

CANADIAN
HORTICULTURAL
COUNCIL



CHC / CCH
CONSEIL
CANADIEN DE
L'HORTICULTURE

L'HORTICULTURE À L'ŒUVRE

*Un appel à l'action
pour le développement de la main d'œuvre
afin de garantir l'avenir de l'horticulture au Canada*

avril 2004

9 Corvus Court
Ottawa, Ontario, Canada K2E 7Z4
Tel./Tél. : (613) 226-4880
Fax/Téloc. : (613) 226-4497
Email/Courriel : question@hortcouncil.ca

REMERCIEMENTS

L'HORTICULTURE À L'ŒUVRE –

Un appel à l'action pour le développement de la main d'œuvre afin de garantir l'avenir de l'horticulture au Canada a été élaboré par le Conseil canadien de l'horticulture grâce au financement et au soutien de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Le soutien technique pour l'élaboration de ce document a été fourni par les associations membres régionales et nationales ainsi que diverses agences gouvernementales des provinces et de l'Administration fédérale.



Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Human Resources and
Skills Development Canada

**CONSEIL CANADIEN DE L'HORTICULTURE
CANADIAN HORTICULTURAL COUNCIL
2004**

TABLE DES MATIÈRES

1. Résumé	1
2. Contexte servant à l'élaboration de ce rapport	3
2.1 Rôle du Conseil canadien de l'horticulture	3
2.2 Engagement envers les ressources humaines et les enjeux connexes du secteur de l'horticulture	4
2.3 Comité des ressources humaines du CCH et mandat	5
2.4 Composition du Comité des ressources humaines du CCH	6
3. Importance de l'horticulture à l'avenir du Canada	7
3.1 Secteur en essor	7
3.2 L'Horticulture : Secteur important du commerce international	8
3.3 Composante clé des coûts de production horticole : la main-d'œuvre	9
3.4 Portait actuel de la main-d'œuvre horticole au Canada	10
3.5 Différences entre l'horticulture canadienne et les autres secteurs agricole	10
3.6 Intégration forcée par le marché tout au long de la chaîne d'approvisionnement	11
3.7 Évolution de l'industrie : Évolution des compétences	12
3.8 Avantages sur les plans de la santé, de l'esthétique et de l'environnement	12
4. Ressources humaines de l'industrie de l'horticulture	13
4.1 Forces	14
4.2 Faiblesses	14
4.3 Occasions d'emploi offertes	15
4.4 Menaces	15
5. Enjeux et résultats souhaités	16
5.1 Embauchage et rétention d'un nombre suffisant d'employés à des taux salariaux concurrentiels	16
5.2 Valorisation du dossier des travailleurs saisonniers parmi les questions nécessitant une réforme urgente des politiques	17
5.3 Lancement d'une campagne de transformation et de commercialisation efficace de l'image du secteur de l'horticulture canadienne afin de promouvoir ce dernier en tant que milieu de travail agréable	18
5.4 Promotion d'un environnement de formation continue et de perfectionnement des compétences	18
6. Mise en œuvre	20
6.1 Actions stratégiques	20
6.2 Prochaines étapes	20

7. Annexes

Annexe I	Acronymes	22
Annexe II	Définitions	23
Annexe III	Liste des membres du Comité des ressources humaines du CCH	24
Annexe IV	Liste des membres du CCH	25
Annexe V	Profil corporatif du CCH	28
Annexe VI	Liste de projets	31
Annexe VII	Bibliographie	38

1. Résumé

L'horticulture canadienne est une partie vivante et dynamique de l'agriculture canadienne. Elle fournit des aliments sains et nourrissants, met en valeur la beauté de nos villes et de nos jardins, enrichit notre environnement, contribue à nos exportations agricoles et emploie des milliers de travailleurs. L'horticulture exige beaucoup plus de main-d'œuvre que les autres secteurs agricoles. Son succès futur dépend de sa main-d'œuvre et, plus particulièrement, de la suffisance de travailleurs compétents qui sont disponibles et accessibles, tant pour ce qui est des ouvriers au chantier que des techniciens hautement spécialisés.

Étant donné la situation globale de la main-d'œuvre au Canada où il y a moins de travailleurs qui s'intègrent au marché qu'il y en a qui le quittent, la clé de la croissance et du succès soutenus de l'horticulture canadienne est de garantir la disponibilité d'un nombre suffisant de travailleurs à l'avenir. Ce document se veut un appel à l'action visant à mobiliser tous les intervenants au moyen d'un plan efficace et coordonné qui aborde de manière anticipatoire les besoins futurs de ce secteur. Le travail accompli à ce jour a été bon; maintenant il s'agit d'accélérer les efforts pour renforcer la coopération intersectorielle partout au Canada afin qu'une crise émergente soit étouffée dans l'œuf.

Depuis quelques années, la politique gouvernementale du Canada a eu tendance de plus en plus à laisser l'industrie et les autres intervenants clés les plus près de la problématique de la main-d'œuvre prendre les décisions relativement à la formation et aux ressources humaines. Parallèlement à ce changement s'est opéré un déplacement de l'attention, auparavant centrée sur les difficultés chroniques d'approvisionnement en main-d'œuvre, vers une réflexion sur l'ensemble des enjeux touchant la gestion des ressources humaines et le perfectionnement en tant qu'investissement dans la compétitivité de l'industrie à long terme. Les recommandations du présent rapport tiennent compte de cette nouvelle orientation de la politique gouvernementale et cherchent à proposer une démarche globale.

Un processus de consultation qui a eu lieu récemment aura permis de dégager les principaux enjeux et de formuler des solutions éventuelles, du moins de façon conceptuelle. Les résultats de ce travail ont convaincu le Conseil canadien de l'horticulture (CCH) du rôle critique que la disponibilité des ressources humaines et les besoins de perfectionnement des intervenants et des employés joueront dans le développement et la prospérité à long terme de l'industrie canadienne. Par conséquent, le CCH a demandé à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) de fournir des ressources et de participer à l'élaboration d'un mécanisme permettant d'amorcer des discussions supplémentaires sur la réalisation d'un plan d'action axé sur les ressources humaines de l'horticulture canadienne. La première étape de ce processus consiste à former un Conseil sectoriel national de l'horticulture, cadrant avec le mandat de RHDC, pour aborder les besoins urgents du secteur de l'horticulture. Le présent rapport fait état de l'unicité de l'horticulture par rapport aux autres secteurs de l'agriculture en ce qui a trait à la main-d'œuvre. Non seulement l'horticulture est-elle plus diversifiée et demande une plus forte concentration de main-d'œuvre, elle exige également des compétences particulières, étant donné l'augmentation des connaissances technologiques requises dans certains domaines, notamment la serriculture. Pour toutes ces raisons, l'horticulture canadienne mérite une attention et un engagement de la part de RHDC.

Plus de produits horticoles sont importés au Canada tous les ans que la valeur totale des recettes à la ferme des produits cultivés ici. Une certaine part de ces importations est le résultat de la culture des fruits tropicaux, dont les agrumes et les bananes, qui ne peuvent être produits à notre latitude nordique; toutefois, les importations exercent aussi une concurrence intense

découlant des coûts de main-d'œuvre inférieurs des endroits comme la Chine, l'Amérique du Sud et le Mexique où les travailleurs ne bénéficient pas d'avantages sociaux et ni de protection de leur bien-être à cause du peu de réglementation. La main-d'œuvre se révèle donc non seulement un facteur clé du coût de production de l'industrie de l'horticulture mais également un élément prépondérant de la compétitivité de ce secteur.

Ce rapport ne se veut pas une demande d'importantes subventions puisées à même les fonds publics au profit d'un secteur de l'industrie. Le financement nécessaire pour assurer l'atteinte des objectifs est relativement modeste, surtout si on tient compte des avantages escomptés. Beaucoup des changements que peut effectuer l'État, comme la modification proposée de certains programmes sociaux, comportent des coûts modestes. De tels changements donneraient naissance à des programmes plus susceptibles de répondre aux besoins tant des employés que des employeurs et, ainsi, ils bénéficieraient à l'ensemble des Canadiens.

Les recommandations de ce rapport portent sur les quatre principaux domaines suivants :

1. L'embauche et la rétention de travailleurs suffisamment formés à des salaires compétitifs;
2. La valorisation du dossier des travailleurs saisonniers parmi les questions nécessitant une réforme urgente des politiques;
3. Le lancement d'une campagne de transformation et de commercialisation efficace de l'image du secteur de l'horticulture canadienne afin de le promouvoir en tant que milieu de travail agréable;
4. La promotion d'un environnement de formation continue et de perfectionnement des compétences.

Ces recommandations sont décrites à la section 5 de ce rapport. Nous sommes reconnaissants du soutien qu'a apporté RHDCC à l'élaboration de cet appel à l'action.

Rédigé de manière à mobiliser le secteur, ce rapport énonce les prochaines étapes à franchir et les buts précis à atteindre.

2. Contexte servant à l'élaboration de ce rapport

L'objectif de cette section est d'établir le contexte du rôle que joue le CCH et les consultations qu'il a entreprises pour élaborer les recommandations contenues dans ce rapport.

2.1 Rôle du Conseil canadien de l'horticulture

Fondé en 1922, le CCH est un organisme bénévole sans but lucratif qui représente plus de 20 000 entreprises exploitant dans le secteur de l'horticulture partout au Canada.

La mission du CCH consiste en un engagement inébranlable visant à promouvoir la croissance et la viabilité économique de l'horticulture par le biais de la coopération et de la compréhension dans le but d'établir un consensus national sur les enjeux clés. Le CCH offre ainsi une représentation unie et claire auprès des gouvernements et d'autres intervenants à l'échelle nationale et internationale.

Les membres du CCH travaillent dans les domaines de la production, de l'emballage, de la transformation et de la commercialisation des fruits, des légumes, des fleurs, des plantes ornementales ainsi que des produits et services connexes. Plus précisément, on peut subdiviser l'horticulture en deux grands sous-secteurs : fruits et légumes, c'est-à-dire les produits de consommation humaine, et ornementaux, soit les produits d'embellissement de l'environnement.

Aux fins de discussion dans ce document, l'horticulture comprend la production au champ, en serre, en pépinière et d'ornementaux en tant que services liés comme il est expliqué plus bas. Toute référence au secteur horticole de l'agriculture englobe tous les sous-secteurs susmentionnés.

- La production, la transformation, l'emballage et la commercialisation de fruits et de légumes ainsi que les services connexes;
- La culture florale et ornementale, l'architecture et l'aménagement paysager, l'entretien paysager, le soin des pelouses et des parcs, les centres de jardinage, l'arboriculture et l'irrigation ainsi que les services connexes.

Sous-secteurs de l'horticulture	
Fruits et légumes	Fleurs et ornementaux
Légumes de plein champ Fruits de plein champ Légumes de serre Fruits de verger	Floriculture en serre Pépinières Architecture et aménagement paysager Centres de jardinage Entretien paysager Soin des pelouses et des parcs

De par son rôle de représentant de ses membres, le CCH reconnaît qu'il est urgent d'aborder les questions liées aux ressources humaines du secteur de l'horticulture au Canada. L'avenir de cet important secteur en croissance de l'agriculture canadienne dépend de la disponibilité d'un nombre suffisant de travailleurs compétents. Ce rapport décrit la problématique confrontant le secteur et les actions à prendre pour s'y attaquer.

