

CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council



CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture

COMPARER LA RÉMUNÉRATION EN AGRICULTURE : **INDUSTRIE LAITIÈRE**





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 l'industrie laitière, les employés permanents à plein temps étaient les plus susceptibles de recevoir une aide au logement.
- Les employés permanents à plein temps étaient les plus susceptibles de bénéficier d'une assurance maladie, d'une assurance pour soins dentaires et d'une assurance pour soins de la vue.
- Plus de 38 % des producteurs ont déclaré que les primes de rendement étaient le type de prime le plus couramment offert.
- Plus de la moitié des producteurs laitiers offraient à la fois des vacances et des congés de maladie aux employés.



Analyse des salaires

Les données salariales de l'industrie laitière ont été recueillies auprès de six participants et de 40 employés de l'industrie. Les provinces représentées étaient la Colombie-Britannique, l'Alberta, l'Ontario, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et le Québec. Les salaires étaient proportionnels 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.

Titre du poste	Industrie	Moyenne simple	Moyenne pondérée	25e centile	Médiane	75e centile
Manœuvre agricole	Industrie laitière	17,82 \$	19,02 \$	16,55 \$	18 \$	20 \$
Gestionnaire d'exploitation agricole	Industrie laitière	25,68 \$	25,77 \$	20,84 \$	26 \$	29,50 \$
Superviseur d'exploitation agricole	Industrie laitière	22,02 \$	21,32 \$	17,50 \$	20,25 \$	25 \$
Ouvrier agricole	Industrie laitière	20,03 \$	21,17 \$	17 \$	20 \$	25 \$



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 laitiers 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. Au total, 30 producteurs ont répondu à cette partie de l'enquête.

Avantages en matière de soins médicaux

Assurance maladie

Trente-deux pour cent des producteurs laitiers ont déclaré offrir une assurance maladie. Pour 13 % d'entre eux, cet avantage était offert à la fois à l'employé et à sa famille. Vingt-six pour cent des employeurs qui offraient une assurance maladie ne proposaient cet avantage qu'aux employés permanents à plein temps, tandis que certains employés permanents à temps partiel en bénéficiaient également.

Assurance maladie offerte par les producteurs laitiers sondés

Type de couverture	Couverture — employé seulement	Couverture familiale	Couverture — employé ET famille	Aucune couverture
Pourcentage offert	6 %	13 %	13 %	68 %
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	0 %	26 %	3 %	71 %





Assurance dentaire

Soixante et onze pour cent des producteurs laitiers ont déclaré ne pas avoir offert d'assurance dentaire. Tandis que 16 % offraient une couverture des soins dentaires aux employés et à leur famille, 27 % offraient une couverture aux employés permanents (à plein temps ou à temps partiel).

Assurance dentaire offerte par les producteurs laitiers sondés

Type de couverture	Couverture — employé seulement	Couverture familiale	Couverture — employé ET famille	Aucune couverture
Pourcentage offert	3 %	10 %	16 %	71 %
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	0 %	17 %	10 %	73 %



Assurance pour soins de la vue

À l'instar de l'assurance maladie, l'assurance pour soins de la vue était plus susceptible d'être offerte par l'intermédiaire d'un régime d'assurance des employés et familial et aux employés permanents à plein temps.

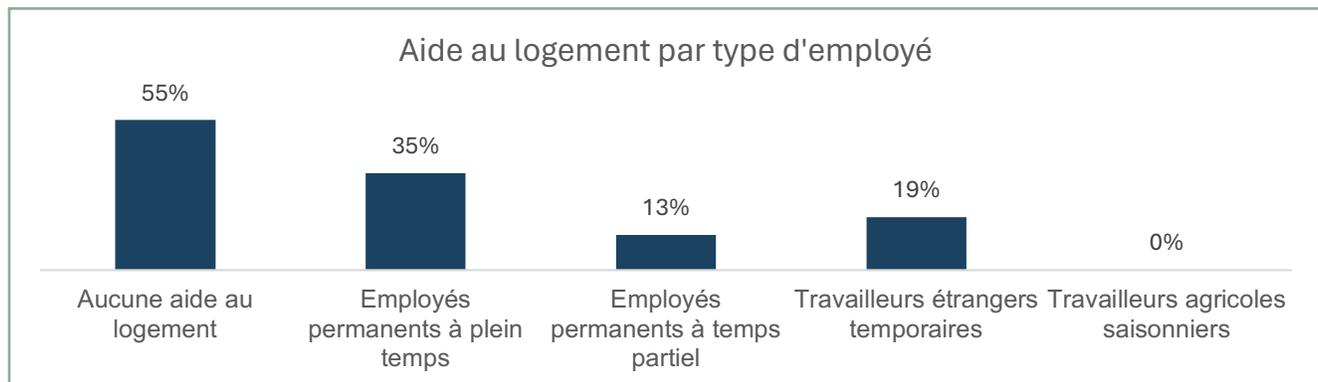
Assurance pour soins de la vue offerte par les producteurs laitiers sondés

