

CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council



CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture

COMPARER LA RÉMUNÉRATION EN AGRICULTURE : **INDUSTRIE DE L'APICULTURE**





Aperçu

Afin d'assurer la réussite du capital humain dans le secteur agricole, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) s'est récemment associé aux experts en solutions pour le recrutement de talents agricoles d'AgCareers.com afin d'obtenir des renseignements sur la rémunération, des analyses comparatives salariales et des études de marché. La nature hautement concurrentielle du marché des talents au Canada est devenue un monde de plus en plus difficile à parcourir pour les producteurs agricoles. La présente initiative d'enquête sur les salaires et d'analyses comparatives des ressources humaines fournit aux producteurs des données pertinentes et pratiques qui leur permettront d'être davantage concurrentiels sur le marché du travail d'aujourd'hui.

Principales constatations sur l'industrie

- Dans le secteur de l'apiculture, 62,5 % des producteurs ont proposé une aide au logement à leurs employés, ce qui constitue l'avantage le plus courant offert par le secteur.
- Une assurance maladie était proposée par 48 % des producteurs.
- Plus de la moitié des producteurs apicoles ont offert une aide au transport à leurs employés.
- Les primes ponctuelles ont été le type de prime le plus populaire pour 28 % des producteurs. Ce type de prime vise à reconnaître sur-le-champ l'employé pour un travail bien fait.



Analyse des salaires

Les données salariales de l'industrie de l'apiculture ont été recueillies auprès de 26 participants et de 224 employés de l'industrie. Les provinces représentées étaient l'Alberta, le Manitoba et la Saskatchewan. Les salaires étaient proportionnels aux compétences et à l'expérience, les gestionnaires d'exploitation agricole étant les mieux payés, suivis des superviseurs d'exploitation agricole, des ouvriers agricoles et des manœuvres agricoles. Trois producteurs ont signalé avoir versé à un technicien en apiculture/apiculteur un salaire horaire moyen pondéré de 21,77 \$.

Titre du poste	Industrie	Moyenne pondérée	25e centile	Médiane	75e centile
Gestionnaire d'exploitation agricole	Apiculture	29,56 \$	22,75 \$	30 \$	36 \$
Superviseur d'exploitation agricole	Apiculture	22,77 \$	18 \$	23 \$	27 \$
Ouvrier agricole	Apiculture	18,72 \$	17 \$	18 \$	20 \$
Manœuvre agricole	Apiculture	16,60 \$	16 \$	16,50 \$	17,45 \$
Technicien en apiculture/ apiculteur	Apiculture	21,77 \$	-	-	-



Principales définitions de l'analyse des salaires

Définition des termes clés	
Nombre d'organisations	Nombre d'organisations contribuant à l'ensemble des données.
Nombre d'employés	Nombre d'employés inclus dans l'ensemble de données.
Moyenne pondérée	Moyenne pondérée des entreprises, laquelle correspond à la moyenne simple de chaque entreprise multipliée par le nombre d'entreprises par rapport au nombre total d'entreprises.
25e centile	Centile qui représente ce que 25 % des entreprises les moins performantes sur le plan de la rémunération verseraient comme salaire pour le poste de référence sélectionné. Pour l'ensemble des données, 25 % des entreprises verseraient un salaire inférieur au point de référence, et 75 % verseraient un salaire supérieur.
Médiane	50e centile, lequel représente le point médian de ce que les entreprises paient pour un poste de référence sélectionné.
75e centile	Centile qui représente ce que 75 % des entreprises les moins performantes sur le plan de la rémunération verseraient comme salaire pour le poste de référence sélectionné. Pour l'ensemble des données, 75 % des entreprises verseraient un salaire inférieur au point de référence, et 25 % verseraient un salaire supérieur.



Avantages non pécuniaires

On a demandé aux producteurs de l'industrie de l'apiculture de donner des détails sur leurs régimes de soins médicaux, leurs programmes d'aide aux employés et d'autres programmes et mesures de soutien aux employés.