2.2 Engagement envers les ressources humaines et les enjeux connexes du secteur de l'horticulture

L'horticulture a toujours éprouvé des difficultés à satisfaire ses besoins en ressources humaines. Toutefois, elle a su se montrer prévoyante, prenant des mesures anticipatoires pour répondre à la demande et surmonter les obstacles. Tel qu'il est plus amplement expliqué dans la section 3, ce secteur de l'industrie agricole exige plus de main-d'œuvre que les autres. Hormis les aléas de la nature, le succès ou l'échec d'une récolte, quels que soient la saison de production, le cycle de culture ou l'activité de paysagement, dépendent en grande partie de la disponibilité des travailleurs en temps opportun.

Le CCH et ses membres ont établi la priorité des activités et ont pris un engagement à l'égard de la précision et de la satisfaction des besoins ainsi que de la proposition de solutions. Cet engagement s'est concrétisé par la formation, il y a plus de dix ans, du Conseil des ressources humaines en horticulture (CRHH) dont le mandat principal est de proposer des solutions diverses aux problèmes de l'industrie en matière de ressources humaines. C'est en partie grâce au travail du CRHH que l'horticulture a connu une importante croissance depuis la création de cet organisme. Ce conseil a contribué au coup de pouce donné aux activités de développement des ressources humaines et sert de point de référence positif pour le travail que le présent appel à l'action propose. Bien que les circonstances de l'industrie aient évoluées depuis lors, une concertation organisée aujourd'hui pourrait produire un résultat tout aussi réussi.

Grâce au travail du CRHH, un nombre important d'activités et de programmes ont été mis en œuvre et, par conséquent, ont contribué à l'amélioration et à la viabilité du secteur de l'horticulture au Canada.

- Un premier exemple est le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Depuis sa mise en œuvre, ce programme s'est prouvé valable et fiable pour bien des entreprises canadiennes, notamment dans les secteurs des fruits et des légumes ainsi que pour les pépinières dans les sous-secteurs des produits ornementaux. Ce programme permet de stabiliser l'apport en main-d'œuvre en assurant la présence d'un noyau de travailleurs compétents pendant toute la période de production qui s'étend de l'ensemencement jusqu'à la récolte finale des produits. Étant donné que le PTAS n'est pas disponible partout au Canada ni dans tous les sous-secteurs, il y aurait lieu d'accroître l'accessibilité et d'améliorer l'efficacité de ce programme.
- La pénurie générale de la main-d'œuvre a engendré des initiatives novatrices de recherche et de perfectionnement des travailleurs. Au Québec, un programme pour aider les jeunes handicapés à intégrer le secteur de l'horticulture a fourni une nouvelle source de main-d'œuvre aux entreprises tout en améliorant l'employabilité et les compétences des travailleurs participants. Ces personnes ont pu acquérir de nouvelles connaissances, développer leur confiance et trouver un emploi dans le secteur de l'horticulture.
- Le Programme de stages en sciences et technologie permet, d'une part, aux jeunes diplômés d'études postsecondaires de trouver un premier emploi en horticulture et, d'autre part, aux entreprises horticoles d'embaucher des travailleurs spécialisés pour relever le défi de l'introduction des nouvelles technologies. Il y aurait lieu de profiter de ces succès et d'évaluer la possibilité d'établir des programmes d'apprentissage pour les personnes déjà à l'emploi du secteur de l'horticulture dans le but de perfectionner leurs compétences.
- Le secteur a mis en œuvre des mesures d'amélioration de la santé et de la sécurité tout en réduisant les contributions au Programme de santé et de sécurité. Dans une des

régions canadiennes, la Mutuelle de prévention en horticulture a été créée pour permettre aux entreprises ayant une excellente fiche de sécurité au travail de bénéficier d'une réduction de prime selon la performance de l'établissement à cet égard. Cette démarche a engendré l'amélioration du milieu de travail, une sensibilité accrue de la part des travailleurs relativement à la sécurité et la réduction des coûts de l'employeur horticole.

- Le Comité des ressources humaines du CCH a également perfectionné des outils pour appuyer la gestion des ressources humaines. Dans bien des régions, des guides ont été rédigés sur la résolution des problèmes, les communications ainsi que l'embauche et l'évaluation du personnel. Ces documents ont été diffusés à titre gratuit aux directeurs des différentes entreprises horticoles. Il y aurait lieu d'élaborer des mécanismes pour inciter la direction et les travailleurs à utiliser davantage les outils existants.
- Des recherches ont été faites pour mieux cerner les conditions de travail offertes dans le secteur, évaluer le degré de satisfaction des travailleurs et déterminer le profil des travailleurs saisonniers. Ces études visaient à aider les entreprises à élaborer de nouvelles méthodes pour combler leurs besoins en ressources humaines. Tout aussi utiles qu'elles soient, ces recherches sont limitées dans leur portée et ne touchent que certaines régions. De plus, les résultats sont appelés se périmer avec le temps.

Bien qu'un bon travail ait été accompli et que des résultats intéressants aient été obtenus, l'industrie se trouve à un carrefour critique en ce qui a trait à sa viabilité. L'accès à une main-d'œuvre compétente et suffisante au moment opportun constitue un élément clé de sa stabilité et de sa longévité. L'industrie ne doit pas se satisfaire des réussites du passé mais, plutôt se montrer proactif face à son avenir (voir l'annexe VI).

2.3 Comité des ressources humaines du CCH et mandat

Le mandat du Comité des ressources humaines du CCH consiste à établir un forum sur les ressources humaines pour favoriser les échanges entre les intéressés, à préciser les principaux obstacles à l'embauche et à la formation des travailleurs ainsi qu'à proposer à l'industrie de l'horticulture canadienne des solutions réalistes à court, à moyen et à long terme.

Se fondant sur une analyse des forces et des faiblesses de l'industrie de l'horticulture canadienne ainsi que des occasions d'emploi qu'elle recèle de même que les menaces qui la guettent, nous avons formulé des recommandations pouvant servir d'échafaudage à une stratégie visant la création d'un bassin de travailleurs fiables et compétents en quantité suffisante pour satisfaire les besoins courants et futurs de l'industrie.

Voici, plus précisément, les sept objectifs du Comité des ressources humaines du CCH :

1. Tenir des tables rondes sur les principaux enjeux liés aux ressources humaines touchant le secteur de l'horticulture;
2. Définir les principaux enjeux liés aux ressources humaines;
3. Préciser tout lien possible entre la problématique vécue dans le secteur de l'horticulture et celle que connaissent d'autres domaines de l'agriculture;
4. Élaborer un plan stratégique national en matière de gestion des ressources humaines qui permettrait au secteur de satisfaire ses besoins à ce titre;
5. Préciser les actions requises pour combler les besoins de gestion des ressources humaines;
6. Préciser comment le plan de gestion des ressources humaines sera mis sur pied;

7. Établir la priorité des projets nationaux de ressources humaines (si possible, de concert avec les autres secteurs de l'agriculture).

2.4 Composition du Comité des ressources humaines du CCH

Le Comité des ressources humaines du CCH est composé de personnes désignées par le CCH parmi ses membres. Un certain nombre de représentants des ministères gouvernementaux et d'autres organismes ont également été invités à participer aux discussions ou à présenter des données aux membres du comité. L'annexe III contient la liste des membres de ce comité.

3. Importance de l'horticulture à l'avenir du Canada

Cette section a pour but d'expliquer l'importance de la contribution de l'horticulture au Canada. Cet apport va au-delà de ce qui peut être mesuré par des statistiques économiques, bien que celles-ci soulignent son importance. L'horticulture fait également une contribution essentielle à la qualité de la vie au Canada.

3.1 Secteur en essor

L'horticulture canadienne est un secteur vaste, diversifié et dynamique. Comme le montre la figure 1, les recettes totales du secteur ont augmenté au cours des cinq dernières années et ce, surtout à cause de l'expansion de la serriculture. Le Canada est chef de file à l'échelle mondiale pour la production de ginseng et en Amérique du Nord pour la production des légumes de serre.

En plus de la valeur de la production à la ferme, en amont de la chaîne d'approvisionnement se trouvent les expéditions annuelles de fruits et de légumes transformés qui ont une valeur estimée de 5,8 milliards de dollars. Une valeur considérable est ajoutée par suite de transformation supplémentaire des produits horticoles, dont plusieurs sont cultivés au Canada. Par exemple, le secteur est une source importante de produits crus d'une partie essentielle de la fabrication des produits alimentaires comme le ketchup, les jus de fruits, la relish, le jus et la compote de pommes, les sauces aux tomates ainsi que les fruits et les légumes surgelés ou en conserve.

Le graphique suivant montre la croissance au Canada de l'horticulture à la ferme depuis les cinq dernières années :

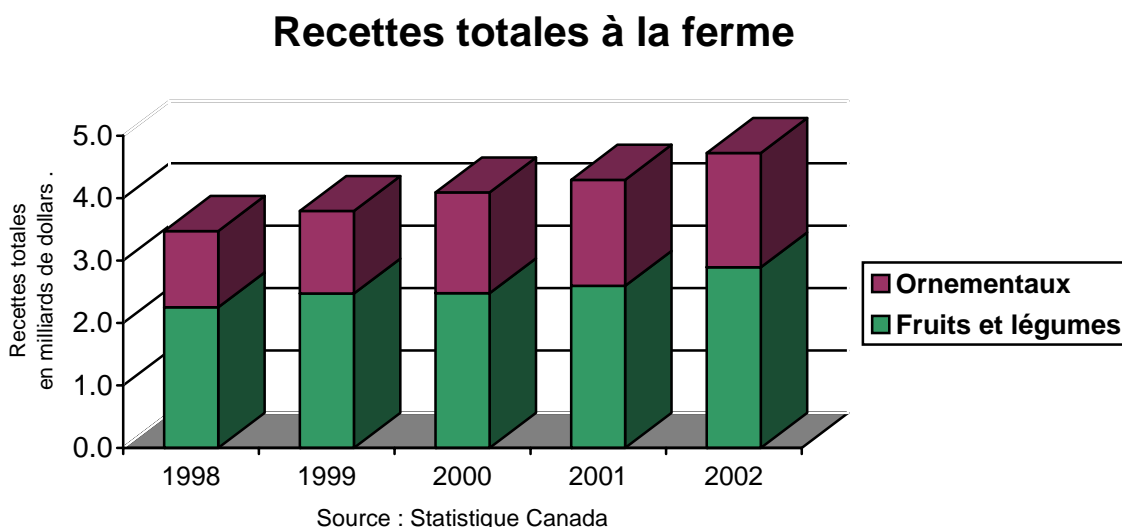


Figure 1 Tendances de la croissance de l'horticulture canadienne

La consommation par habitant de fruits et de légumes frais a été relativement stable depuis les dix dernières années. Ces produits sont reconnus comme élément clé d'une alimentation saine et équilibrée.

3.2 L'Horticulture : Secteur important du commerce international

L'horticulture canadienne contribue en grande partie à la santé économique du Canada par le biais de l'exportation des produits horticoles d'une valeur de plus de 3 milliards de dollars, dont 90 pour cent des expéditions sont dirigées vers les États-Unis. Une part importante de la production totale de produits surgelés à base de pommes de terre et des produits de la serre est expédiée au marché des États-Unis.

De plus, le Canada importe une valeur de plus de 5,3 milliards de dollars en produits horticoles. Environ 60 pour cent de ces produits viennent des États-Unis et le reste de partout au monde. Bien que tous ces produits ne fassent pas concurrence directe aux produits horticoles canadiens, par exemples les fruits tropicaux, tous se disputent une part des achats du consommateur de fruits et de légumes frais. Qui plus est, certaines importations au Canada sont des produits qui sont également cultivés ou transformés ici – pommes, fraises, fruits de verger, pommes de terre, pâte de tomates, fleurs coupées – ce qui intensifie la concurrence pour l'appropriation d'une part du marché, la fidélité du consommateur et le soutien du détaillant.