Type de couverture	Couverture — employé seulement	Couverture familiale	Couverture — employé ET famille	Aucune couverture
Pourcentage offert	6 %	13 %	6 %	74 %
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	0 %	17 %	3 %	80 %

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 l'industrie laitière, 45 % des producteurs ont déclaré offrir une aide au logement. Les employés permanents à temps plein sont les plus susceptibles de bénéficier de cette prestation, suivis par les travailleurs étrangers temporaires (TET), qui sont légalement tenus de bénéficier de cette prestation, et les employés permanents à temps partiel.

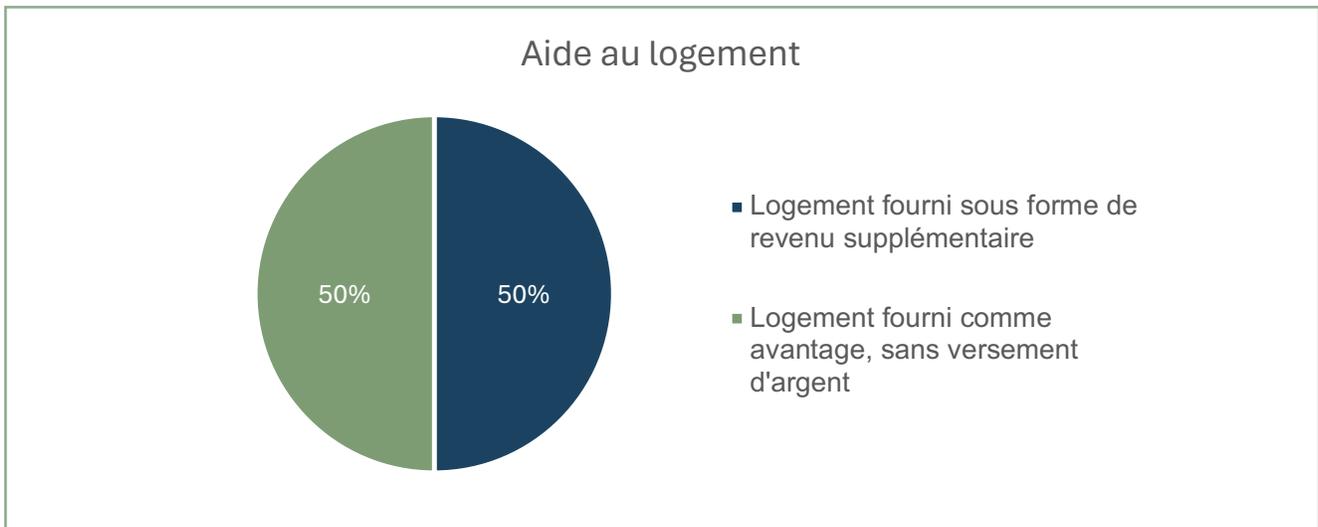


*Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient choisir plusieurs réponses. Les résultats sont calculés en divisant le nombre de réponses par le nombre de répondants.