Avantages en matière de soins médicaux

Assurance maladie

Quarante-huit pour cent des producteurs apicoles ont déclaré offrir une assurance maladie. Pour 40 % d'entre eux, cet avantage n'était offert qu'aux employés. Vingt-huit pour cent des employeurs qui offraient une assurance maladie proposaient l'avantage à la fois aux employés à plein temps et à temps partiel.

Assurance maladie offerte par les producteurs apicoles sondés

Type de couverture	Couverture — employé seulement	Couverture familiale	Couverture — employé ET famille	Aucune couverture
Pourcentage offert	Tous les employés (plein temps, temps partiel)	Employés permanents à plein temps	Employés permanents à temps partiel	Aucune couverture
Type d'employé couvert	28 %	16 %	0 %	56 %
Pourcentage offert	28%	16%	0%	56%



Assurance dentaire

Quatre-vingt-huit pour cent des producteurs apicoles ont déclaré qu'ils ne fournissaient pas d'assurance dentaire. Tandis que 8 % des entreprises offraient une couverture dentaire à leurs employés et à leur famille, 13 % ne la proposaient qu'aux employés permanents à plein temps.

Assurance dentaire offerte par les producteurs apicoles sondés

Type de couverture	Couverture — employé seulement	Couverture familiale	Couverture — employé ET famille	Aucune couverture
Pourcentage offert	4 %	0 %	8 %	88 %
Type d'employé couvert	Tous les employés (plein temps, temps partiel)	Employés permanents à plein temps	Employés permanents à temps partiel	Aucune couverture
Pourcentage offert	4 %	13 %	0 %	83 %



Assurance pour soins de la vue

L'assurance pour les soins de la vue n'était pas très répandue. Toutefois, pour les employeurs qui en proposaient une, elle était offerte dans le cadre d'un plan pour les employés et les familles, principalement aux employés permanents à temps plein.

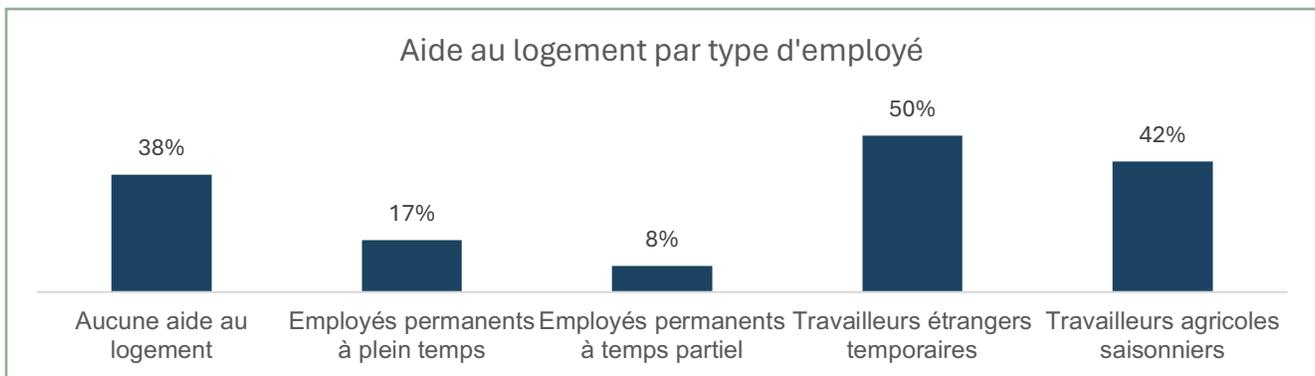
Assurance pour soins de la vue offerte par les producteurs apicoles

Type de couverture	Couverture — employé seulement	Couverture familiale	Couverture — employé ET famille	Aucune couverture
Pourcentage offert	0 %	0 %	8 %	92 %
Type d'employé couvert	Tous les employés (plein temps, temps partiel)	Employés permanents à plein temps	Employés permanents à temps partiel	Aucune couverture
Pourcentage offert	4 %	8 %	0%	88 %

Indemnités ou autres

Aide au logement

L'aide au logement peut être un avantage intéressant, car elle peut aider à trouver la main-d'œuvre nécessaire pour mener à bien les activités agricoles. Dans le secteur de l'apiculture, 62 % des producteurs ont déclaré offrir une aide au logement. Dans l'industrie apicole, les travailleurs étrangers temporaires (TET) ont bénéficié de cet avantage comme l'exige la loi, suivis de près par les employés embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).

