrant des avantages sociaux



Les avantages sociaux sont moins diversifiés dans les petites entreprises et les *startups*

Enjeux de gestion des ressources humaines

Les enjeux recensés proviennent d'entrevues individuelles effectuées auprès de 16 producteurs de cannabis, de l'enquête en ligne effectuée auprès de 15 producteurs de cannabis et des données de l'industrie

Besoins de main-d'œuvre

- › Perspectives d'emploi 2022-2025 au Québec en déficit pour la plupart des postes documentés, à l'exception du poste de maître cultivateur
- › Taux de vacance d'emploi plus élevé pour les postes de directeur de l'assurance qualité (10 %), de superviseur horticole (10 %) et de technicien horticole (13 %)
- › Diminution de l'engouement pour l'industrie du cannabis

Recrutement

- › Principales difficultés à pourvoir les postes vacants :
 - › manque de candidatures qualifiées
 - › méconnaissance des emplois
 - › éloignement en région
 - › âge minimum requis
 - › absence d'antécédents judiciaires
 - › stigmatisation de l'industrie du cannabis
- › Recrutement plus ardu pour les postes de gestionnaire d'assurance qualité, de technicien horticole et d'ouvrier horticole

Formation initiale

- › Nombre d'inscriptions modeste aux trois programmes d'études liés au cannabis (profil d'études universitaires en biochimie du cannabis, certificat en cannabis commercial et AEC en production et transformation du cannabis)
- › Principaux enjeux à l'égard des programmes d'études liés au cannabis :
 - › manque d'inscriptions
 - › interdictions liées à la promotion
 - › exclusion de la plante de cannabis dans les formations
 - › manque d'accessibilité dans plusieurs régions

Rétention

- › Taux de roulement annuel de 33 % pour le poste d'ouvrier horticole
- › Principaux motifs de départ des employés :
 - › inconvenance de l'emploi (principalement pour le poste d'ouvrier horticole)
 - › insécurité d'emploi et faibles conditions de travail dans les *startups*
 - › incapacité d'atteindre le rendement escompté
 - › inadéquation entre l'employé et l'entreprise
 - › manque d'accessibilité (transport et éloignement)
- › Faible présence de programmes de rétention officiels

Innovations technologiques

- › Besoin de compétences supplémentaires en informatique et en anglais pour la main-d'œuvre en production
- › Nécessité d'avoir des formations d'appoint et d'augmenter les critères d'embauche

Formation continue

- › Offre restreinte, peu spécifique et non adaptée aux besoins
- › Généralement dispensée par des formateurs qui ne sont pas des experts dans le domaine



Plusieurs pistes de solutions pouvant répondre aux enjeux ont été identifiées, découvrez-les en consultant l'étude complète au agricarrieres.qc.ca