



**COMPTE-RENDU 4<sup>ÈME</sup> TABLE DE DISCUSSION  
RELÈVE, FORMATION ET MAIN-D'ŒUVRE  
PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE LA ZONE AGRICOLE (PDZA)**

**MERCREDI LE 23 MARS 2016, 13 H 30  
10, RUE KING, SALLE ALFRED-LANGEVIN, HUNTINGDON**

**SONT PRÉSENTS:**

Denis Henderson,	maire de Havelock et membre du CCA
Carolyn Cameron	maire de Hinchinbrooke et membre du CCA
Maxime Bélanger	conseiller syndical à l'aménagement, UPA
Sylvain Gascon	agriculteur, Ferme Chatrac
Marius Trépanier	agriculteur et membre du CCA, Club conseil en agroenvironnement Bassin La Guerre
Daibhid Fraser	directeur général, Dundee
Josiane Carrière	agricultrice, Ferme Urdani
Alyssa Leblanc	agricultrice, Ferme Michel Leblanc
Marc Brichau	directeur, Centre de formation des Moissons
Ousmane Gaye	Place aux jeunes Haut-Saint-Laurent
Clément Costanza	directeur service citoyen, municipalité de Saint-Anicet
Gilles Leduc	professeur, Centre de formation des Moissons
Florence Bérard	directrice générale, CLD du Haut-Saint-Laurent
Marie-Ève Dubuc	conseillère en relève et production animale, MAPAQ
Pierre Desrosiers	directeur Réseau Agriconseils
Sophie Gascon	agricultrice, Chèvrerie les biquettes à Flopine
Marie-Claude Séguin	répondante en formation agricole, UPA
Sylvie Décosse	agricultrice, Ferme MCA Primeau
Alexandre Racicot	chargé de projet - PDZA, MRC du Haut-Saint-Laurent
Anna Potapova	agente de développement du bioalimentaire, MRC du Haut-Saint-Laurent

## ORDRE DU JOUR

13h30	Ouverture de la réunion et tour de table
13h40	Présentation du portrait sectoriel
14h00	Analyse Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces par secteur
15h00	Pause
15h15	Questions et enjeux
16h25	Prochaines étapes
16h30	Levée de la réunion

## RELÈVE

- Concernant le taux de renouvellement des générations (1 relève pour 3,5 cédants, dans la MRC), en baisse depuis 2006. Cette tendance à la baisse est aussi présente dans tout le Québec. (Donnée tirée du recensement agricole, -de 35ans/+55ans).
- À partir de 75 ans, il est peu probable qu'une relève se manifeste, donc il y a risque de démantèlement de l'entreprise (partiel ou complet). Pas de données là-dessus. Malgré le démantèlement, les actifs ne disparaissent pas.
- Il y a environ 80 membres de l'ARAMO. Il s'agit plus d'un réseau social, l'adhésion est volontaire.
- Le recensement compte seulement la relève qui possède au moins 1% de part dans l'entreprise agricole.
- Examiner la possibilité d'extraire les données sur la relève féminine.
- Les principaux défis pour la relève :
  - Remplir les souliers du cédant. Beaucoup de choses à apprendre, ça prend du temps, compte tenu que les entreprises sont plus grosses.
  - Il y a des cédants qui laissent l'entreprise rapidement, d'autres ont de la difficulté à laisser aller. Idéalement, le transfert des fermes devrait être planifié en trois étapes : transfert de savoir, transfert de pouvoir et transfert des avoirs.
  - La conciliation travail-famille est difficile.
  - Il y a un besoin pour des heures supplémentaires de garderie et pour de l'aide-ménagère. Ce qui permettrait de dégager du temps aux gestionnaires de ferme.

## MAIN-D'ŒUVRE

- Le centre d'emploi agricole possède des données plus à jour (2015).

### CUMO (Coopérative d'utilisation de la main-d'œuvre agricole)

- Le besoin est encore présent. Il s'agit d'une branche « main-d'œuvre » de la CUMA. Il n'y avait pas de ressource responsable, ce qui a fait que la CUMO n'a pas fonctionné. Il y avait également un problème d'organisation qui a mené à des délais. Il semble y avoir un réel besoin pour l'aide-ménagère sur les fermes. La CUMO n'est pas ouverte à tous, il faut posséder au moins 50% des parts d'une entreprise agricole. La formule CUMO n'est plus très présente au Québec, seulement Lanaudière et Bas-Saint-Laurent avaient adopté ce mécanisme.
- Il n'y avait qu'un seul employé de la CUMO Haut-Saint-Laurent. Selon lui, il n'y avait pas d'avantage à être un employé de la CUMO.
- La formule de la CUMO n'était pas adaptée.