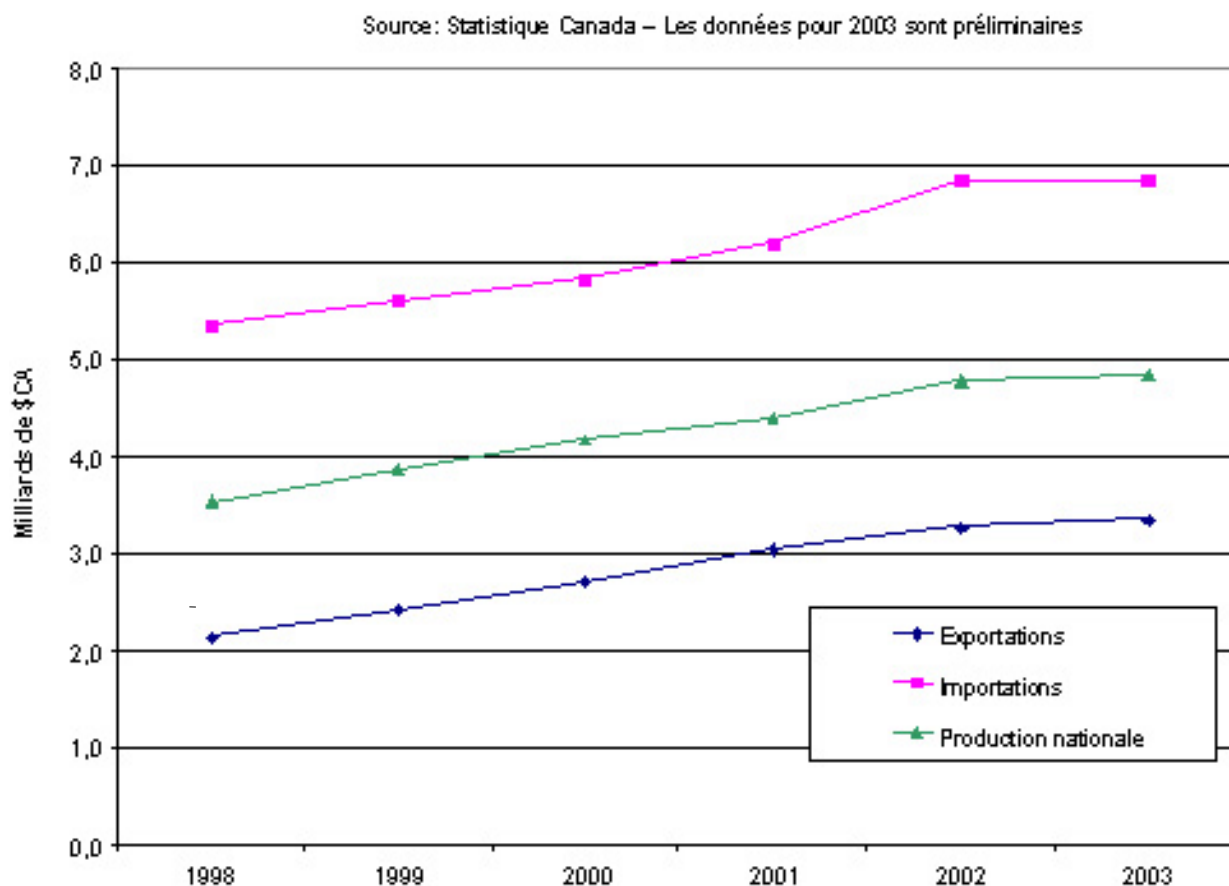


Figure 2 Le commerce canadien des produits horticoles

Les données d'exportation et d'importation ci-dessus comprennent les produits transformés. La production nationale est composée des recettes à la ferme.

3.3 Composante clé des coûts de production horticole : la main-d'œuvre

Contrairement aux autres secteurs agricoles où la mécanisation a fait monter en flèche la production tout en réduisant les coûts de la main-d'œuvre, cette dernière continue d'être un élément clé des coûts totaux de la production horticole. Étant donné que certaines étapes de la production horticole, dont l'élagage et la cueillette, exigent un traitement manuel, la main-d'œuvre demeurera un coût important à l'avenir. Le graphique ci-dessous donne une comparaison des coûts de la main d'œuvre par acre de certains produits horticoles.

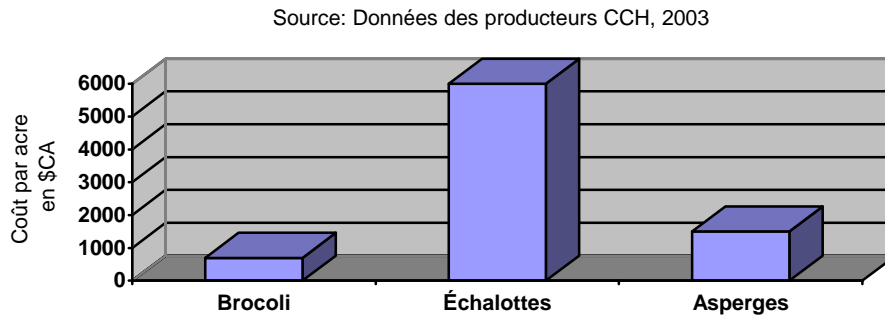


Figure 3 Coût représentatif de la main-d'œuvre par acre de quelques récoltes au Canada

En plus du fait qu'elle représente le coût absolu le plus élevé par acre, la main-d'œuvre constitue un pourcentage important du coût total de production. Par conséquent, la compétitivité de la production horticole canadienne dépend fortement du coût de la main-d'œuvre.

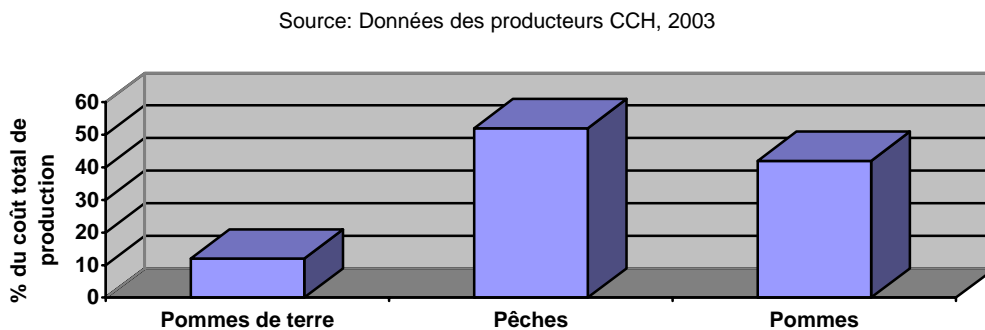


Figure 4 Main-d'œuvre en pourcentage du coût total de production de certaines récoltes au Canada

Le coût de la main-d'œuvre de certaines récoltes horticoles peut atteindre 50 à 60 pour cent du coût total de production. Étant donné les coûts et les revenus plus élevés, chaque acre de terre de culture horticole a une valeur supérieure à celle des autres terres agricoles. Étant donné que les taxes municipales sont évaluées selon la valeur des terres, les producteurs horticoles paient une proportion plus élevée en taxes municipales. Les coûts plus élevés de la main-d'œuvre par acre par rapport aux autres secteurs agricoles impliquent des charges sociales (assurance-

emploi, Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec) proportionnellement plus élevées. La contribution de ce secteur aux revenus publics et au bien collectif est importante. Il n'est pas inhabituel de voir une ferme canadienne vouée à l'horticulture taxée au total jusqu'à 900 dollars par acre par les diverses Administrations. On estime que le secteur des ornementaux contribue plus de 300 millions de dollars en revenus liés à la TPS. Les gouvernements ont donc intérêt à soutenir le succès de l'horticulture au Canada.

3.4 Portait actuel de la main-d'œuvre horticole au Canada

Les données sur la main-d'œuvre actuelle en horticulture au Canada proviennent du PTASA/M. Présentement, toutes les provinces, sauf Terre-Neuve et la Colombie-Britannique, participent à ce programme. Bien qu'il existe d'autres sources importantes de main-d'œuvre pour ce secteur, le graphique ci-dessous donne un aperçu du nombre de travailleurs participant à ce programme depuis les dernières années.

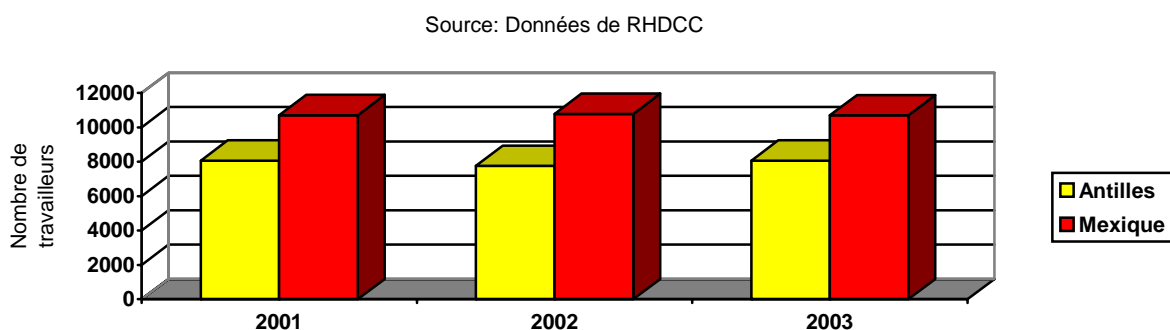


Figure 5 Nombre de travailleurs saisonniers d'origine antillaise et mexicaine dans l'industrie de l'horticulture canadienne

L'horticulture canadienne est une importante source de revenus pour ces travailleurs étrangers ainsi que pour les élèves canadiens pour qui ces emplois sont souvent leur première expérience de travail.

Le Canada est également redevable à l'industrie de l'horticulture pour la création d'un nombre important d'emplois indirects dans la chaîne d'approvisionnement en distribution et en vente ainsi qu'en recherche et en développement dans les centres de recherches privés et les universités.

3.5 Différences entre l'horticulture canadienne et les autres secteurs agricole

- Les importations provenant des pays jouissant souvent d'une main-d'œuvre moins coûteuse, de produits moins réglementés ou de saisons de culture prolongées intensifient la concurrence aux produits horticoles canadiens.
- Les produits sont fortement périssables et offrent une courte période de récolte.
- La demande de main-d'œuvre est fortement saisonnière.
- Les possibilités d'automatisation sont moins nombreuses que dans d'autres secteurs agricoles parce qu'il n'existe pas de machine pour exécuter certaines tâches comme l'élagage et la cueillette;

- Il faut investir dans les terres sur une période de plusieurs années (vergers, vignes, serres ou récoltes comme les asperges, le ginseng, etc.).
- La production des ornementaux (fleurs, produits de pépinière, etc.) occupe une part significative du secteur.
- Des entrepôts climatisés sont nécessaires.

Les coûts d'entreposage des produits horticoles sont beaucoup plus élevés que ceux d'autres cultures comme les céréales.

