

Étude technico-économique sur la productivité du travail et la compétitivité des entreprises en production porcine au Québec

15 mars 2022

Rapport final, partie II



Auteur (s)

Geneviève Berthiaume, B.Sc.a., responsable, CDPQ

Raphaël Mbombo Mwendela, M.Sc., chargé de projets, CDPQ

Collaboration :

Francis Goulet, agr. M.Sc., Directeur général, CECPA

Benoît Turgeon, agr., Conseiller en gestion agricole, CMCA

©Centre de développement du porc du Québec inc.
Dépôt légal 2022
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN 978-2-925175-05-6

Équipe de réalisation

Répondant	Geneviève Berthiaume, B.Sc.a., responsable - économie et gestion, CDPQ
Direction scientifique	Geneviève Berthiaume, B.Sc.a., responsable - économie et gestion, CDPQ
Chargé de projet	Raphaël Mbombo Mwendela, M.Sc., chargé de projets - économie et gestion, CDPQ
Collaborateurs	Francis Goulet, agr., M.Sc., directeur général, CECPA Benoît Turgeon, agr., conseiller en gestion agricole, CMCA
Rédaction	Geneviève Berthiaume, B.Sc.a., responsable - économie et gestion, CDPQ Raphaël Mbombo Mwendela, M.Sc., chargé de projets - économie et gestion, CDPQ

Remerciements

Ce projet est réalisé grâce à une aide financière du Programme de développement sectoriel, issu de l'Accord Canada-Québec de mise en œuvre du Partenariat canadien pour l'agriculture, L'Institut de recherche et de développement en agroenvironnement (IRDA) et Les Éleveurs de porcs du Québec. L'équipe tient aussi à remercier le Centre d'études sur les coûts de production en agriculture (CECPA) pour leur collaboration à ce projet.

Merci également aux membres du comité d'experts et aux participants des deux *focus group*.



Résumé

Le coût de la main-d'œuvre représente une proportion importante du coût de production du porc. De plus, le secteur porcin fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre qui devrait s'intensifier d'ici 2025 selon une étude du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA, 2016). Alors que le secteur devra hausser les embauches pour atteindre ses objectifs de production dans les prochaines années, le bassin de main-d'œuvre canadienne se resserre et le nombre d'emplois risquant de demeurer vacants pourrait s'élever à 123 000 d'ici 2029. Cela pourrait avoir d'importantes répercussions sur la capacité de l'industrie à répondre à la demande du marché international pour ses produits.

Ce projet visait à évaluer la productivité du travail telle qu'observée maintenant au Québec, identifier les facteurs de succès et offrir des recommandations au secteur dans une optique d'amélioration du coût de production et d'optimisation de la main-d'œuvre. À plus grande échelle, l'amélioration du coût de production des entreprises québécoises contribue à augmenter la compétitivité du secteur porcin sur l'échiquier national et international.

Pour y arriver, une analyse quantitative des données des enquêtes de coût de production du Centre d'étude sur les coûts de production en agriculture (CECPA) et des Éleveurs de porcs du Québec, pour la période 2008-2019, a été réalisée afin de dresser un portrait de l'état de la productivité du travail en production porcine au Québec (IRDA, 2021).

Ensuite, dans le deuxième volet, dont fait état ce rapport, une analyse qualitative a été réalisée. Pour ce faire, deux groupes de discussion (*focus group*) ont été formés représentant les principales réalités de la production porcine au Québec, soit les fermes de tailles petites et moyennes (2 000 truies et moins) et les fermes en réseau, dites grandes fermes (2 001 truies et plus). Les focus group ont permis de discuter des résultats de l'analyse quantitative et des réalités sur le terrain quant à la main-d'œuvre agricole et sa gestion dans les différentes entreprises.