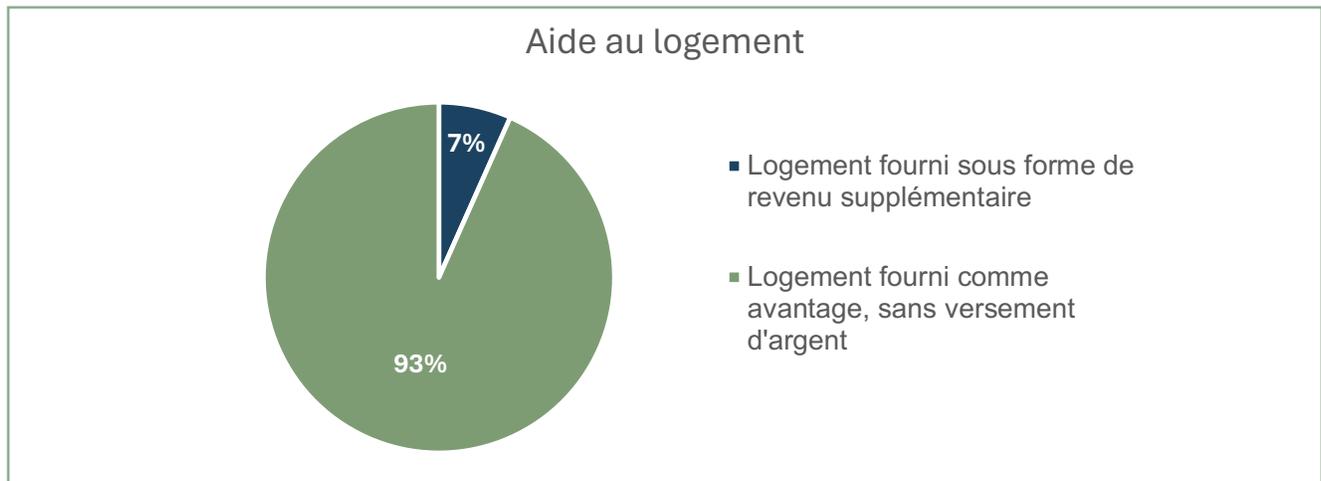


*Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient choisir plusieurs réponses. Les résultats sont calculés en divisant le nombre de réponses par le nombre de répondants.



Modalités de paiement de l'aide au logement

Parmi les producteurs ayant indiqué qu'ils offraient une aide au logement, seuls 7 % d'entre eux offraient cet avantage en tant que revenu supplémentaire, tandis que 93 % offraient cet avantage sans versement d'argent. Les participants au secteur de l'apiculture n'ont pas indiqué le montant précis de l'aide au logement. La médiane de l'industrie déclarée par l'ensemble des participants à l'enquête était de 500 \$ par mois.