## Travail non agricole

- Ca dépend surtout de la taille de l'entreprise. Touche la relève et les plus petites entreprises.
- Ca dépend du travail, les petites entreprises peuvent fournir de la main-d'œuvre aux plus grosses et celles-ci peuvent faire du travail à forfait pour les plus petites. Questionnement à savoir si cela inclus le déneigement et fauchage?
- Statistique très intéressante, mais difficile à comprendre.
- 40% des fermes dans le Haut-Saint-Laurent font moins de 50 000\$/an. Ce sont des gens qui veulent rester petits ou des préretraités.

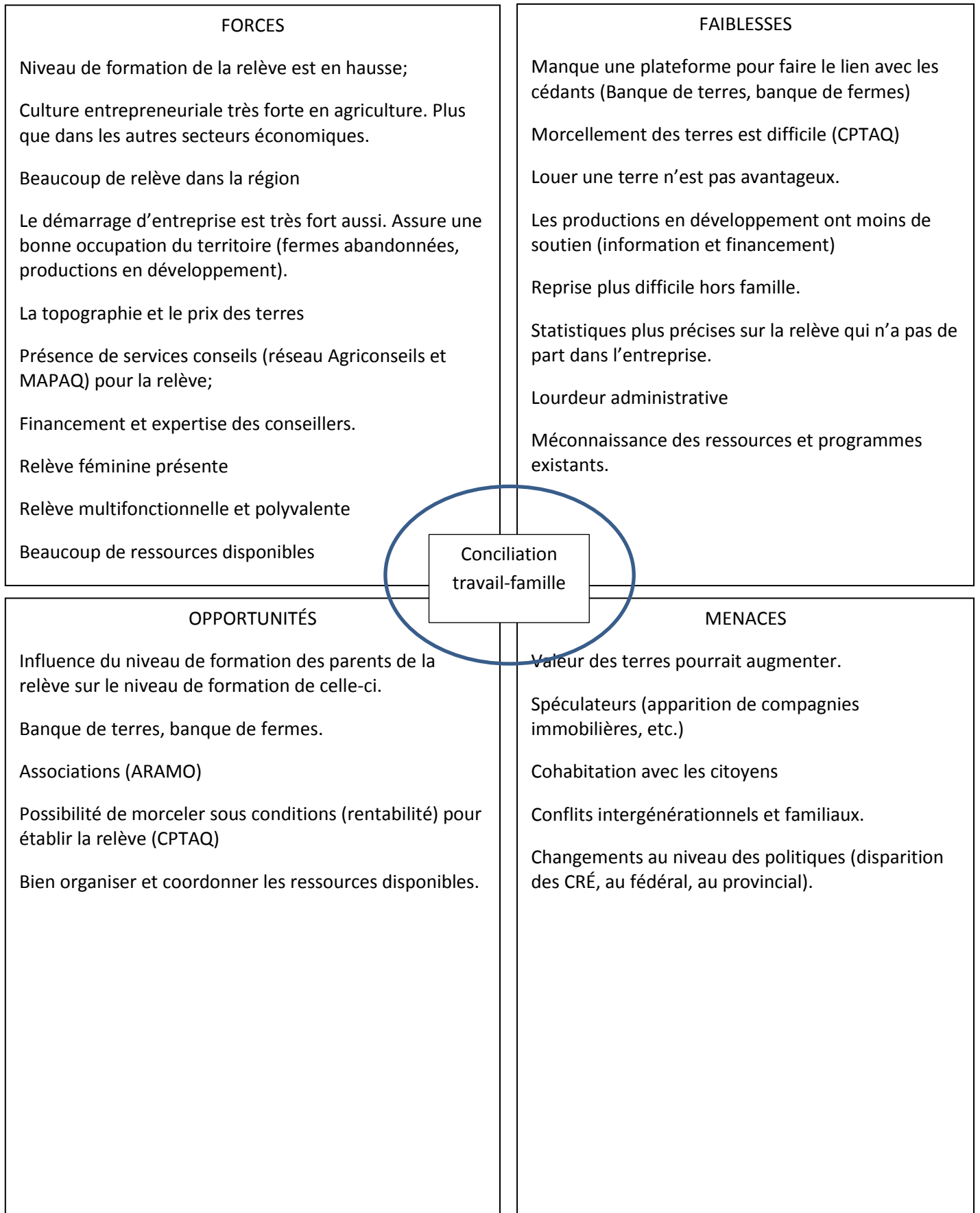
## **FORMATION**

- Mécanique agricole à Saint-Chrysostome, la reconnaissance du MELS est difficile à obtenir et à assurer à long terme. 3 cohortes ont terminé jusqu'à maintenant. C'est un programme de 2 ans (1800 h). 11 étudiants pour la dernière cohorte. 9 sont actuellement à l'emploi. ¾ des étudiants travaillent sur les grosses fermes ou les concessionnaires de machinerie agricole.
- On mentionne le CEDEC qui offre des formations également pour les anglophones.
- En Nouvelle-Écosse, l'université Dalhousie offre des agriwebinaires).
- Les anglophones semblent mieux structurés au niveau de la formation (notamment à distance). Il faudrait s'en inspirer.
- Trois-Rivières offre une formule mixte (en classe et à distance).
- Du financement existe pour de la formation ou de l'information (Réseau Agriconseils).
- Adéquation entre la formation et les besoins des producteurs :
  - Les cours de gestion sont nécessaires. Le travail de producteur est devenu un travail de gestionnaire.
  - Mettre l'accent sur la formation (formule de co-développement).

## **TECHNOLOGIE**

- Les nouvelles technologies sont très importantes, « sky is the limit ». On pose des colliers aux vaches pour la mastication et la reproduction. L'information est transmise via le téléphone intelligent.
- Plein d'applications sont disponibles via les téléphones intelligents. Ce ne sont pas tous les gens qui l'utilisent (GPS et autres)
- Il serait intéressant d'ajouter au portrait des cartes de couverture Internet haute-vitesse et réseau cellulaire.
- La fibre optique est disponible sur la Covey Hill

## RELÈVE (SWOT)



## FORMATION (SWOT)

### FORCES

Formations et informations accessibles sur Internet

Formations offertes par les organismes (CRFA, CLD), syndicats.

Gros bassins d'employeurs et stages

Emploi Québec : Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Expertise d'un centre de formation sur le territoire