Il en est ressorti que les entreprises ayant obtenu la meilleure productivité l'ont fait grâce aux qualités de gestionnaire des exploitants plutôt que par l'adoption de technologies récentes dans les bâtiments. La productivité du travail demeure une résultante multifactorielle qui dépend de l'interaction d'un état optimal des bâtiments et des équipements, l'expertise de la main-d'œuvre, la santé du troupeau et d'autres décisions de gestion telles que des incitatifs monétaires et non monétaires en faveur des salariés.

De plus, au fil des ans, le travail a évolué sur les entreprises, surtout sur celles de grandes tailles. Ces entreprises ont maintenant des employés spécialisés dans l'exécution de certaines tâches. Cela vient augmenter la productivité du travail tant et aussi longtemps qu'un suivi adéquat des autres paramètres de production soit fait.

Par ailleurs, outre la productivité et l'intensité du travail, en ce moment, l'enjeu principal est carrément la disponibilité de cette main-d'œuvre. Les éleveurs interrogés dans cette phase du projet se sont tous entendus pour dire que l'avenir de la production dépendra de la disponibilité des travailleurs étrangers, à tout le moins, en attendant de trouver des solutions technologiques (intelligence artificielle, etc.) pouvant pallier la pénurie de la main-d'œuvre. Les éleveurs devront aussi trouver l'optimum au niveau de la taille de l'entreprise de façon à maximiser la productivité du travail et ainsi éviter l'inefficacité structurelle, de façon à demeurer compétitif sur le marché mondial.

Table des matières

1	Introduction	1
2	Objectifs	2
3	Démarche pour la tenue de groupes de discussion	3
4	Résultats des discussions en <i>focus group</i>	4
4.1	Appréciation des grandes conclusions de l'analyse quantitative.....	4
4.2	L'évolution du travail dans les porcheries au cours des 10 dernières années.....	5
4.3	Les travailleurs étrangers : des enjeux spécifiques.....	6
4.4	Les défis de demain !	7
5	Conclusion	8
6	Références.....	9
	Annexe 1 : Membres du comité d'experts	I
	Annexe 2 : Participants aux <i>focus group</i>	II

1 Introduction

Le coût de la main-d'œuvre représente une proportion importante du coût de production du porc. De plus, le secteur porcin fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre qui devrait s'intensifier d'ici 2025 selon une étude du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA, 2016). Alors que le secteur devra hausser les embauches pour atteindre ses objectifs de production dans les prochaines années, le bassin de main-d'œuvre canadienne se resserre et le nombre d'emplois risquant de demeurer vacants pourrait s'élever à 123 000 d'ici 2029. Cela pourrait avoir d'importantes répercussions sur la capacité de l'industrie à répondre à la demande du marché international pour ses produits.

Ce projet visait à évaluer la productivité du travail telle qu'observée maintenant au Québec, identifier les facteurs de succès et offrir des recommandations au secteur dans une optique d'amélioration du coût de production et d'optimisation de la main-d'œuvre. À plus grande échelle, l'amélioration du coût de production des entreprises québécoises contribue à augmenter la compétitivité du secteur porcin sur l'échiquier national et international.

Pour ce faire, un comité d'experts (annexe 1) a été créé afin de valider les principaux éléments de main-d'œuvre à étudier. Dans ce rôle, il a chapeauté les deux principaux volets du projet. Le premier volet consistait en une évaluation de la productivité du travail selon certaines approches quantitatives privilégiées. Cette étude, réalisée par l'IRDA, a exploité de données historiques sur les coûts de production des entreprises porcines québécoises (IRDA, 2021).

Ensuite, dans le deuxième volet, dont fait état ce rapport, une analyse qualitative a été réalisée. Celle-ci s'est composée par la tenue de groupes de discussion, soit des « *focus group* » visant à bonifier et nuancer les résultats de l'analyse quantitative menée par l'IRDA (IRDA, 2021). Ce rapport présente donc l'analyse qualitative des informations trouvées sur la productivité et l'intensité du travail en production porcine lors de l'analyse des données des études sur le coût de production.