Aide à la réinstallation

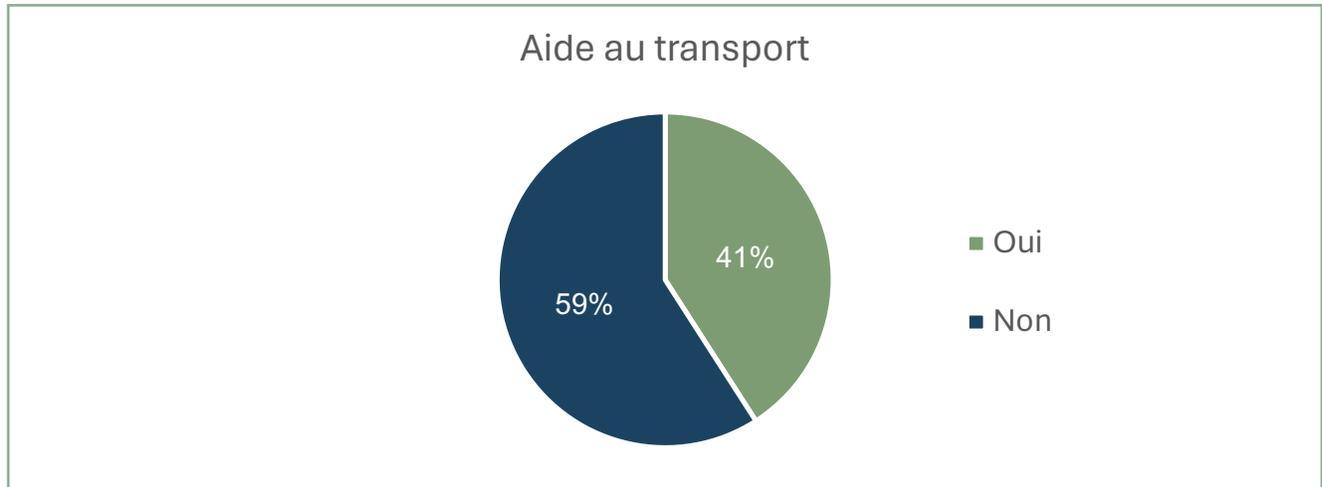
L'aide à la réinstallation peut réduire le fardeau du déménagement pour les employés. Dans le secteur de l'apiculture, aucun producteur n'offrait cet avantage, alors qu'une moyenne de 2030 \$ par employé était offerte dans tous les autres industries sondées.





Aide au transport

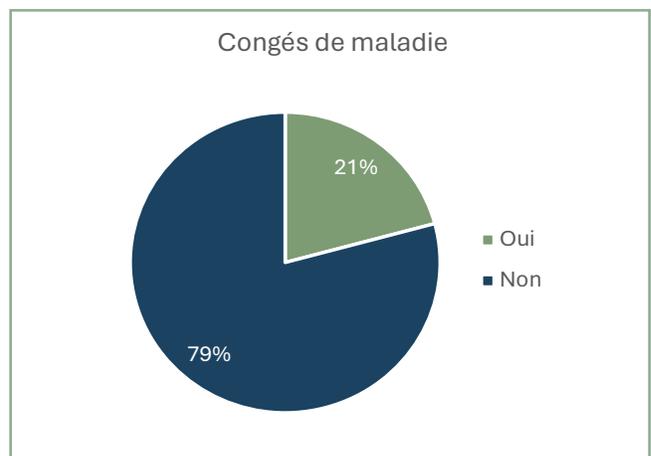
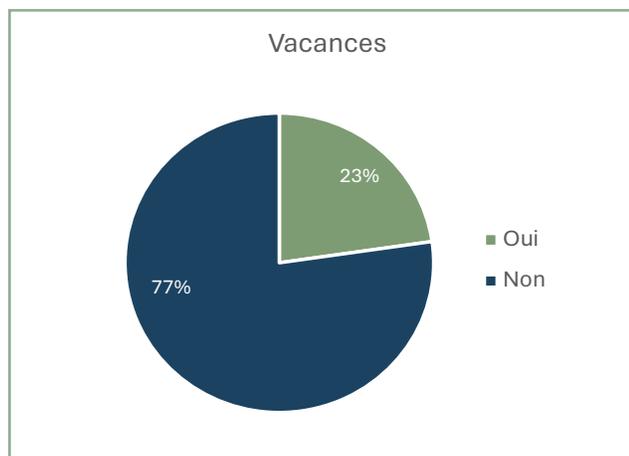
Le transport à destination et en provenance des exploitations agricoles peut constituer un obstacle pour les employés éventuels. Les employeurs qui peuvent fournir un moyen de transport sûr et fiable pour se rendre au travail et en revenir peuvent constater une augmentation de la fidélisation des employés. Moins de la moitié des producteurs apicoles ont offert une aide au transport à leurs employés.