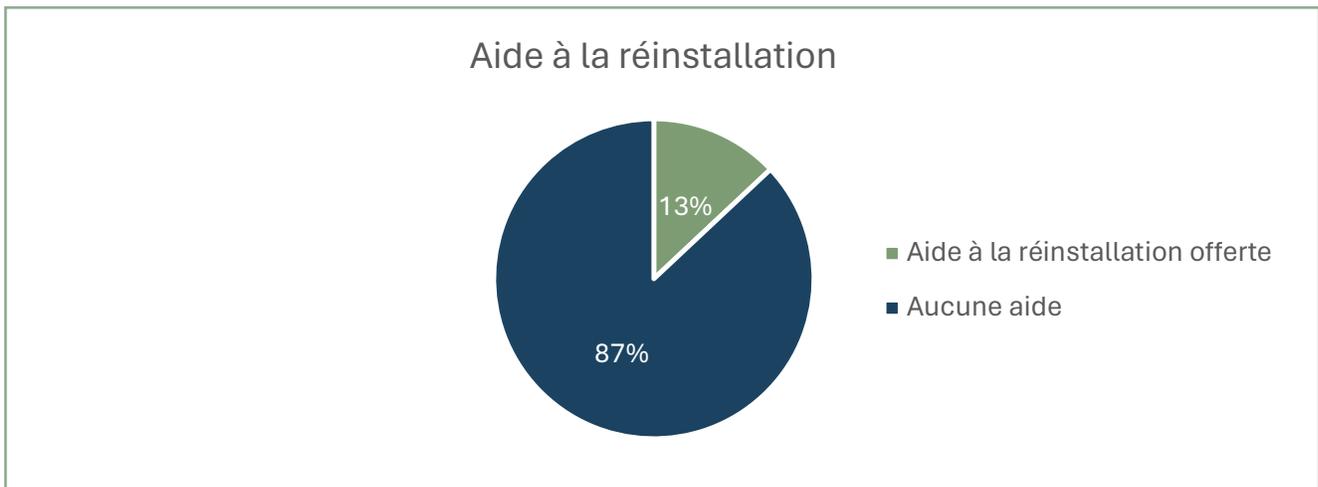
Modalités de paiement de l'aide au logement

Parmi les producteurs ayant indiqué qu'ils offraient une aide au logement, 50 % l'ont fait sous forme de revenu supplémentaire, tandis que 50 % l'ont fait sans verser d'argent. Le montant médian offert par les participants à l'enquête sur l'industrie laitière était de 200 \$. La médiane des industries déclarée par l'ensemble des participants à l'enquête était de 500 \$ par mois.



Aide à la réinstallation

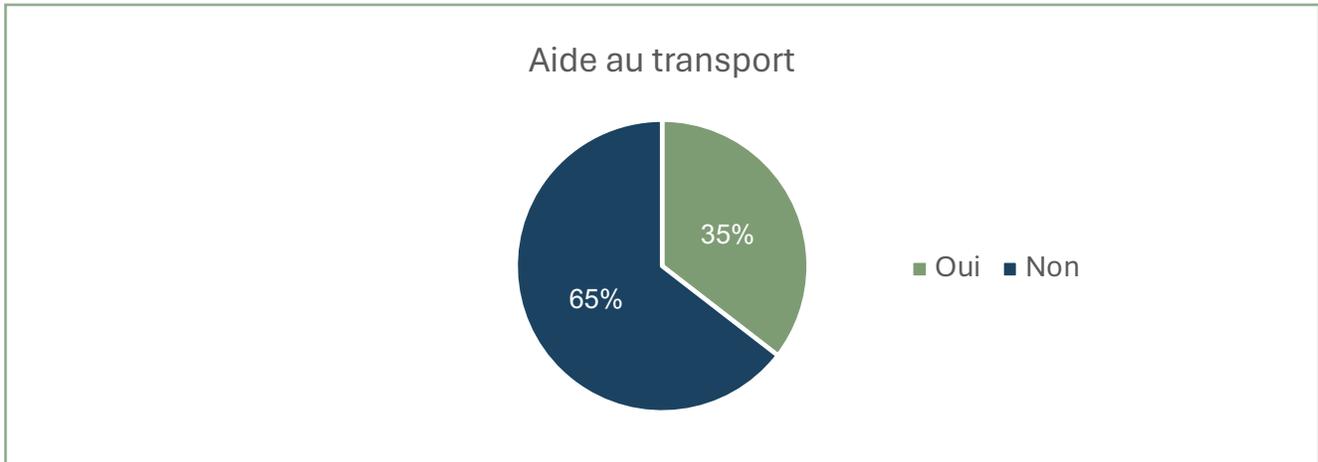
L'aide à la réinstallation peut réduire le fardeau du déménagement pour les employés. Dans le cas de l'industrie laitière en particulier, 13 % ont offert cet avantage. Le montant moyen de l'offre de réinstallation était de 600 \$, comparativement à une moyenne de 2 030 \$ pour toutes les autres industries sondées.