Le présent rapport se présente en plusieurs parties. D'emblée, les objectifs du projet global sont rappelés. Deuxièmement, l'approche adoptée pour l'analyse qualitative est présentée et, par la suite, les principales discussions des focus group sont présentées ainsi que les bons coups et choses à éviter selon les participants. Enfin, le rapport se termine par une brève conclusion.

2 Objectifs

L'objectif principal du projet dans son ensemble était d'évaluer la productivité du travail en production porcine au Québec afin d'identifier les meilleures pratiques et offrir des recommandations au secteur. Ces informations pourront également servir de valeurs de référence permettant l'analyse de l'impact sur la productivité du travail lors de l'introduction de nouvelles technologies ou de façons de faire.

Les objectifs spécifiques, quant à eux, consistaient à :

- Mesurer la productivité du travail dans les différents ateliers de la production porcine (maternité, pouponnière, engraissement);
- Déterminer des facteurs de succès ainsi que les caractéristiques des entreprises et des exploitants menant aux meilleures performances de productivité du travail;
- Établir des recommandations au secteur de la production porcine du Québec pouvant mener à des gains en productivité du travail;
- Établir des références spécifiques de la productivité du travail en production porcine afin de permettre l'analyse de l'impact sur la productivité et les résultats de l'entreprise lors de l'introduction de nouvelles technologies ou de façons de faire.

Au regard de ces objectifs, le présent rapport offre des pistes de réflexion ainsi que recommandations sommaires pour l'optimisation de la productivité de la main-d'œuvre.

3 Démarche pour la tenue de groupes de discussion

Afin de réaliser l'analyse qualitative, sous recommandations du comité d'experts, deux groupes de producteurs ont été formés pour la tenue de *focus group* étant donné les différentes réalités des entreprises au Québec.

Il a donc été convenu de former un groupe d'entreprises de taille type selon les études sur le coût de production. Pour faciliter la séparation des groupes, nous avons nommé ce dernier « *petits et moyens producteurs* » et scindé les participants à une entreprise qui détient plus ou moins 2 000 truies, idéalement de type naisseur-finiisseur. Le deuxième groupe, lui, visait à regrouper les entreprises dites en réseau, nommé « *grands producteurs* » pour faciliter la lecture de ce rapport.

Les groupes de discussion se sont tenus en deux principales parties, soit la présentation des principaux résultats de l'analyse quantitative et la cueillette des commentaires et réactions sur ces derniers. Ensuite, les différents participants ont été invités à présenter davantage leurs propres réalités à l'aide d'un court questionnaire avait été préalablement acheminé.

4 Résultats des discussions en focus group

Rappelons que l'analyse quantitative (IRDA, 2021) poursuivait les objectifs spécifiques de ce projet (nommé ci-haut). En plus de ces objectifs, une hypothèse de départ était au cœur de cet exercice. Cette hypothèse, basée sur la théorie du producteur, selon laquelle les entreprises qui se démarquent le plus en matière de productivité du travail seraient celles qui ont le plus investi dans les technologies dans leurs bâtiments, ce qui les menait à ajouter de la valeur de production pour une quantité de travail égale ou moindre. En d'autres termes, des investissements dans des technologies récentes de distribution d'aliments ou de manutention des animaux, pour ne nommer que celles-là, devraient permettre l'atteinte d'une plus grande valeur ajoutée par heure travaillée. Or, cette hypothèse ne s'est pas avérée.

Les différentes approches de l'analyse quantitative ont graduellement mené à un seul constat d'ensemble. Ainsi, si l'hypothèse de départ ne s'est pas avérée, il a quand même été possible de faire ressortir des facteurs de succès. Ce constat d'ensemble est qu'à travers le temps, les entreprises porcines naisseurs-finisseurs qui ont obtenu la meilleure productivité du travail ne se sont pas démarquées par un investissement accru dans leurs bâtiments.