Temps libre

Il peut être essentiel d'accorder du temps libre aux employés pour qu'ils puissent se rétablir correctement d'une maladie ou faire une pause en prenant des congés personnels. Vingt-trois pour cent des producteurs apicoles sondés offraient des vacances à leurs employés, tandis que 21 % leur offraient des congés de maladie. Les employés ayant un an d'ancienneté ont reçu en moyenne 11 jours de vacances par an et 6 jours de maladie.

Vacances et congés de maladie





Programmes et mesures de soutien à l'intention des employés

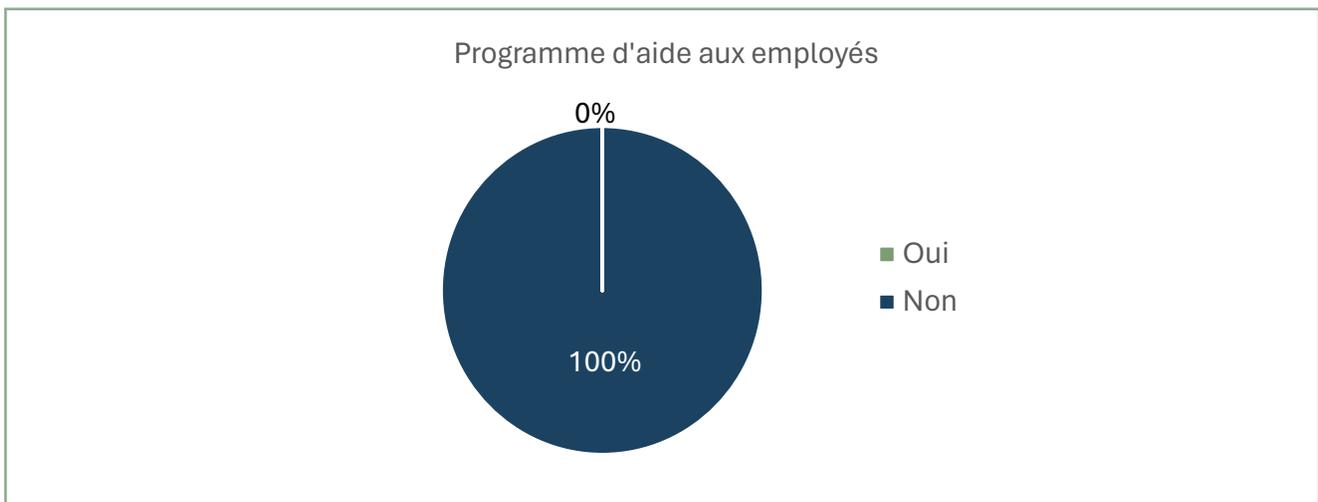
Aide à la garde d'enfants

Bien que les caractéristiques démographiques de chaque exploitation puissent varier, l'aide à la garde d'enfants peut soulager les employés qui ont besoin d'un soutien. Aucun producteur apicole n'a indiqué qu'il offrait à ses employés une aide pour la garde d'enfants.



Programmes d'aide aux employés

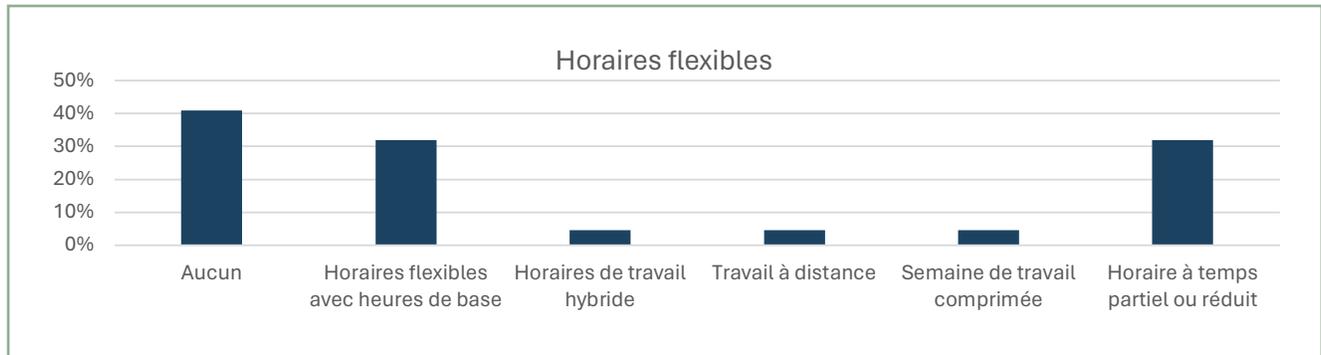
Les programmes d'aide aux employés, tels que les services de consultation, peuvent être utiles aux employés qui ont besoin d'aide pour résoudre des problèmes ou des questions d'ordre personnel. Aucun producteur de l'industrie de l'apiculture n'a indiqué qu'il offrait l'accès à des programmes d'aide aux employés.