Aide au transport

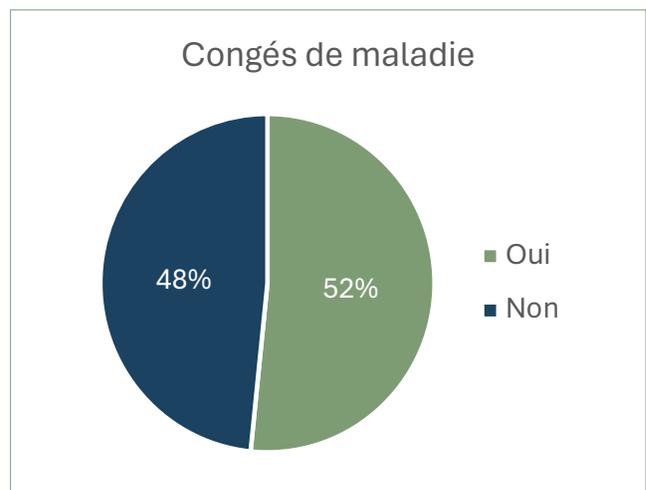
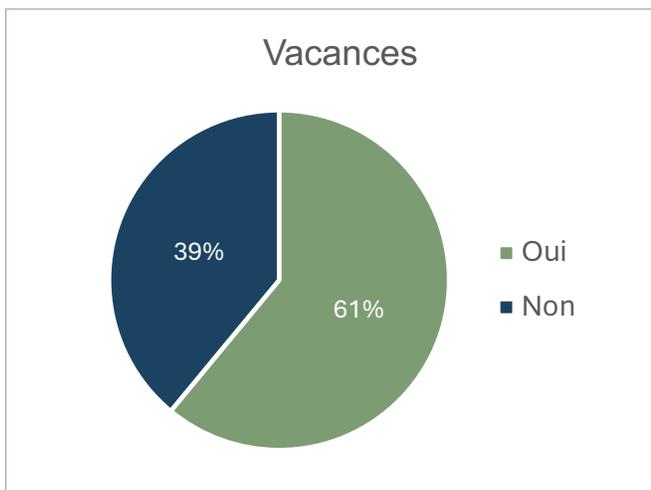
Le transport à destination et en provenance des exploitations agricoles peut constituer un obstacle pour les employés éventuels. Les employeurs qui peuvent fournir un moyen de transport sûr et fiable pour se rendre au travail et en revenir peuvent constater une augmentation de la fidélisation des employés. Trente-cinq pour cent des producteurs laitiers 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. Plus de la moitié des producteurs laitiers interrogés offraient à leurs employés des vacances et des congés de maladie. Les employés ayant un an d'ancienneté recevaient en moyenne 13 jours de vacances par an et un peu moins de 7 jours de maladie.