Source : Données des producteurs CCH, 2003

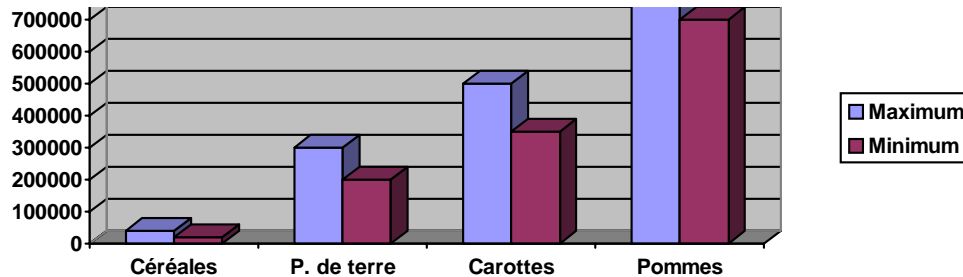


Figure 6 Coûts relatifs des investissements pour l'entreposage d'une production de cent acres

3.6 Intégration forcée par le marché tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Le consommateur devient de plus en plus exigeant. L'abondance d'une grande variété de produits importés de haute qualité a renseigné le consommateur et crée des attentes relativement à l'uniformité du calibre, à la coloration impeccable, à l'absence d'imperfections et aux qualités gustatives. Le nombre de grands détaillants baisse à mesure que l'industrie de l'alimentation canadienne subit la consolidation. Afin de tirer le meilleur parti possible des économies d'échelle sur le plan de la distribution ainsi que de réaliser un meilleur suivi de la qualité des produits et de la sécurité des aliments, la plupart des grands détaillants réduisent le nombre de livraisons directes aux magasins et ont de plus en plus recours à un entreposage central. Ces normes élevées du marché exigent un plus haut degré de compétence de la part des travailleurs en horticulture pour veiller à ce que ces normes soient régulièrement respectées ou dépassées.

Par exemple, un producteur de plantes annuelles formera un partenariat avec un ou plusieurs distributeurs. En tant qu'intervenant le plus près du consommateur, le distributeur précisera les couleurs à privilégier et les emballages les plus pertinents pour garantir des ventes et des revenus maximaux. Il est donc très important que les producteurs et le personnel des centres de jardinage soient adéquatement formés pour se tenir à l'affût des besoins du consommateur et pour mieux collaborer avec les autres intervenants.

La mise sur pied de toutes les initiatives futures visant les ressources humaines du secteur de l'horticulture canadien doit tenir compte des relations d'affaires existant dans la chaîne d'approvisionnement.

3.7 Évolution de l'industrie : Évolution des compétences

Étant dispersée partout au Canada, l'industrie de l'horticulture doit tenir compte d'une grande variété de conditions climatiques. Celles-ci constituent un facteur de risque et influencent la production d'une année à l'autre et d'une région à l'autre.

L'industrie de l'horticulture est en train d'adopter de nouvelles technologies et méthodes de culture qui respectent les exigences d'une agriculture écologique durable. Par exemple, l'utilisation accrue de stratégies intégrées de lutte contre les ennemis de la culture a permis de réduire le recours aux pesticides pour ne les utiliser que dans les cas où on aura vérifié la nécessité et l'efficacité de leur application. À mesure que l'horticulture apprendra à appliquer la technologie de pointe (l'irrigation goutte-à-goutte, le refroidissement, le GPS pour le suivi des champs, l'utilisation plus fréquente de technologies de codes à barre comme méthode de retraçage du produit à son champ de production, etc.), les genres et les niveaux de compétences requis pour le travail en horticulture évolueront.

3.8 Avantages sur les plans de la santé, de l'esthétique et de l'environnement

L'horticulture favorise la santé en produisant des fruits et des légumes ayant les qualités qui sont reconnues comme étant salutaires. Par exemple, les études cliniques ont montré que le lycopène de la tomate réduit le risque du cancer de la prostate.

Le secteur ornemental de l'industrie de l'horticulture contribue à la hausse de la valeur des propriétés parce que l'aménagement paysager utilisant des produits cultivés en pépinière canadienne met en valeur les biens immobiliers.

L'horticulture embellit les agglomérations et favorise la fierté d'appartenance au milieu, stimule le tourisme attiré par les visites de jardins et encourage les activités tant passives qu'actives qui favorisent le rapprochement des collectivités et des familles.

L'horticulture procure des avantages mesurables sur le plan environnemental grâce aux actions bénéfique des végétaux, notamment :

- production d'oxygène,
- diminution de l'érosion du sol,
- réduction la pollution par le bruit,
- conservation de l'énergie thermique en hiver et réduction des besoins de climatisation en été par la création d'ombre et de brise-vent,
- absorption du dioxyde de carbone (gaz à effet de serre) néfaste à l'environnement, et filtrage naturel des polluants de l'air, de l'eau et du sol.

L'horticulture met la nature en valeur et lègue ses bienfaits aux générations futures.

4. Ressources humaines de l'industrie de l'horticulture

Au cours de la dernière décennie, la croissance qu'a connu le secteur de l'horticulture canadienne se chiffre dans les dizaines de pour cent. L'industrie prévoit que les tendances du marché continueront de dicter cette évolution. Ainsi, elle estime qu'elle doit prendre des mesures concrètes pour surmonter tout obstacle à cette croissance. Un des principaux défis du secteur de l'horticulture consiste à garantir la disponibilité d'un nombre suffisant de travailleurs compétents à des taux compétitifs. L'embauche, la rétention, la formation et le perfectionnement des travailleurs en horticulture font partie des enjeux liés aux ressources humaines qui doivent être traités pour permettre le développement de cette industrie.

À mesure que la génération du « baby-boom » vieillit et prend sa retraite de la population active, les effectifs évoluent, engendrant une pénurie de main-d'œuvre. Cette situation sans précédent, où le nombre absolu de personnes quittant le marché du travail au terme de leur carrière excédera le nombre absolu de celles qui les remplaceront, fait partie des préoccupations depuis plusieurs années déjà. Ce changement s'amorce déjà dans certaines régions du Canada et, même avec des taux d'immigration importants, se fera sentir dans l'ensemble du pays d'ici une dizaine d'années. Le déséquilibre entre la disponibilité des travailleurs et les besoins de l'industrie de l'horticulture sera accentué par les tendances générales de la main-d'œuvre au Canada.

Depuis le début des années 1990, plusieurs mesures (voir l'annexe VI) ont été prises pour soutenir la gestion quotidienne des entreprises horticoles. La mise sur pied de conseils des ressources humaines (destinées à l'horticulture) dans diverses régions, d'abord subventionnés par le gouvernement fédéral à l'échelle nationale, a grandement contribué aux résultats favorables.

Toutefois, au terme de ces subventions fédérales, la mission des conseils de certaines régions s'est avérée plus difficile à poursuivre. Malgré les nombreuses restrictions imposées à l'époque, certains conseils régionaux ont réussi à réaliser leurs mandats et ont pu achever un certain nombre d'activités qui soutenaient le secteur de l'horticulture dans leurs régions respectives. L'absence d'une structure nationale permettant l'échange d'idées et favorisant le développement d'une stratégie nationale coordonnée a gêné l'avancement de l'industrie de l'horticulture canadienne.

Par conséquent, afin d'assurer une démarche coordonnée face aux obstacles à la croissance des ressources humaines, les intervenants ont convenu d'un certain nombre d'actions à entreprendre, la première étant de mettre sur pied un conseil national efficace. En plus du rôle central de coordination des enjeux d'une région à l'autre que joue le conseil, il devra veiller à la mise à jour d'une analyse de la pénurie de main-d'œuvre qui sévit dans l'industrie de l'horticulture canadienne. Armé de cette recherche actualisée, il lui sera alors possible d'établir les priorités pertinentes et d'entreprendre les activités les plus rentables.

Des progrès à cet égard ont été réalisés lors d'une table ronde initiale de l'industrie qui a eu lieu en novembre 2003 et qui a été suivi d'une deuxième en janvier 2004. La première séance a servi à *dégager les problèmes* tandis que la seconde était axée sur *l'élaboration d'une proposition de solutions* aux problèmes décelés.

Ces rencontres ont uni les intervenants provenant de tous les secteurs de l'horticulture partout au Canada et auront permis de mettre en lumière des forces considérables ainsi que des avantages éventuels. De plus, l'industrie a pu cerner des faiblesses critiques et plusieurs

menaces qui pourraient avoir de sérieuses répercussions sur l'industrie si les remèdes nécessaires ne sont pas appliqués.

Les discussions ont généré des recommandations axées sur les quatre thèmes principaux détaillés dans la section 5. Il a été convenu d'établir une structure nationale pour favoriser les échanges entre les intervenants en vue d'élaborer des mesures et des stratégies communes de gestion des ressources humaines et coordonner les efforts pour faire avancer ce dossier.

Toutefois, avant d'aller plus loin, nous croyons important de présenter une vue globale des forces et des faiblesses de l'industrie de l'horticulture canadienne ainsi que des occasions d'emploi que celle-ci offre et des menaces qui la guettent en matière de ressources humaines. Ces renseignements permettront de mieux comprendre les recommandations qui suivront.

4.1 Forces

- Plusieurs sous-secteurs de l'horticulture ont connu une croissance soutenue au cours de la dernière décennie.
- Le secteur de l'horticulture a attiré le plus grand nombre d'ouvrier du PTASA/M et les a intégrés dans sa main-d'œuvre, résultat favorable aux deux parties, puisque ces travailleurs rendent un précieux service aux producteurs en échange de la possibilité de rapporter leurs revenus au pays d'origine, lesquels sont souvent des régions défavorisées du monde, améliorant ainsi profondément le niveau de vie de leurs familles.
- La formation a été élargie pour offrir, par exemple, le perfectionnement des surveillants en gestion du personnel, des colloques sur la gestion de conflit et les communications ainsi que de la formation en cours d'emploi destinée à certains groupes de travailleurs à l'aide d'un nombre grandissant d'affiches et de matériel de perfectionnement rédigés dans des langues autres que l'anglais et le français.
- Plusieurs améliorations aux incitatifs pécuniaires et non pécuniaires ciblant le travail horticole, y compris les vacances, la rémunération des heures supplémentaires et les primes de fin de saison, ont eu des effets favorables en rendant le secteur plus attrayant aux travailleurs.
- Des technologies innovatrices ont été implantées dans un certain nombre de secteurs pour augmenter la productivité, permettant ainsi d'automatiser certaines tâches manuelles. Ces technologies ont été surtout utilisées dans le domaine de la transformation des produits récoltés.

4.2 Faiblesses

- On éprouve des difficultés à embaucher un nombre suffisant de travailleurs saisonniers spécialisés et non spécialisés.
- Il y a un besoin continu de travailleurs pour effectuer les tâches manuelles qui se prêtent mal à l'automatisation, notamment l'élagage et la cueillette.
- Les endroits du globe comme la Chine, l'Amérique du Sud, le Mexique et d'autres qui jouissent d'une main-d'œuvre peu coûteuse et d'une réglementation peu restrictive bénéficient d'un avantage concurrentiel.
- Bien des lieux de travail sont dépourvus de transport public, ce qui oblige le travailleur à trouver son propre mode de transport.
- Les conditions de travail comportent souvent des travaux physiques exigeants et des postes fractionnés ou de longues journées de travail.

- La structure des prestations d'assurance-emploi, telle qu'elle se présente à l'heure actuelle, n'a rien pour encourager les chômeurs locaux à accepter un emploi en horticulture à cause de son caractère saisonnier, contribuant du même coup au taux élevé de roulement de la main-d'œuvre.
- L'image du milieu de travail horticole est défavorable aux yeux de la population locale.

4.3 Occasions d'emploi offertes

- L'usage plus fréquent d'équipement de haute technologie, notamment dans la sericulture, crée de nouveaux postes pour les travailleurs spécialisés.
- Une plus grande attention portée à la sécurité des aliments et des travailleurs ainsi qu'à la diminution de l'emploi de produits antiparasitaires chimiques améliore le milieu de travail, surtout dans les serres climatisées.
- Le fait de faire un travail lié à la nature à travailler au grand air avec des plantes vivantes et en équipe, etc., pourrait servir à vendre l'image de l'horticulture en tant qu'industrie « verte ».
- Le travail horticole représente souvent la solution idéale comme premier emploi pour les jeunes canadiens, leur permettant ainsi d'étayer leurs compétences tout en gagnant un revenu.
- Le travail horticole est une bonne source d'emploi pour ceux qui ne s'intéressent qu'à un travail à court terme ou saisonnier ou, encore, qui vivent une transition entre deux emplois.