Horaires flexibles

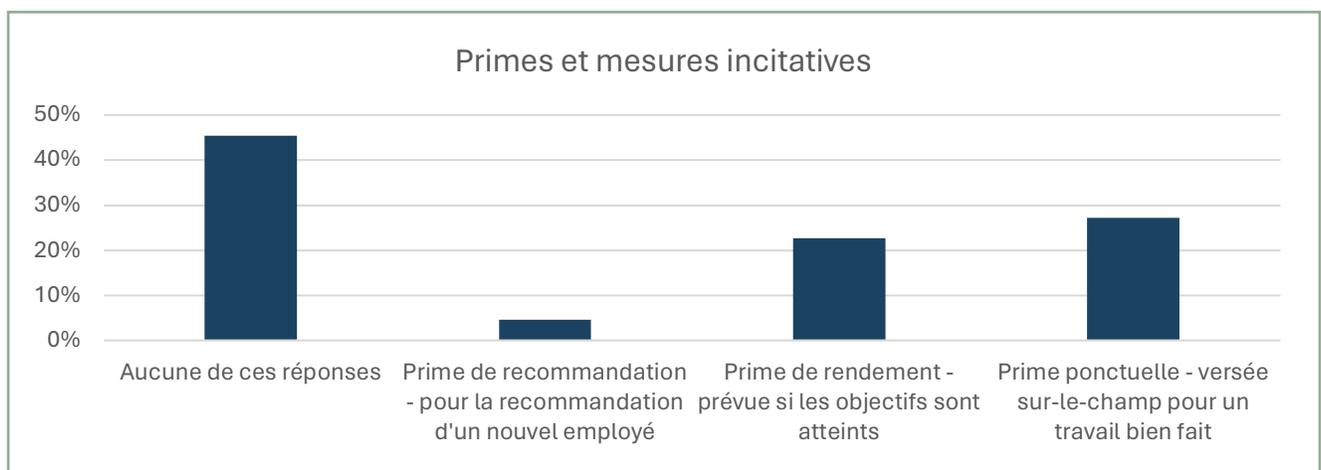
Il peut être difficile pour les producteurs d'offrir des horaires flexibles, car les exploitations agricoles fonctionnent 24 heures sur 24, 365 jours par an. Cependant, 32 % des producteurs apicoles étaient plus susceptibles d'offrir un horaire flexible avec des heures de base ou un horaire à temps partiel ou réduit.



*Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient choisir plusieurs réponses. Les résultats sont calculés en divisant le nombre de réponses par le nombre de répondants.

Primes et mesures incitatives

Les primes et les mesures incitatives peuvent être un puissant facteur de motivation et renforcer les comportements positifs des employés. Les « primes ponctuelles » étaient le type de prime le plus couramment offert. Ce type de prime vise à reconnaître sur-le-champ l'employé pour un travail bien fait. Tandis que les primes et les mesures incitatives peuvent accroître le rendement et motiver les employés, 45 % des producteurs apicoles n'offraient pas cet avantage.