Vacances et congés de maladie

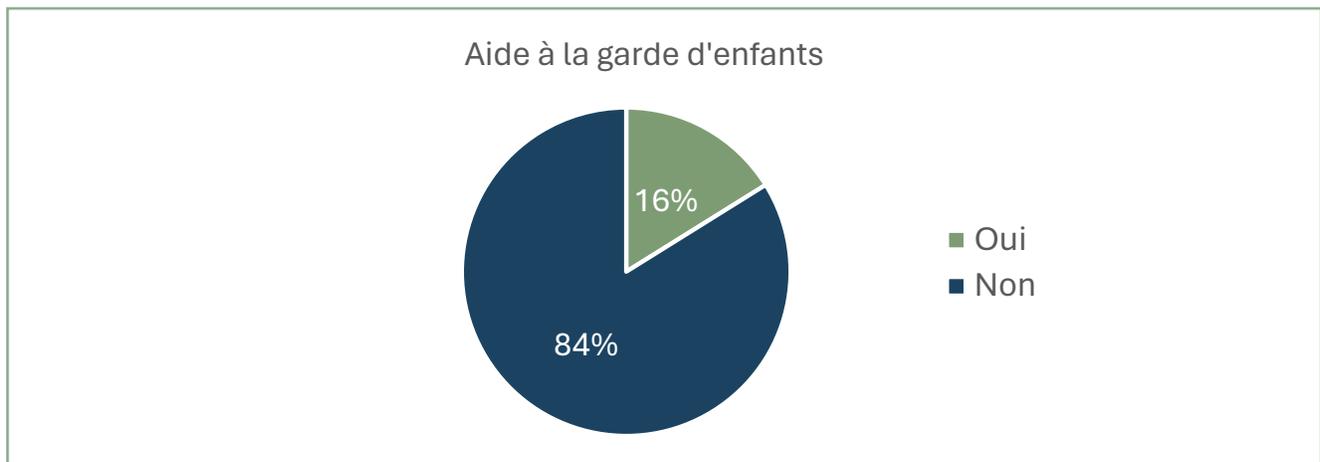




Programmes et mesures de soutien à l'intention des employés

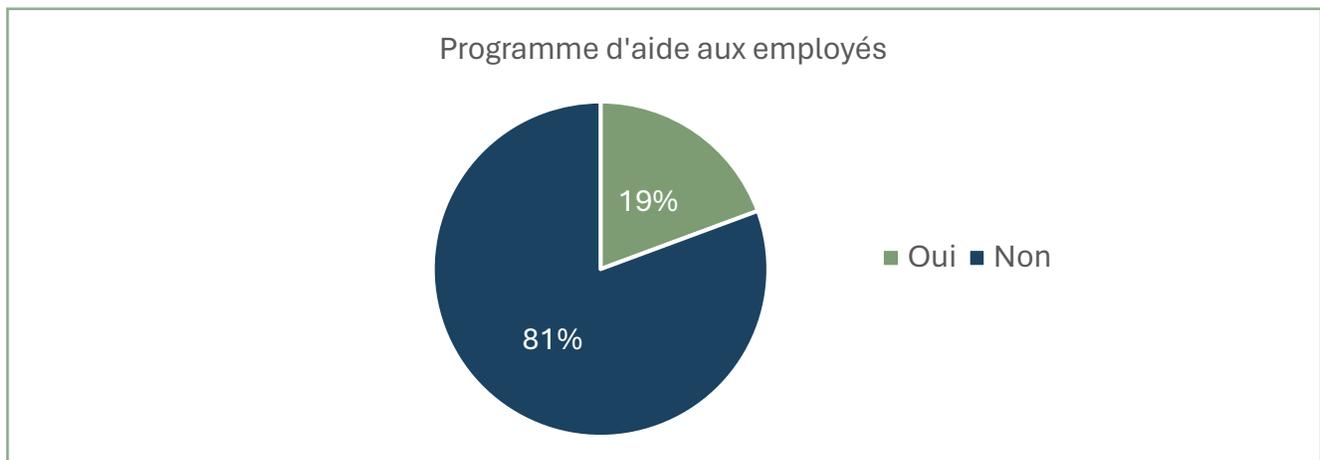
Aide à la garde d'enfants

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. Seize pour cent des producteurs de l'industrie laitière ont indiqué qu'ils offraient une aide à la garde d'enfants à leurs employés.