L'évolution des dépenses dans les bâtiments et de l'intensité du travail, dans l'atelier maternité comme dans celui d'engraissement, montre que les entreprises ont amélioré leur productivité du travail grâce à d'autres facteurs. Dans l'atelier maternité, l'efficacité globale de l'entreprise est au cœur des gains de productivité du travail. En ce sens, les entreprises qui ont maintenu ou amélioré l'efficacité d'ensemble de leurs troupeaux, par une meilleure prolificité et une meilleure santé des truies entre autres, ont aussi fait les meilleurs gains de la productivité du travail.

En atelier d'engraissement, l'hypothèse de base ne s'est pas concrétisée non plus et dans ce cas, le prix relatif obtenu par les éleveurs, en regard du prix de vente moyen au Québec, est le facteur prépondérant.

Dans les deux ateliers, le salaire relatif payé par les entreprises, par rapport au salaire moyen payé dans leur région, est aussi ressorti comme un facteur fort important.

4.1 Appréciation des grandes conclusions de l'analyse quantitative

Il découle des échanges avec les deux groupes d'éleveurs que les investissements dans les bâtiments et les équipements semblent procurer une certaine amélioration de l'efficacité du travail. À cet égard, ils ont tous témoigné que la rénovation de leurs parcs d'engraissement leur avait permis de gagner en efficacité du travail. Les éleveurs ont tous noté que leurs investissements dans de technologies récentes de distribution d'aliments, de manutention des animaux, de l'informatisation de la ventilation ont nettement amélioré leur productivité du travail, en consacrant moins d'heures travaillées par une unité de production. Ils ont significativement abaissé leur temps de travail par porc grâce à une réduction des travaux d'alimentation, de nettoyage et d'entretien.

Cela était plus perceptible en engraissement plutôt qu'en maternité. En effet, il semble plus difficile d'économiser du temps en maternité. Même avec des maternités rénovées, le soin des porcelets et d'autres tâches de la régie d'élevage seraient moins compressibles. Par ailleurs, les investissements liés au bien-être animal n'ont pas entraîné un gain en matière de productivité du travail. La réalité étant que ces investissements sont nécessaires nonobstant l'amélioration de la productivité du travail.

Particulièrement pour les *grands producteurs*, l'informatisation avec données en temps réel a aidé à améliorer la gestion et la prise de décisions au moment opportun. Aussi, ces logiciels de gestion sont multilingues ce qui permet aux travailleurs étrangers de faire la saisie et comprendre aussi comment les utiliser plus rapidement.

En ce qui a trait à l'observation en maternité, l'efficacité globale de l'entreprise est au cœur des gains de productivité du travail. En ce sens, les entreprises qui ont maintenu ou amélioré l'efficacité d'ensemble de leurs troupeaux, par une meilleure prolificité et une meilleure santé des truies entre autres, ont aussi fait les meilleurs gains de la productivité du travail. Sur cette observation, les *grands producteurs* ont évoqué que cela revenait à mettre de l'avant l'importance de la qualité de la main-d'œuvre et sa formation.

Au chapitre de l'effet du salaire relatif payé par leurs entreprises, comparativement au salaire moyen payé dans leur région, sur la productivité du travail, l'inquiétude des éleveurs réside beaucoup plus sur la pénurie de la main-d'œuvre d'origine québécoise. Ainsi, le recrutement et la rétention de cette main-d'œuvre ne sont pas uniquement un problème lié au salaire. D'ailleurs, les entreprises porcines s'efforcent actuellement d'offrir des salaires compétitifs à leurs employés. Pour s'en convaincre, il est arrivé à un éleveur de payer un taux horaire de 25 \$/heure sans toutefois réussir à retenir ses employés québécois. La perception d'un autre éleveur est que l'emploi en production porcine ressemblerait pour les travailleurs québécois à une occupation de transition, en attendant de se relancer ailleurs.