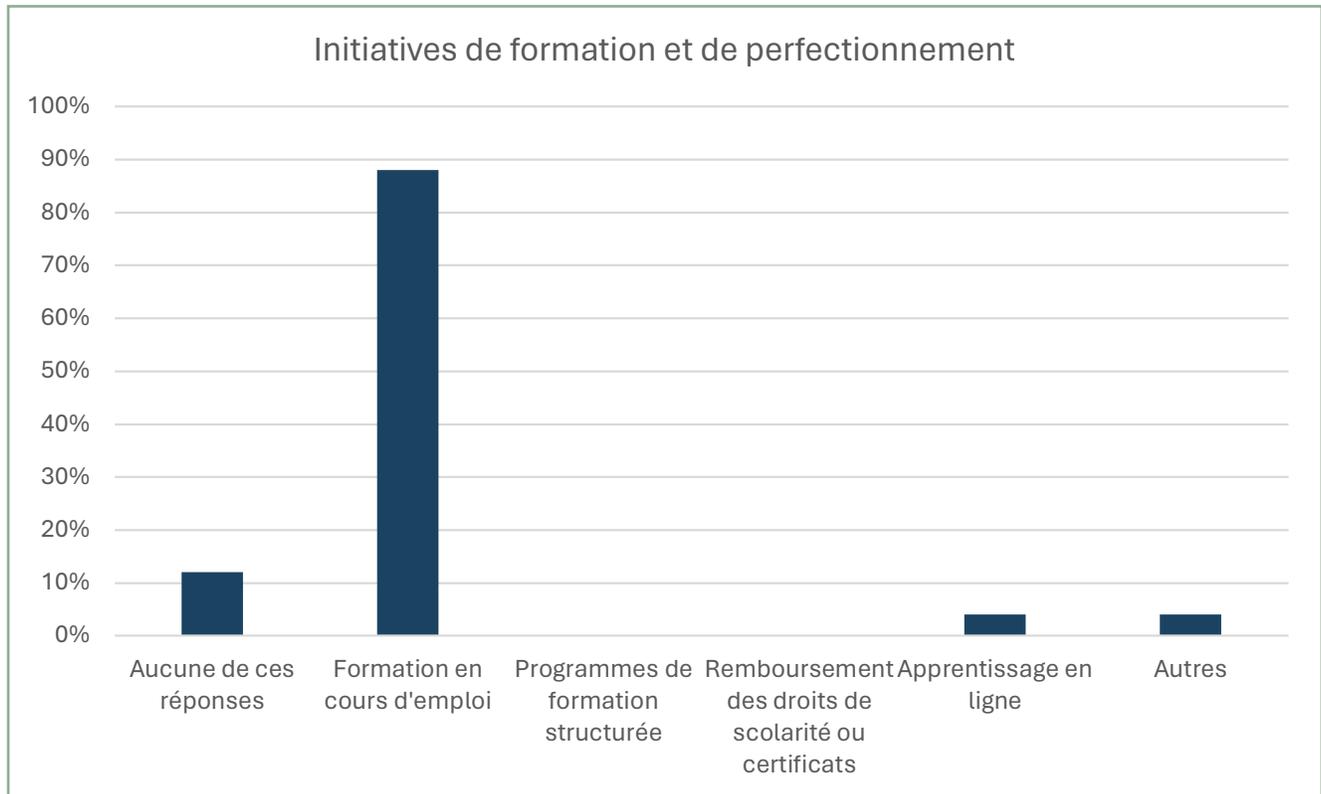


*Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient choisir plusieurs réponses. Les résultats sont calculés en divisant le nombre de réponses par le nombre de répondants.



Initiatives de formation et de perfectionnement

La formation et le perfectionnement peuvent contribuer à attirer et à retenir les employés en les aidant à développer leurs compétences et leurs connaissances. Quatre-vingt-huit pour cent des producteurs apicoles ont cité la formation en cours d'emploi comme l'initiative de formation et de développement la plus courante.



**Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient choisir plusieurs réponses. Les résultats sont calculés en divisant le nombre de réponses par le nombre de répondants.*





À propos de la recherche

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) s'est associé à AgCareers.com, experts en solutions de talents agricoles, pour fournir des informations sur la rémunération, des comparaisons salariales et des études de marché afin d'assurer le succès du capital humain dans le secteur agricole.