Variété de sources de formation agricole sur le territoire

Bassin de candidats potentiels

Financement disponible pour journées de formation.

### FAIBLESSES

Retrait des cours de gestion du DEP agricole

Manque d'heures au DEP en mécanique agricole à St-Chrysostome (moins de 1800 heures)

Formations données en journées (pas adaptés à la clientèle).

Internet haute vitesse pas disponible partout.

Les anglophones se forment à l'extérieur du Haut-Saint-Laurent.

Difficulté de recruter des candidats

Emploi-Québec considère certaines formations comme non éligible à la subvention travail-étude (travail considéré comme non saisonnier).

### OPPORTUNITÉS

Donner des incitatifs à la formation par le gouvernement (\$\$\$)

Améliorer l'accessibilité à la prime à l'établissement/démarrage (parts détenues plus basses)

Formation dans les deux langues.

Valorisation de la formation agricole et générale

Besoin de main-d'œuvre spécialisée.

Possibilité d'offrir plus de formation continue en ligne

Offrir des cours en gestion (comptabilité, GRH), si possible à distance ou horaire atypique

### MENACES

Sous-financement pouvant mener à la fermeture de formations ou de programmes

Manque de participants aux formations pouvant causer des fermetures.

Perception sociale négative de la formation en agriculture.

Perception sociale négative du travail agricole.

## MAIN-D'OEUVRE (SWOT)

### FORCES

Travail non routinier  
Travail à l'extérieur  
Travail d'équipe (en groupe)  
Travail non syndiqué

### FAIBLESSES

Difficulté à trouver de la MO qualifiée ou formée  
Travail de récolte manuel : dévalorisé  
Difficile de vendre le travail agricole aux jeunes du secondaire  
Beaucoup d'emplois saisonniers  
Travail dur physiquement  
Travail non syndiqué  
Horaire atypique  
Plafond salarial rapidement atteint (15\$/h), mais beaucoup d'heures  
Attentes salariales élevées

### OPPORTUNITÉS

Possibilité de développer l'entrepreneurship (travail autonome)  
Offrir des cours de gestion/démarrage d'entreprises  
Formation à distance : AEC  
Différencier travail manuel travail spécialisé

### MENACES

**16H15 QUESTIONS ET ENJEUX;**

Plusieurs des questions ont été abordées lors des discussions précédentes

**16H25 PROCHAINES ÉTAPES;**

Il est important de faire un retour sur les tables sectorielles et les constats qui en seront tirés avec l'UPA (via rencontres) vers la fin de l'été, le début de l'automne.

**16H30 LEVÉE DE LA RÉUNION.**