4.4 Menaces

- Le Canada subit une évolution démographique importante qui se traduit par une diminution du nombre de travailleurs disponibles.
- L'activisme social exigeant la syndicalisation des travailleurs horticoles, ce qui engendrerait des coûts supplémentaires éventuellement non récupérables du marché, menace la viabilité de la production horticole en la rendant non concurrentielle.
- Les pays étrangers peuvent pratiquer le dumping des produits sur le marché canadien sans craindre une opposition organisée ou un examen indépendant des pratiques d'établissement des prix des importateurs.
- Le taux élevé de roulement de la main-d'œuvre nuit à la productivité des travailleurs.
- Le programme d'assurance-emploi actuel a un effet dissuasif sur les chômeurs, les poussant à éviter le travail saisonnier offert par l'industrie de l'horticulture.
- Le gouvernement fait preuve d'inertie face à la pénurie de main-d'œuvre horticole.
- À moins qu'on ne trouve des solutions à la pénurie de main-d'œuvre, la production horticole du Canada déclinera et, par conséquent, sa contribution à l'économie nationale, à la balance commerciale ainsi qu'au mode et au niveau de vie des Canadiens baissera.

5. Enjeux et résultats souhaités

Le résultat de l'analyse de la situation actuelle du secteur de l'horticulture par les tables rondes sur les ressources humaines révèle quatre principaux domaines d'intervention. Une action rapide visant à traiter de ces questions améliorera la compétitivité du secteur et abattra les obstacles à la croissance.

5.1 Embauchage et rétention d'un nombre suffisant d'employés à des taux salariaux concurrentiels

- 5.1.1** Entreprendre une étude de marché pour déterminer les facteurs qui permettront de créer des messages efficaces pour non seulement attirer la main-d'œuvre spécialisée et semi-spécialisée vers l'industrie de l'horticulture canadienne, mais aussi l'y retenir, et ce, dans toutes les régions de production. En un premier temps, l'étude consistera à cerner les motifs de la perception négative qu'a la population canadienne du travail horticole et, en un deuxième, à évaluer la façon la plus efficace d'opérer un revirement.
- 5.1.2** Élaborer une base de données pour mesurer les principaux indices de rendement, dont le taux de rétention/roulement et le nombre de postes vacants, sur une base continue afin de fournir des renseignements fiables sur lesquels l'industrie peut fonder ses revendications auprès des législateurs.
- 5.1.3** Faire un sondage sur les besoins actuels des travailleurs en ce qui a trait aux conditions de travail et leur satisfaction professionnelle en général; à partir de ces renseignements, élaborer une liste de priorités pour déterminer où se trouve le meilleur rapport coût-bénéfice pour mettre en œuvre les améliorations requises.
- 5.1.4** Documenter et communiquer les pratiques exemplaires d'embauche et de rétention de la main-d'œuvre, y compris l'attention portée à l'établissement d'un milieu de travail sain, aux communications dans la langue du travailleur, aux occasions de perfectionnement et de promotion, aux incitatifs pécuniaires, etc.
- 5.1.5** Élaborer un système efficace pour dégager les aspects de l'horticulture ou d'autres industries ayant des besoins de main-d'œuvre saisonnière complémentaires pour favoriser le partage et la mise en commun des ressources humaines.
- 5.1.6** Militer pour la réforme stratégique ainsi que pour la réglementation gouvernementale favorisant la flexibilité et la mobilité et reconnaissant la diversité des rôles du travailleur horticole, y compris en ce qui a trait aux activités de commercialisation.
- 5.1.7** Créer des ententes de travail entre les organismes existants (immigrants, jeunesse, autochtones, etc.) et les employeurs de l'horticulture afin de favoriser l'embauche à partir de ces sources; faire un suivi conjoint des résultats obtenus.
- 5.1.8** Favoriser l'innovation des méthodes organisationnelles et opérationnelles du milieu de travail pour porter plus d'attention sur les facteurs susceptibles d'améliorer la productivité, dont les concepts ergonomiques qui réduisent le niveau d'effort requis du travailleur.
- 5.1.9** Militer pour la modification des politiques stratégiques de manière à favoriser l'immigration des travailleurs non spécialisés vers le Canada qui désirent travailler dans le secteur de l'agriculture.

5.2 Valorisation du dossier des travailleurs saisonniers parmi les questions nécessitant une réforme urgente des politiques

- 5.2.1** Renseigner les ministères fédéraux sur la valeur et l'importance de la main-d'œuvre saisonnière.
- 5.2.2** Déterminer lesquels des règlements doivent être modifiés de façon à valoriser le travail saisonnier et établir l'ordre de priorité des réformes en fonction de leur degré d'urgence.
- 5.2.3** Travailler de concert avec les deux paliers de gouvernement pour sélectionner et mettre en place divers incitatifs ou pour découvrir et éliminer les éléments dissuasifs du travail horticole (le Régime de pension du Canada ou le Régime des rentes du Québec, la Sécurité de la vieillesse, l'assurance-invalidité, etc.).
- Plus particulièrement, *le gouvernement fédéral* doit modifier le système d'assurance-emploi (AE) pour permettre aux prestataires d'accepter un travail à temps partiel ou saisonnier dans le secteur de l'horticulture sans subir de perte ou de baisse de leurs prestations touchent.
 - La réglementation de l'AE doit aussi être modifiée dans les plus brefs délais de manière à en éliminer les éléments qui dissuadent les chômeurs d'accepter un travail saisonnier en horticulture.
 - Parallèlement, *les ministères provinciaux concernés* doivent modifier les lois provinciales relatives au bien-être social pour encourager les gens à travailler dans le secteur de l'horticulture sans craindre la perte de leurs prestations ou d'autres avantages dont ils bénéficient.
- 5.2.4** Modifier les modalités du PTASA/M de manière à l'étendre à l'échelle nationale, à en rendre le coût abordable et à le rendre accessible à tous les intervenants.
- 5.2.5** Ouvrir le PTASA/M aux activités de commercialisation et autres services connexes des sous secteurs des ornementaux et des fermes où la commercialisation s'effectue sur place.
- 5.2.6** Former un comité secteur privé-gouvernement ayant le mandat suivant :
- a) Examiner les demandes provenant des producteurs pour l'embauche de travailleurs immigrants spécialisés;
 - b) Préciser les occupations spécialisées en horticulture où il y a une pénurie de main-d'œuvre et veiller à ce qu'elles soient inscrites sur la liste d'occupations méritant des points selon la *Loi sur l'immigration*;
 - c) Examiner et modifier la politique sur l'immigration afin de permettre l'accueil d'immigrants disposés à accepter des postes dans le secteur de l'horticulture, y compris le travail non spécialisé.
- 5.2.7** Examiner les cotisations à l'AE et au RPC ou au RRQ des travailleurs saisonniers et de leurs employeurs en vertu du PTASA/M en vue de réduire ces charges sociales ou de les réinvestir au profit des employeurs et des travailleurs cotisants.
- 5.2.8** Réviser les réserves gouvernementales destinées à la formation de manière à en consacrer une plus grande part à l'amélioration des programmes offerts aux personnes déjà à l'emploi de l'industrie.

- 5.2.9** Faciliter l'accès aux lieux de travail ruraux par l'amélioration du transport à partir des centres urbains.
- 5.2.10** Conserver le statut spécial des travailleurs horticoles, accordé par les lois provinciales reconnaissant la diversité croissante des travaux de commercialisation ainsi que de culture en champs et en serre.
- 5.3 Lancement d'une campagne de transformation et de commercialisation efficace de l'image du secteur de l'horticulture canadienne afin de promouvoir ce dernier en tant que milieu de travail agréable**
- 5.3.1** Élaborer et diffuser du matériel publicitaire pour promouvoir et mieux expliquer les diverses options de carrière au sein des sous-secteurs de l'horticulture en prenant les mesures suivantes :
- participer plus activement aux journées carrières des écoles;
 - établir des programmes d'enseignement coopératif pour offrir aux étudiants une expérience pratique et développer en eux une morale du travail;
 - offrir des prix d'excellence aux meilleurs producteurs en reconnaissance de leurs contributions exceptionnelles à la gestion et au perfectionnement de la main d'œuvre;
 - établir des programmes d'échange national et international d'étudiants.
- 5.3.2** Renseigner les principaux intervenants du secteur de l'éducation sur les carrières disponibles dans le domaine de l'horticulture :
- Renseigner les élèves susceptibles de ne pas terminer leurs études secondaires sur la disponibilité de postes en horticulture de débutant non spécialisé et leur faire valoir le potentiel d'avancement et d'acquisition de compétences en cours d'emploi;
 - Renseigner les élèves ayant des habiletés techniques sur les postes spécialisés et semi-spécialisés du secteur de l'horticulture.
- 5.3.3** Attirer l'attention des législateurs et du public sur l'importance de l'horticulture à l'économie canadienne.
- 5.3.4** Exploiter l'image « verte » du travail horticole, le présentant comme un milieu de travail agréable et un moyen gratifiant de contribuer à la société.
- 5.3.5** Expliquer les avantages du travail horticole canadien dont jouissent les travailleurs saisonniers étrangers, y compris les retombées découlant de l'investissement des revenus dans leur pays d'origine, situation qui s'apparente à de l'aide étrangère indirecte.
- 5.4 Promotion d'un environnement de formation continue et de perfectionnement des compétences**

Pour être efficace, la formation en horticulture doit être de courte durée. Les programmes de formation doivent être conçus et diffusés en fonction de ce principe.

- 5.4.1** Entreprendre une évaluation approfondie des outils de formation actuellement utilisés par chaque sous-secteur de l'industrie et mettre l'ensemble de ces outils à la disposition de tous les producteurs.
- 5.4.2** Déterminer les lacunes existant en matière d'outils de formation et établir un plan pour combler toute défaillance de manière prioritaire.
- Ces outils pourraient comprendre les cliniques de formation de courte durée, les groupes d'étude, le matériel d'instruction sur vidéo, les modules d'étude autodidacte, l'apprentissage à distance, les cours par correspondance et la formation par modules.
 - L'industrie doit élaborer des cliniques de formation de courte durée dans plusieurs domaines techniques. Ces modules peuvent être conçus pour s'appliquer à plusieurs secteurs ou, encore, s'adresser à des sous-secteurs ou à des régions particulières. Ils porteraient sur des sujets tels que la lutte intégrée contre les parasites, les technologies s'appliquant aux cultures de chaque secteur, les techniques d'élagage, l'utilisation et l'entretien de l'équipement de la ferme, la catégorisation des produits, etc.
 - Les compétences en gestion des propriétaires-directeurs et des superviseurs doivent faire l'objet de mises à jour au moyen de cours pertinents et de projets d'échange international. Les cours peuvent aborder les sujets suivants : les stratégies de commercialisation, la compétitivité, la commercialisation à l'échelle mondiale, les systèmes d'information marketing, la planification financière et immobilière ainsi que la gestion de la technologie et des ressources humaines.
 - On devra élaborer un programme intégré et gradué de perfectionnement des compétences lié aux programmes d'enseignement coopératif, de pré-apprentissage, d'apprentissage et d'enseignement des métiers dans les écoles secondaires.
 - La gestion du personnel devrait constituer un des principaux axes de perfectionnement du propriétaire-directeur. En outre, les pratiques exemplaires doivent faire l'objet d'une diffusion importante afin de faire profiter le plus grand nombre de personnes possible de l'expérience de leurs homologues.
- 5.4.3** Permettre aux travailleurs horticoles bénéficiant de l'AE d'avoir accès au soutien à la formation pour emplois horticoles, malgré leur saisonnalité, par l'intermédiaire des bureaux régionaux de RHDC afin de satisfaire les besoins du secteur.
- 5.4.4** Offrir aux employés superviseurs des cours pour formateur afin de leur permettre d'apprendre les techniques nécessaires pour former de façon efficace leurs subalternes dans le cadre de leur emploi.
- 5.4.5** Formaliser la structure de formation afin de distinguer les différents niveaux de connaissance et de compétence atteints par les travailleurs.
- La reconnaissance du niveau de compétence peut comprendre l'accréditation volontaire.
 - Des normes applicables aux stagiaires sont nécessaires pour certains sous-secteurs, dont les ornementaux.