Méthodologie

En collaboration avec le CCRHA, AgCareers.com s'est efforcé de comprendre les besoins immédiats des producteurs en matière de données sur la rémunération.

Les rôles suivants ont été désignés comme étant essentiels à l'analyse comparative du marché du travail :

- Gestionnaire d'exploitation agricole
- Superviseur d'exploitation agricole
- Manœuvre agricole
- Ouvrier agricole
- Fonctions spécialisées

L'industrie de l'apiculture a été désignée comme l'un des marchés cibles pour la collecte de données. Une enquête a été créée pour recueillir des données sur les facteurs de rémunération en argent et non pécuniaires pour ces types de produits en fonction du poste visé. L'opinion des producteurs a été sondée durant la période s'étalonnant du 19 février au 17 mars 2024. L'enquête a également été structurée de manière à recueillir des données démographiques, notamment la province visée, le nombre d'employés et la taille de l'exploitation.

Pour encourager la participation des producteurs, on a fait la promotion de l'enquête à l'échelle nationale auprès des membres du CCRHA, des relations en agriculture d'AgCareers.com et par l'intermédiaire de multiples canaux de médias sociaux. Les producteurs ont fourni de façon anonyme des données sur le personnel qui ont été étalonnées individuellement pour chaque fonction cible. Les données recueillies ont ensuite été validées et analysées à l'aide d'une plateforme de rémunération spécialisée afin d'agréger et de présenter des données statistiquement pertinentes. Les résultats sur la rémunération en argent et non pécuniaires ont été rassemblés et présentés sous forme de rapports de référence sur la rémunération et de sommaires.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la recherche Comparer la rémunération en agriculture, prière de consulter le [sommaire](#).



CAHRC-CCRHA

Canadian Agricultural Human Resource Council
Conseil canadien pour les ressources humaines
en agriculture



Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) est un organisme national, sans but lucratif, qui se consacre à répondre aux enjeux liés aux ressources humaines qu'affrontent les entreprises agricoles de tout le Canada. Il travaille avec les leaders de l'industrie, les responsables gouvernementaux et les intervenants en éducation afin de chercher, d'élaborer et de communiquer des solutions aux défis auxquels fait face l'agriculture primaire au chapitre de l'emploi et du développement des compétences.

Le CCRHA représente l'ensemble des activités agricoles sous toutes ses formes, soit l'élevage d'animaux traditionnels et non traditionnels; la production, la culture, la récolte ou la cueillette de denrées agricoles traditionnelles et non traditionnelles; et toute pratique faisant partie intégrante d'une exploitation agricole. Pour en savoir davantage, prière de visiter www.cahrc-ccrha.ca.

À propos de AgCareers.com

La mission d'AgCareers.com est de fournir des solutions globales en matière de talents dans le domaine de l'agriculture et de l'alimentation. Il s'efforce de "nourrir le monde avec des talents" dans les secteurs qu'il sert. La passion d'AgCareers.com pour l'agriculture est démontrée par son investissement en temps et en ressources qui engagent les candidats et les employeurs dans l'industrie. Le site s'efforce de constituer un vivier de talents pour l'industrie en faisant mieux connaître l'étendue des possibilités de carrière dans l'agriculture. Pour plus d'informations, visitez le site www.AgCareers.com.



CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council



CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture

Il est interdit de reproduire ou de transmettre l'information (ou le contenu de la publication ou produit), sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou par photocopie ou enregistrement, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation du CCRHA.

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Publié | Mai 2024

Tél. : 613-745-7457 | **C** : info@cahrc-ccrha.ca

Il est possible de télécharger le présent document sur www.cahrc-ccrha.ca.

Toutes les photos sont reproduites avec l'autorisation de Unsplash

Tous droits réservés. © 2024 CCRHA



Financé en partie par le gouvernement
du Canada par le biais du programme de
solutions pour la main d'œuvre sectorielle