Il ressort également de la discussion avec les éleveurs que la productivité du travail demeure une résultante multifactorielle. Elle se matérialise par l'interaction d'un état optimal des bâtiments et des équipements, l'expertise de la main-d'œuvre, la santé du troupeau et d'autres décisions de gestion telles que des incitatifs monétaires et non monétaires en faveur des salariés. Ici, un éleveur a mis particulièrement en relief l'importance du statut sanitaire d'animaux sur la productivité de la main-d'œuvre. Selon lui, des problèmes de santé, une fois déclenchés dans un troupeau, limitent souvent l'efficacité du travail par la surcharge des tâches qu'ils engendrent indépendamment de l'état optimal des bâtiments et de l'expérience des employés.

Par ailleurs, il faut aussi comprendre que la comparaison entre tous les types de producteurs a ses limites. Chez les *grands producteurs*, plusieurs tâches ne font pas partie de la main-d'œuvre salariée et calculées dans la productivité, mais bien dans les frais de gestion chargés par la maison mère. Par exemple, les décisions de mouvement d'animaux, les décisions sur les positions à prendre sur le marché des grains ou des porcs, l'entretien spécial des bâtiments ou des rénovations majeures, la comptabilité la gestion de la ferme, la rencontre des représentants, etc. En revanche, chez les *petits et moyens producteurs*, le propriétaire ou un de ses employés doit voir à tout cela ce qui affecte négativement les données sur l'efficacité. Le temps nécessaire pour prendre une décision sur le marché à terme est identique que l'entreprise produise un lot de 200 porcs ou 2 000 porcs. Il en est de même pour la comptabilité, une facture est une facture.

4.2 L'évolution du travail dans les porcheries au cours des 10 dernières années

L'évolution du travail ces dernières années est allée de pair avec l'augmentation de la taille des entreprises. Les *grands producteurs* particulièrement ont souligné qu'avant les fermes avaient des « généralistes », c'est-à-dire des employés qui exécutaient ou pouvaient exécuter toutes les tâches de la ferme. Maintenant, avec l'augmentation de la taille des entreprises, les employés se spécialisent dans la réalisation de tâches spécifiques (ex. : en saillie ou juste en mise bas, etc.) et sont formés que pour cette tâche ou ces tâches. Ainsi, l'employé peut y accorder toute son

attention. Il devient donc important de bien évaluer le potentiel des travailleurs afin d'attribuer les bonnes personnes aux bonnes places.

Cette spécialisation, bien qu'elle ait l'avantage d'augmenter l'efficacité du travail, vient toutefois avec l'inconvénient d'un manque de flexibilité de la main-d'œuvre à accomplir d'autres tâches et un manque de vue d'ensemble des éléments connexes pouvant mener à des problèmes.

Également, les *grands producteurs* rapportent que la technologie ou les systèmes informatiques de contrôle permettant un suivi des opérations en direct sur des tablettes ou cellulaires valent leur pesant d'or dans un contexte où le manque de main-d'œuvre ne permet pas de faire autant de tournées dans les fermes que ce qui serait optimal.

Ces technologies permettent une gestion plus étroite des opérations venant ainsi faciliter la tâche du gestionnaire et lui permettre la prise de décisions en temps réel, pouvant mener à des gains en matière d'efficacité globale. Enfin, les *grands producteurs* voient aussi ces technologies, qui envoient des alertes lorsque certaines données sortent des paramètres fixés, par exemple lors d'une chute de température, comme une forme « d'assurance » afin d'éviter les erreurs, oublis ou accidents. Enfin, ces technologies permettent de savoir si le travail a été fait, mais surtout s'il a été bien fait.

4.3 Les travailleurs étrangers : des enjeux spécifiques

Parmi les producteurs interrogés en focus group, tous s'accordent pour dire que la tendance actuelle en recrutement sur les fermes porcines au Québec est que pour chaque travailleur québécois qui quitte, un travailleur étranger temporaire le remplace. Toujours selon ces producteurs, la proportion de travailleurs étrangers temporaires représentait entre 50 % et 90 % de leur main-d'œuvre, avec une moyenne autour de 70%.