6. Mise en œuvre

6.1 Actions stratégiques

- 6.1.1** Former le Conseil sectoriel national des ressources humaines de l'horticulture qui axera son action sur la mise en œuvre des recommandations prioritaires de ce rapport. Cet organe doit être dirigé par l'industrie et composé majoritairement des représentants de cette dernière qui travaillent dans les secteurs clés de l'horticulture de chaque grande région du Canada.
- 6.1.2** Établir des mécanismes efficaces pour préciser rapidement les enjeux régionaux et pour veiller à ce que ceux-ci soient traités par le Conseil national. Les intervenants clés, y compris les agences gouvernementales et les établissements de formation, devront disposer d'un mécanisme de communication avec le Conseil national pour que ce dernier puisse porter les préoccupations de l'industrie à leur attention.
- 6.1.3** Entreprendre des recherches démographiques de base pour préciser les répercussions sur la disponibilité des travailleurs horticoles du vieillissement et des origines ethniques de la population active au Canada.
- 6.1.4** Faire des représentations auprès des ministères fédéraux pour les inciter à adopter des réformes qui tiennent compte des besoins urgents du secteur de l'horticulture en ce qui a trait à la main-d'œuvre. Le Conseil sectoriel national de l'horticulture doit coordonner ces efforts afin que les messages soient communiqués par une seule voix, cohérente et efficace, soulignant ainsi la nature urgente et diversifiée des besoins de l'horticulture.
- 6.1.5** Élaborer des programmes à l'intention des employés pour reconnaître les formations reçues, dont les programmes d'apprentissage, fondés sur le modèle européen, tout en tenant compte des programmes canadiens existants.
- 6.1.6** Promouvoir et publiciser des études de cas montrant les contributions des travailleurs étrangers à l'économie canadienne, notamment en horticulture, et les retombées financières dans leurs pays d'origine grâce au travail horticole effectué au Canada.
- 6.1.7** Suivre de plus près l'évolution des indicateurs clés des tendances en matière de main-d'œuvre dans le secteur de l'horticulture canadienne afin de fournir à l'industrie des statistiques à jour pour fonder ses recommandations.

6.2 Prochaines étapes

Dans l'immédiat – S'organiser pour agir

- 6.2.1** Établir le Conseil sectoriel national des ressources humaines de l'horticulture.
- 6.2.2** Former des sous-comités qui centrent leur attention sur chacun des quatre domaines principaux suivants :
- embauchage et rétention d'un nombre suffisant de travailleurs compétents à salaire compétitif;
 - valorisation du dossier sur les travailleurs saisonniers en vue d'une réforme urgente des politiques en la matière;

- lancement d'une campagne de transformation et de commercialisation efficace de l'image du secteur de l'horticulture canadienne afin de le promouvoir en tant que milieu de travail agréable;
- promotion d'un environnement de formation continue et de perfectionnement des compétences.

6.2.3 Formuler le plan de gestion du Conseil sectoriel de l'horticulture, définissant son mandat, les mesures du rendement, les liens souhaitables, son budget, etc.

D'ici la fin de 2004 – Faire un compte rendu de la situation

6.2.4 Compléter les recherches sur le profil du travailleur horticole de la saison 2004 partout au Canada et établir des projections sur les besoins de l'industrie durant la prochaine décennie dans le contexte de l'évolution démographique.

6.2.5 Compléter l'inventaire des outils disponibles partout au Canada (et dans d'autres régions du monde pertinentes pour le Canada) qui s'appliquent à l'horticulture canadienne.

6.2.6 Compléter les recherches et élaborer une campagne pour changer l'image de l'horticulture.

6.2.7 Résumer la législation et la réglementation gouvernant les travailleurs horticoles et établir les domaines prioritaires où une action urgente est requise.

En 2005 et par la suite – Apporter une contribution positive au moyen d'actions efficaces

6.2.8 Exercer des pressions pour faire avancer le dossier de réforme législative et réglementaire permettant d'encourager les travailleurs locaux à accepter des postes saisonniers.

6.2.9 Lancer la campagne de repositionnement du secteur de l'horticulture canadienne comme milieu de travail agréable, notamment en citant des témoignages sur les avantages dont jouissent les travailleurs étrangers.

6.2.10 Lancer des programmes de formation améliorés dans des régions et des sous-secteurs pour remédier aux lacunes et aux déficiences les plus urgentes.

6.2.11 Faire valoir les bonnes pratiques dans les politiques touchant les ressources humaines de l'industrie de l'horticulture et mettre sur pied des modifications efficaces à apporter aux milieux de travail afin de soutenir le bien-être et la productivité du travailleur.

Annexe I Acronymes

CCH	Conseil canadien de l'horticulture
CRHH	Conseil des ressources humaines en horticulture
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTASA/M	Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Annexe II Définitions

L'horticulture est divisée en deux grandes catégories : celle des produits alimentaires, c'est-à-dire les fruits et les légumes, et les produits non alimentaires qu'on appelle les ornementaux. Les composantes de ces sous-secteurs sont plus amplement détaillées dans le tableau figurant à la page 6.

Annexe III Liste des membres du Comité des ressources humaines du CCH

André Mousseau
Conseil québécois de l'horticulture
3230, rue Sicotte
Saint-Hyacinthe, QC J2S 2M2

Bruce McTavish
Chair,
Department of Production & Retail Horticulture,
Instructor, Business
Kwantlen University College
12666 - 72nd Ave
Surrey, BC V3W 2M8

Chris Andrews
Executive Director
Canadian Nursery Landscape Association
7856 Fifth Line South, RR # 4
Milton, ON L9T 2X8

Claude Laniel
Secrétaire-coordonnateur
Conseil québécois de l'horticulture
3230, rue Sicotte
Saint-Hyacinthe, QC J2S 2M2

Dave Sangster
Executive Director
Wild Blueberry Producers Association of
Nova Scotia
168 Dakota Road
P.O. Box 119
Debert, NS B0M 1G0

Doug Connery
Connery's Riverdale Farms
Box 158
Portage La Prairie, MB R1N 3B2

Gilles Szwedzka
La Maison des fleurs vivaces (ornemental)
807, rue Arthur-Sauvé
St-Eustache, QC J7R 4K6

Glen Lucas
General Manager
BC Fruit Growers' Association
1473 Water Street
Kelowna, BC V1Y 1J6

Greg Webster
Horticulture Nova Scotia
Box 84
Cambridge, NS B0P 1G0

Harold Deenen
Hank Deenen Landscaping Ltd.
1774 Midland Ave
Scarborough, ON M1P 3C2

Ken Forth
Forthdale Farms
RR #1
Lynden, ON L0R 1T0

Laurent Cousineau
Président
Institut québécois des ressources humaine en horticulture
570, boul. Roland-Therrien, bureau 206
Longueuil, QC J4H 3V9

Luce Daigneault
Directrice générale
Fédération interdisciplinaire de l'horticulture du Québec
Université Laval
Environtron, Cité universitaire
Sainte-Foy, QC G1K 7P4

Martine Matteau
Institut québécois des ressources humaines en horticulture
3230, rue Sicotte, local E-300 ouest
Saint-Hyacinthe, QC J2S 7B3

Michael Murray
Murray's Horticultural Services Ltd.
P.O. Box 601
1525 Portugal Cove Road
Portugal Cove, NL A1M 3R6

Terry Murphy
7856 Fifth Line South
RR #4, Station Main
Milton, ON L9T2X8

Tony DiGiovanni
Executive Director
Landscape Ontario
7856 Fifth Line South, RR #4
Milton, ON L9T 2X8

Wayne Dorsey
Ontario Potato Board
RR #4
Cookstown, ON L0L 1L0

Annexe IV Liste des membres du CCH

Colombie-Britannique

B.C. Blueberry Council
B.C. Fruit Growers' Association
B.C. Greenhouse Growers' Association
B.C. Tree Fruits Limited
B.C. Vegetable Marketing Commission
B.C. Potato and Vegetable Growers' Association
Fraser Valley Pea Growers' Association
Interior Vegetable Marketing Cooperative Agency
Island Vegetable Co-op Association
Lower Mainland Vegetable Distributors Inc.
Okanagan Federated Shippers

Représentant

Ray Biln
Penny Gambell
Marcus Janzen
Adrian Abbott
Murray Driediger
Judy Galey
John Savage
Jack Wessel
Terry Mitchell
Rick Gilmour
Richard King

Alberta

Alberta Seed Potato Growers Association
Alberta Vegetable Growers' (Processing)
Potato Growers of Alberta
Red Hat Cooperative

Gord Visser
Rob Oudman
Larry Buba
Ralph Van Dam

Saskatchewan

Saskatchewan Fruit Growers' Association
Saskatchewan Greenhouse Growers' Association
Saskatchewan Nursery Trades Association
Saskatchewan Seed Potato Growers' Association Inc.
Saskatchewan Vegetable Growers' Association

Arne Strom
Peter Charles
Tim Van Duyvendyk
Steve Sanders
Shawn Hansen

Manitoba

Chipping Potato Growers' Association of Manitoba
Keystone Vegetable Producers' Association Inc.
Manitoba Root Crop Producers' Marketing Board
Peak of the Market
Seed Potato Growers' Association of Manitoba
Vegetable Growers' Association of Manitoba

Wayne Rempel
Eric Adriaansen
Dave Jeffries
Keith Kuhl
Garry Sloik
Doug Connery

Ontario

Bradford and District Vegetable Growers' Association
Grape Growers of Ontario
Ontario Asparagus Growers' Marketing Board
Ontario Fresh Grape Growers' Marketing Board
Ontario Fruit and Vegetable Growers' Association
Ont. Greenhouse Vegetable Producers' Marketing Board
Ontario Potato Board
Ontario Tender Fruit Producers' Marketing Board
Thedford Grand Bend Vegetable Growers' Association

No rep attended
Ray Duc
John Jacques
Larry Hipple
Ken Porteous
Burkhard Metzger
Wayne Dorsey
Len Troup
John Smits

Québec

Association des jardiniers maraîchers du Québec
Conseil québécois de l'horticulture
Fédération des producteurs de pommes de terre
du Québec
Fédération des producteurs de pommes du Québec
Fédération des producteurs maraîchers du Québec
Fédération interdisciplinaire de l'horticulture
ornementale du Québec
Fédération québécoise des producteurs de fruits et
légumes de transformation
Groupe Vegco Inc.
Syndicat des producteurs d'oignons du Québec

Représentant

André Turenne
Claude Laniel

Pierre Chouinard
Steve Levasseur
Louise Tardy

André Mousseau

Gilles McDuff
Jean-Yves Lohé
Jean-Bernard Van Winden

Nouveau-Brunswick

Apple Growers of New Brunswick
New Brunswick Potato Shippers' Association Inc.
New Brunswick Seed Potato Growers' Association
New Brunswick Wild Blueberry Growers' Association
Potatoes New Brunswick

Paul LeBlanc
Mark Hanscome
Robert Jeppesen
Jennifer Stewart
Patton MacDonald

Nouvelle-Écosse

Horticulture Nova Scotia
Nova Scotia Fruit Growers' Association
Nova Scotia Potato Marketing Board
Scotian Gold Cooperative Limited
Wild Blueberry Producers' Association of N.S.

Greg Webster
Andrew Bishop
Greg Coldwell
David Cudmore
Dave Sangster

Île-du-Prince-Édouard

Mid-Isle Farms
P.E.I. Horticultural Association Inc.
P.E.I. Potato Board
P.E.I. Potato Dealers' Association
P.E.I. Potato Processing Council
P.E.I. Seed Potato Growers' Association
Potato Producers' Association of P.E.I.

Bertram Webster
Brenda Simmons
Ivan Noonan
Alvin Keenan
Dwight Gardiner
Robert MacDonald
Gary Linkletter

National et international

Association canadienne de la distribution de fruits et légumes
Canadian Nursery Landscape Association
Canadian Ornamental Plant Foundation
Flowers Canada
Frozen Potato Institute

Beth Patillo
Henry Heuver
Todd Baker
Bob Martin
Chris Kyte

Administrations provinciales

Alberta Agriculture, Food and Rural Development
Saskatchewan Agriculture and Food
Agriculture et Alimentation Manitoba
Ministère de l'Agriculture, des Pêches et de
l'Aquaculture du Nouveau-Brunswick
N.S. Department of Agriculture and Fisheries
P.E.I. Department of Agriculture, Fisheries,
Aquaculture, and Forestry

Représentant

Christine Murray
Andrew Sullivan
Bills Moons

Brian Dykerman
Peter Rideout

Chris Jordan

Annexe V Profil corporatif du CCH

Le CCH est une association nationale sans but lucratif qui jouit d'une longue histoire, dont il est à juste titre très fier, en qualité de représentant d'un secteur dynamique et diversifié de l'agriculture canadienne, soit l'horticulture. Le CCH dédie ses efforts à la promotion des intérêts de ses membres depuis 1922.

Parsemés de l'Atlantique au Pacifique, les membres du CCH travaillent principalement à cultiver et à conditionner plus de 120 produits horticoles, comprenant les fruits, les légumes, les fleurs et les plantes ornementales.

Sa mission

La mission du CCH consiste en un engagement indéfectible à promouvoir la croissance et la viabilité économique de l'horticulture par la favorisation de la coopération et de la compréhension en vue d'en arriver à un consensus national sur les questions clés et, ainsi, de présenter une volonté concertée et claire à l'Administration gouvernementale ainsi qu'aux autres intervenants à l'échelle nationale et internationale.

Ses membres

Le corps des membres du CCH est formé d'organismes provinciaux et nationaux défendant les intérêts du secteur des produits horticoles, organismes qui regroupent plus de 20 000 producteurs du Canada. Le CCH compte aussi parmi ses membres des associations œuvrant dans les produits et services connexes, des représentants des autorités provinciales ainsi qu'un certain nombre de producteurs individuels.

Il y a deux qualités de membres : les membres associés et les membres actifs. Les producteurs individuels et les fournisseurs de l'industrie peuvent adhérer à titre de membre associé sans droit de vote alors que les associations et autres groupes sont désignés membres actifs avec droit de vote.

Son mandat

Le CCH détient un mandat clair de constituer une présence dynamique et active dans la capitale nationale en portant, conformément à la volonté de ses membres, toute question touchant le secteur horticole à l'attention du ministre d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et d'autres ministres et ministères provinciaux et fédéraux.

Sa sphère d'activité

La sphère d'activité du CCH au nom de ses membres se veut très vaste. Les questions qu'il traite englobent une gamme étendue de besoins et de préoccupations, notamment dans les domaines suivants :

Recherche et technologie :

- Donner à ses membres l'accès aux outils et aux nouvelles technologies de protection des cultures, y compris la biotechnologie;
- Mettre au point des outils de soutien à la commercialisation de la production horticole;

- Veiller à ce que le secteur horticole bénéficie d'études pertinentes et que les décideurs soient conscients des priorités et de toute évolution dans les besoins.

Normes commerciales et industrielles :

- Veiller à la salubrité des aliments, gérer les situations de crise;
- Aider les secteurs de produits agroalimentaires qui sont confrontés à toute menace pour leur commerce;
- Apporter sa contribution à l'élaboration d'accords commerciaux et promouvoir la création d'un milieu d'affaires favorable par l'établissement de règles équitables gouvernant l'importation et l'exportation;
- Veiller au suivi des questions et des actions phytosanitaires;
- Assurer la convivialité du milieu réglementaire;
- Maintenir ouvertes les voies de communication et de dialogue avec l'Association canadienne de la distribution de fruits et légumes (ACDFL) et ses membres, l'Institut des aliments du Canada (IAC) et l'Association canadienne des fabricants de grignotines (ACFG), de manière à favoriser le développement de la relation entre les producteurs, les entreprises de conditionnement, les grossistes, les détaillants et les entreprises de transformation.

Finances et ressources humaines :

- Promouvoir l'élaboration de programmes de protection de revenu qui soient équitables pour tous les horticulteurs du Canada;
- Se tenir au courant de la réglementation fédérale sur l'emploi;
- Continuer à soutenir les programmes de gestion de la main-d'œuvre étrangère que sont le PTAS et la Fondation des entreprises ayant recours à de la main-d'œuvre étrangère (F.E.R.M.E.).

Le recueil et la dissémination de l'information aux membres constituent une fonction clé du CCH.

Ses comités

Les comités énumérés ci-dessous œuvrent activement à étudier et à cerner les questions d'intérêt particulier pour leur secteur de manière à concerter les efforts en vue de les résoudre :

Comité des pommes et des fruits
 Comité de protection des cultures, des plantes et de l'environnement
 Comité des finances et de la commercialisation
 Comité de la salubrité alimentaire
 Comité des ressources humaines
 Comité des pommes de terre
 Comité de la recherche et de la technologie
 Comité des normes commerciales et industrielles
 Comité des légumes

Le bureau national est chargé de la coordination, de la communication et de la promotion des besoins de l'industrie de l'horticulture au nom des membres du CCH, conformément aux directives du Bureau, du Comité des finances et du Conseil d'administration.

Direction

La direction du CCH est exercée par le Bureau et le Comité des finances que le Conseil d'administration a chargé de cette responsabilité au nom des membres.

Annexe VI Liste de projets

A) RÉGION DE L'ONTARIO

1. Activités générales

1.1 Élaboration du concept de centre de formation et de perfectionnement horticole (*Horticultural Training and Education Centre – HORTEC*) en partenariat avec la Landscape Ontario Horticultural Trades Association, l'Ontario Horticultural Human Resource Council et le collège Humber. Ce concept visait à créer la synergie nécessaire pour intégrer tous les niveaux de formation dans un modèle gradué, cohérent et efficace. Le modèle sera mis sur pied au site du *Landscape Ontario 50 Acre* où les élèves seront en mesure d'apprendre le métier de l'horticulture au moyen du montage et de l'entretien d'un réseau étendu de jardins publics.

1.2 Formation d'une association d'enseignants en horticulture du niveau post secondaire (*Ontario Horticultural Educators Committee – OHEC*) ayant pour objectif d'exploiter toute possibilité de synergie et d'intégration des programmes éducatifs existants.

1.3 Formation d'une association d'enseignants du niveau secondaire (*Horticultural Ontario Secondary Teachers Association – HOSTA*).

1.4 Création d'un programme de bourses d'études contribuant plus de 25 000 dollars par année aux études postsecondaires.

1.5 Élaboration d'un programme de bourses d'études secondaires pour inciter les jeunes à étudier l'horticulture.

1.6 Concertation avec Compétences Canada pour l'élaboration d'un concours visant à développer les compétences en horticulture aux niveaux secondaire et postsecondaire. Les lauréats sont honorés dans le contexte de l'événement Canada Blooms Flower and Garden Show, lequel présente l'industrie de l'horticulture aux 125 000 participants.

1.7 Participation à de nombreux salons de l'emploi pour inciter les jeunes à considérer une carrière en horticulture.

1.8 Formation de partenariats avec le Programme d'apprentissage offert aux jeunes Ontariens pour faire le lien entre les élèves des programmes d'enseignement coopératif et l'industrie.

1.9 Travail sur l'élaboration d'un programme d'accréditation des compétences au niveau secondaire fondé sur le Programme de technicien diplômé en horticulture.

1.10 Collaboration avec le ministère de l'Environnement à l'élaboration et à la mise sur pied d'un programme pour former les techniciens en produits antiparasitaires (*Pesticide Technician Program*). Ce programme unique visant l'utilisation sécuritaire des antiparasitaires emploie un réseau de 350 examinateurs agréés pour enseigner la matière et évaluer (théorie et pratique) plus de 5 000 techniciens en produits antiparasitaires. Le Ministère nous a autorisé à gérer le modèle d'accréditation et de formation.

1.11 Élaboration et mise sur pied d'un programme de communication et de sensibilisation qui comporte des visites aux écoles secondaires et la participation à des conférences pour

conseillers en orientation dans le but de communiquer aux jeunes les messages de l'horticulture.

1.12 Création de brochures et d'affiches qui communiquent les détails d'une carrière en horticulture.

1.13 Création d'un site web à l'adresse <http://hortcareers.com/>.

1.14 Réalisation d'un vidéom à contenu interactif pour expliquer les avantages d'une carrière en horticulture.

1.15 Réalisation d'une présentation sur logiciel PowerPoint que les employeurs peuvent utiliser durant des salons de l'emploi.

2. Formation et perfectionnement des propriétaires/directeurs

2.1 Élaboration d'une série de guides sur les ressources humaines à l'intention du propriétaire-directeur (*Owner Manager Human Resource Guides*) qui ont été distribués dans toutes les installations horticoles.

2.2 Mise sur pied de colloques et de cours présentant le contenu du manuel du propriétaire-directeur (*Owner-Manager Workbook*).

2.3 Réalisation de plus de 80 colloques et d'ateliers d'hiver consacrés aux ressources humaines. Ces colloques ont été très appréciés par les 1 700 personnes qui y ont participé chaque année. Plus de 17 000 personnes ont reçu cette formation ou ce perfectionnement depuis les dix dernières années.

2.4 Introduction de sujets touchant les ressources humaines aux réunions mensuelles de notre section.

2.5 Introduction de sujets touchant les ressources humaines à notre conférence annuelle à laquelle participent de 10 000 à 14 000 personnes.

2.6 Achèvement imminent de l'élaboration d'un programme permettant d'obtenir le grade de professionnel accrédité en horticulture (*Certified Horticultural Professional – CHP*) et de professionnel accrédité en aménagement paysager (*Certified Landscape Professional – CLP*), diplômes qui seront reconnus par l'industrie partout au Canada et serviront de modèle et de guide au perfectionnement professionnel continu.

2.7 Parrainage d'une étude détaillée sur le travail saisonnier qui a été effectuée par l'université de Guelph. Cette étude a servi de fondement pour aider l'industrie à élaborer des programmes de rétention d'employés, dont celle de la « banque d'heures » et le partage des employés avec d'autres industries saisonnières.

2.8 Création d'un plan de pratiques sécuritaires qui a contribué à promouvoir une attitude sécuritaire laquelle a donné lieu à une réduction du nombre d'accidents dans le secteur de l'horticulture.

2.9 Élaboration d'un guide de la sécurité (*Safety Manual*) qui est utilisé par l'industrie comme guide pratique pour la tenue des réunions informelles avec les employés pour parler de la sécurité.