Cette nouvelle réalité incontournable en raison du manque flagrant de main d'œuvre québécoise engendre son lot de défis et d'adaptation en matière de gestion. Il faut dorénavant gérer des employés sur le lieu de travail mais en plus, il faut les loger, fournir un moyen de transport et s'assurer de leur bien-être en dehors du travail.

Les producteurs ont dénombré des pratiques favorables à l'efficacité de cette main-d'œuvre :

- Bien planifier l'accueil et l'intégration des travailleurs étrangers, et ce, même avant leur arrivée au Canada. Par exemple, certains grands producteurs ont recruté une professionnelle espagnole pour donner des formations à ceux-ci lors de la quarantaine obligatoire. Ces formations couvrent les différentes tâches de la ferme, la biosécurité, les normes de bien-être animal et l'apprentissage de la langue française.
- Dès le départ, il est gagnant pour l'entreprise de mettre en place un mécanisme efficace de communication avec les travailleurs étrangers, en établissant une certaine convivialité au-delà des enjeux liés strictement au travail. Cela aiderait ces travailleurs à se sentir valorisés et écoutés en cas de difficultés.
- L'exploitant de la ferme ne devrait pas tarder à apprendre la langue parlée par les travailleurs étrangers, en l'occurrence l'espagnol. Selon une productrice, retarder cette démarche pourrait entraîner des conséquences négatives en matière d'accomplissement des tâches pour chaque travailleur et ralentirait l'efficacité du travail de l'équipe.
- L'entreprise devrait porter une attention particulière à l'équité entre tous. Ceci favorise l'efficacité du travail et une flexibilité quant aux heures supplémentaires de travail, lorsque nécessaire.

- L'entreprise devrait clairement définir par écrit son protocole relatif aux tâches à accomplir par les travailleurs étrangers, et ce, en espagnol. Ce protocole devrait être concis et se consacrer sur les routines devant aider les nouveaux employés à bien maîtriser leurs tâches quotidiennes.
- Le gestionnaire de l'entreprise devra s'armer de patience lorsqu'il s'agit d'un premier contrat de travail avec un travailleur étranger. L'expertise tend à s'accroître avec le temps comme tout nouvel employé. Par exemple : des éleveurs ont remarqué une nette amélioration de l'efficacité du travail après trois contrats de travail avec les mêmes travailleurs étrangers. Il convient donc de ne pas se décourager.
- Lorsque possible, l'initiation des nouveaux travailleurs étrangers à leurs tâches d'emploi devrait se faire par l'exploitant lui-même, en y allant pas à pas.
- Faire des suivis réguliers pour assurer que tout se passe bien dans l'organisation du travail et la dynamique d'équipe au travail et à la maison.

Des pratiques pouvant compromettre l'efficacité du travail :

- Loger trop d'employés étrangers temporaires dans une maison, s'assurer plutôt que chacun ait sa chambre plutôt que d'en partager.

4.4 Les défis de demain !

Lorsque questionnés sur l'avenir de la production porcine au Québec, tous les *grands producteurs* se sont entendus pour dire qu'elle va passer par l'optimisation de la taille des entreprises de façon que les coûts, notamment, en main-d'œuvre soient optimaux (pour atteindre productivité et une efficacité optimale) et afin de combler les besoins actuels des travailleurs d'avoir une qualité vie désirable.

Plus l'entreprise est petite, plus le travail repose sur l'exploitant. Or, lorsque l'entreprise grossit, elle doit engager de la main-d'œuvre ce qui peut mener à diminuer l'efficacité du travail, ou inefficacité structurelle, dans le cas où l'entreprise aurait seulement besoin d'un employé à temps partiel, mais qu'elle doit engager à temps plein. Cette inefficacité structurelle va perdurer jusqu'à ce que l'entreprise atteigne une certaine taille où il y a un ratio optimal de nombre d'animaux par employé et exploitant. À ce niveau optimal, l'entreprise va maximiser l'efficacité du travail et pourra aussi faire de la substitution entre employés pour combler les vacances, congés, maladies et améliorer la qualité de vie des employés, ce qui est non-négligeable dans un contexte où l'offre en main-d'œuvre est restreinte.

Également, pour tous les producteurs interrogés, le futur de la production va passer par la venue de travailleurs étrangers temporaires pour combler les manques en main-d'œuvre sur les fermes. Cependant, les défis sont grands et la libéralisation des travailleurs étrangers temporaires, leur laissant la possibilité de changer d'employeur, est un risque pour eux.

5 Conclusion

Pour terminer, l'analyse qualitative de la productivité du travail a fait ressortir l'importance des enjeux de main-d'œuvre en production porcine au Québec. Alors que les résultats de l'analyse quantitative, préalable à cette phase du projet, ont permis de brosser un portrait et d'apporter certaines informations sur l'évolution de la productivité du travail entre 2008 et 2019 au Québec, l'analyse qualitative est venue expliquer l'obtention de ces chiffres.

Les entreprises ayant obtenu la meilleure productivité l'ont fait grâce aux qualités de gestionnaire des exploitants plutôt que par l'adoption de technologies récentes dans les bâtiments. La productivité du travail demeure une résultante multifactorielle qui dépend de l'interaction d'un état optimal des bâtiments et des équipements, l'expertise de la main-d'œuvre, la santé du troupeau et d'autres décisions de gestion telles que des incitatifs monétaires et non monétaires en faveur des salariés.

De plus, au fil des ans, le travail a évolué sur les entreprises, surtout sur celles de grandes tailles. Ces entreprises ont maintenant des employés spécialisés dans l'exécution de certaines tâches. Cela vient augmenter la productivité du travail tant et aussi longtemps qu'un suivi adéquat des autres paramètres de production soit fait.

Par ailleurs, outre la productivité et l'intensité du travail, en ce moment, l'enjeu principal est carrément la disponibilité de cette main-d'œuvre. Les éleveurs interrogés dans cette phase du projet se sont tous entendus pour dire que l'avenir de la production dépendra de la disponibilité des travailleurs étrangers, à tout le moins en attendant de trouver des solutions technologiques (intelligence artificielle, etc.) pouvant pallier la pénurie de la main-d'œuvre. Les éleveurs devront aussi trouver l'optimum au niveau de la taille de l'entreprise de façon à maximiser la productivité du travail et ainsi éviter l'inefficacité structurelle, de façon à demeurer compétitif sur le marché mondial.

6 Références

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA). 2016. *Industrie porcine : Prévisions du marché du travail jusqu'en 2025*. CCRHA, 11 pp.

Institut de recherche et de développement en agroenvironnement (IRDA). 2021. *Étude technico économique sur la productivité du travail et la compétitivité des entreprises en production porcine au Québec : analyse quantitative*. IRDA, 64 pp.

Annexe 1 : Membres du comité d'experts

Le comité d'experts était formé de :

Geneviève Lemonde, directrice générale, AGRICarières

Frédéric Audet, Alfred Couture

Luc Robitaille, Shur-Gain

Louis-Philippe Roy, Les cochons du Roy

Jean Tanguay, Olymel

Annexe 2 : Participants aux *focus group*

Participants au groupe de discussion *petits et moyens producteurs* :

Simon Breton	Ferme Maxiporc s.m inc
Serge Ménard	Ferme S. et M. Ménard inc.
Lori-Anne Berthiaume	Porc SB inc.

Participants au groupe de discussion *grands producteurs* :

Yves Garceau	Olymel
Luc Robitaille	Groupe Robitaille
Edgardo Trepichio	Groupe Mario Côté
Christian Blais	Gène-Alliance inc.



Centre de développement du porc du Québec inc.
Place de la Cité, tour Belle Cour
2590, boulevard Laurier, bureau 450
Québec (Québec) G1V 4M6

 418 650-2440 ■  418 650-1626

cdpq@cdpq.ca ■ www.cdpq.ca

 @cdpqinc