2.10 Collaboration avec la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) pour élaborer des programmes innovateurs de formation en pratiques sécuritaires à l'intention de l'industrie. Le programme de sécurité des collectivités (*Safe Communities Program*) et le programme de sécurité des groupes (*Safety Groups Program*) ont contribué à diminuer presque de moitié des primes de la CSPAAT par suite de la réduction des accidents dans le secteur.

2.11 Gestion du programme de bourses en sciences et technologie (Science and Technology grants program).

2.12 En partenariat avec le conseil des ressources humaines de l'agriculture ontarienne (*Ontario Agriculture Human Resource Council*), élaboration d'un programme d'évaluation de la sécurité qui a aidé les producteurs et les horticulteurs à mettre sur pied des systèmes de sécurité adaptés à leurs milieux de travail.

2.13 Publication de nombreux articles dans des revues spécialisées sur tous les aspects du développement des ressources humaines.

2.14 Élaboration d'un programme national d'assurance-maladie pour les employeurs et les employés.

3. Perfectionnement des employés

3.1 Élaboration et mise sur pied d'un programme menant au grade de technicien accrédité en horticulture (*Certified Horticultural Technician Program – CHT*). Ce programme unique d'évaluation des horticulteurs sert de guide de perfectionnement continu des employés.

3.2 Création d'une campagne encourageant l'embauche des techniciens accrédités en horticulture (CHT).

3.3 Élaboration d'un plan d'intégration de l'accréditation des compétences à tous les niveaux du système éducatif en commençant par les élèves des écoles secondaires et à toute la gamme des programmes, y compris les projets d'enseignement coopératif, de pré-apprentissage, d'apprentissage pour les jeunes et d'apprentissage ainsi que d'études technologiques, universitaires et professionnelles. Ce plan ambitieux a fait l'objet de l'*Education Symposium* qui a eu lieu au collège Humber en janvier 2004.

3.4 Élaboration du programme *Winter Workshop Program* qui est un programme de formation hivernal destiné aux employés.

3.5 Mise sur pied du programme d'initiatives jeunesse (*Youth Initiatives Program*) ayant connu un succès retentissant qui donne non seulement une formation de base aux jeunes chômeurs mais leur offre également des emplois dans l'industrie par la suite. Ce modèle éprouvé a été à l'origine de plusieurs réorientations de carrière réussies.

3.6 Réalisation de sept programmes structurés d'initiatives jeunesse ainsi que des programmes d'apprentissage et d'apprentissage pour les jeunes.

3.7 Coordination des activités du comité consultatif du ministre de la Formation, des Collèges et Universités. Nous travaillons sur l'intégration des programmes d'accréditation aux programmes d'apprentissage.

3.8 Réalisation de programmes de communication pour inciter les employeurs à parrainer des apprentis.

Terry Murphy, directeur

Tony DiGiovanni, président

Conseil sur les ressources humaines en horticulture de l'Ontario

B) RÉGION DU QUÉBEC

1. Promotion de la gestion des ressources humaines

1.1 Mise sur pied de la Semaine horticole

Cet événement annuel de deux jours sert de cadre à des conférences et des colloques auxquels participent environ 800 personnes provenant des différentes spécialités du secteur de la production horticole.

1.2 Organisation de conférences

Diverses conférences ont été mises sur pied traitant de :

- la législation du travail,
- la mobilisation et la discipline,
- l'individu et de l'organisation.

1.3 Mutuelle de prévention en santé et sécurité au travail

Notre Mutuelle de prévention du secteur de l'horticulture, laquelle veille à la prévention des accidents dans les milieux de travail, est composée de plus de 300 entreprises dont la masse salariale totale s'élève à 85 millions de dollars.

1.4 Prix de gestion des ressources humaines en horticulture

Ce prix rend hommage à l'entreprise horticole qui s'est distinguée dans la gestion de ses ressources humaines.

1.5 Relevé des outils employés pour évaluer les coûts de la main d'œuvre du secteur de l'horticulture

Cette étude avait pour but d'examiner les outils d'évaluation des coûts de la main-d'œuvre qui sont déjà en usage dans l'industrie de l'horticulture ou qui peuvent être adaptés aux entreprises horticoles. Les centres de recherches canadiens et étrangers ont été consultés pour réaliser cette étude.

1.6 Communications et diffusion

Des articles et des communiqués sont régulièrement produits en collaboration avec les associations du secteur de l'horticulture pour transmettre des informations sur les questions liées aux ressources humaines.

1.7 Normes du travail

Une analyse des recommandations de la Commission des normes du travail (CNT) et des répercussions de ces recommandations sur l'horticulture a été effectuée. Le dossier des revendications de l'industrie de l'horticulture a été présenté et l'une d'entre elles a effectivement été retenue par les législateurs.

1.8 Mutuelle d'assurance collective

Des renseignements ont été diffusés aux employeurs les informant au sujet de la Mutuelle d'assurance collective, programme d'assurance adapté aux besoins de l'horticulture.

1.9 Code de bonnes pratiques en ressources humaines

Créé en 1998, ce bilan a été examiné, mis à jour et publié à nouveau en trois langues (français, anglais et espagnol).

1.10 Trousse de l'employeur en horticulture ornementale

Produite précisément à l'intention des entreprises qui offrent des biens et des services d'horticulture ornementale, cette publication se veut un outil de référence et d'aide en matière de gestion des ressources humaines.

1.11 Publication du *Manuel des employeurs en agriculture et en horticulture*

L'adaptation du document *Managing People on your Farm*, publié en 1997 par le Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole (CCGEA), a été entreprise sous la supervision de l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH).

1.12 Diagnostic sur la main-d'œuvre en horticulture ornementale

On nous a demandé d'étudier les différents aspects des ressources humaines du secteur de l'horticulture ornementale au Québec.

2. Formation et perfectionnement de la main-d'œuvre

2.1 Élaboration de guides de formation

Des guides de formation ont été rédigés sur :

- la formation des superviseurs horticoles,
- la communication et la résolution des conflits.

2.2 Amélioration de l'ambiance de travail

Les directeurs ont été conviés à une séance d'une durée de sept heures.

2.3 Formation sur l'équité salariale

Étant donné les obligations prescrites par la *Loi sur l'équité salariale*, un programme de formation répondant aux besoins des entreprises horticoles a été élaboré pour les aider à satisfaire ces nouvelles obligations.

2.4 Révision des programmes de formation en horticulture ornementale

Deux programmes à l'intention des élèves du diplôme d'études professionnelles ont fait l'objet d'un examen. La participation de l'industrie a été suscitée pour faire en sorte que ses besoins soient portés à l'attention du ministère de l'Éducation.

2.5 Programme de formation pour jeunes handicapés

Des jeunes personnes souffrant de déficience mentale ont eu l'occasion de participer à un programme de formation. Ils ont pu être intégrés au marché du travail après cette formation en horticulture.

2.6 Fonds de formation professionnelle en horticulture

Ce fonds finance l'élaboration d'activités de formation requise par le secteur.

2.7 Participation au Comité sectoriel de la main-d'œuvre de la production agricole

Ce comité a été formé pour définir le plan d'action lié au développement de la main-d'œuvre du secteur de la production agricole.

2.8 Programme d'internat en science et technologie

La gestion de ce programme a permis l'intégration des diplômés au marché du travail, leur donnant ainsi une précieuse expérience de travail dans leur domaine de spécialisation.

2.9 Programme de stages internationaux

Ce programme a été conçu pour aider les jeunes travailleurs de 35 ans et moins à acquérir de nouvelles expériences de travail et à se familiariser avec d'autres méthodes de travail dans leur spécialité (les entreprises du secteur de l'horticulture ornementale sont jumelées à des homologues en France).

2.10 Banque de référence de candidats qualifiés

Les diplômés du domaine de l'horticulture peuvent s'inscrire à la banque de candidats. Les entreprises peuvent également afficher des postes par le biais du site web.

3. Mise en valeur des emplois

3.1 Trousse d'information sur les emplois en horticulture

Les métiers de l'horticulture est une publication simple et utile qui a été distribuée pour fournir des renseignements supplémentaires sur les catégories d'emploi, les tâches et les conditions d'emploi du secteur de l'horticulture québécoise.

3.2 Rencontres avec les élèves

Chaque année, l'IQRHH rencontre les élèves de différentes écoles pour leur donner des renseignements sur les emplois disponibles dans le secteur de l'horticulture.

3.3 Projet d'élaboration d'un cadre sectoriel de communication

L'IQRHH a demandé aux autorités de financer un plan de communication afin de répondre aux besoins du secteur de l'horticulture.

3.4 Relations avec les médias

Nous collaborons avec les différents médias pour communiquer des renseignements sur la main-d'œuvre de l'industrie de l'horticulture.

3.5 Formation de partenariats et élaboration de projets à l'échelle nationale

Nous travaillons en partenariat pour analyser les projets proposés par les conseils sectoriels (histoires à succès); nous évaluons la possibilité d'établir un partenariat avec l'Alliance des conseils sectoriels dans le but de concevoir des outils de promotion des emplois en horticulture, d'améliorer la gestion des ressources humaines, etc.

Martine Matteau, directrice générale

Laurent Cousineau, président

Institut québécois des ressources humaines en horticulture

Annexe VII Bibliographie

Agriculture et Agroalimentaire Canada, *2002-2003 - Les fruits : situation et tendances au Canada en 2001-2002 - pommes, fruits tendres, raisins et petits fruits*, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés, VERSION PRÉLIMINAIRE.*

Agriculture et Agroalimentaire, *2002-2003 - Les légumes: situation et tendances au Canada 1999-2000 (pommes de terre non comprises)*, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés, VERSION PRÉLIMINAIRE.*

Agriculture et Agroalimentaire, *2003-2004 - Aperçu de l'horticulture canadienne*, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés, VERSION PRÉLIMINAIRE.*

Canadian Nursery Landscape Association and Landscape Ontario Horticultural Trades Association, *Position Paper*, déclaration de principe présentée au Groupe de travail du Premier ministre sur le travail saisonnier, novembre 2003.

Données des producteurs membres du CCH, 2003, données obtenues par suite de discussions et de correspondance avec les membres.

Ernst & Young, *Horticulture Industry: Organizing the Future - Human Resource Issues and Opportunities - National Report*, étude commanditée par Emploi et Immigration Canada, 1993.

Horticulture Nova Scotia, *Labour Market Partnership Program of HRDC, 2003*, analyse de la main-d'œuvre, 2002.

Institut québécois des ressources humaines en horticulture, *Rapport annuel*, 2001 and 2002.

McEwan, Ken and Randy Duffy, *A Study of Labour Seasonality in the Landscape/Horticulture Industry*, préparé pour la Landscape Ontario Horticultural Trades Association et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Ridgetown College, Université de Guelph, 1999.

Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick, *Harvest Recruitment Project*, Rapport final sur l'initiative conjointe du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick et de Pommes de terre Nouveau-Brunswick, préparé pour Horticulture Nova Scotia and the Nova Scotia Fruit Growers' Association, 30 novembre 2003.

Wallis, Michael, *Seasonal Agriculture Labour Dynamics and Options for British Columbia*, préparé pour le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Pêcheries de la Colombie-Britannique, juin, 2003.

Webster, Greg, *El Legislation and its Impacts on the Availability of Seasonal and Harvest Labour for Agriculture*, recueil de résumés et de présentations faites aux compétences gouvernementales sur cette question. Horticulture Nova Scotia, 1994-2000.

* Les figures 1 et 2 représentent une synthèse des données que contenaient les trois documents d'Agriculture et Agroalimentaire Canada indiqués ci-dessus ainsi que d'autres données fournies par AAC.