Programmes d'aide aux employés

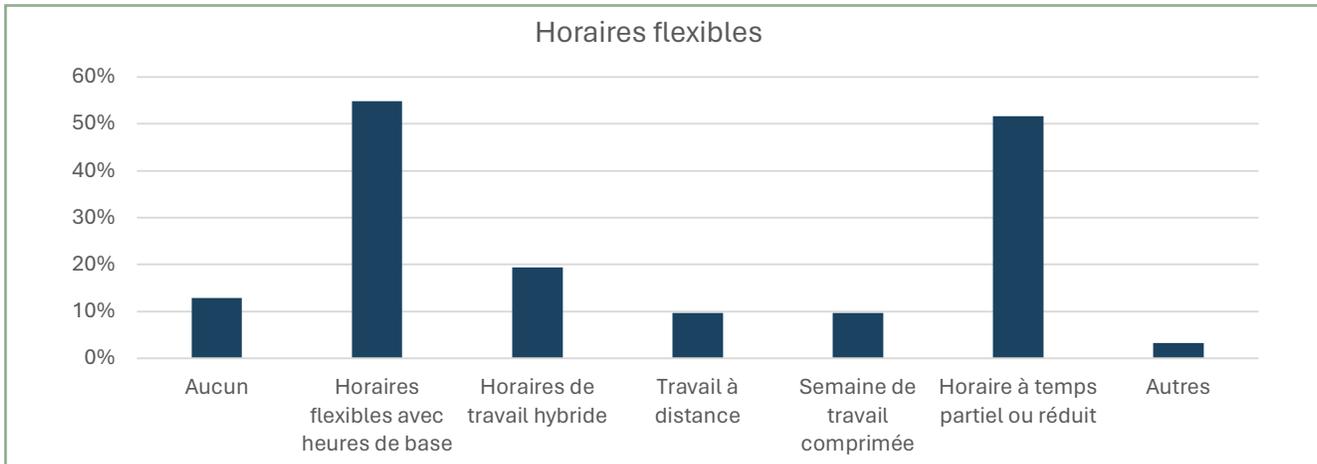
Les programmes d'aide aux employés, tels que les services de consultation, peuvent être utiles aux employés qui ont besoin d'aide pour résoudre des problèmes ou des questions d'ordre personnel. Dix-neuf pour cent des producteurs de l'industrie laitière ont indiqué qu'ils offraient un accès à des programmes d'aide aux employés.





Horaires flexibles

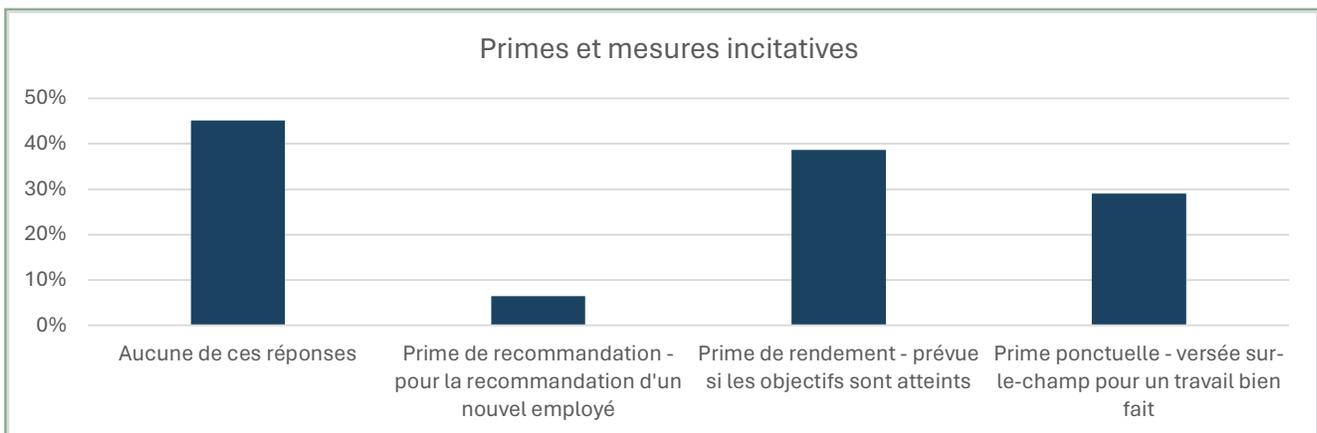
Il peut être difficile pour les éleveurs d'offrir des horaires flexibles, car les exploitations agricoles fonctionnent 24 heures sur 24, 365 jours par an. Cependant, 50 % des producteurs laitiers étaient plus susceptibles d'offrir un horaire flexible avec des heures de base ou un horaire à temps partiel 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 pour les employés et renforcer les comportements positifs. Les primes de rendement étaient le type de prime le plus courant, comme l'ont indiqué plus de 39 % des producteurs laitiers. En outre, des « primes ponctuelles » ont été offertes par 29 % des producteurs. Ce type de prime vise à reconnaître sur-le-champ l'employé pour un travail bien fait.

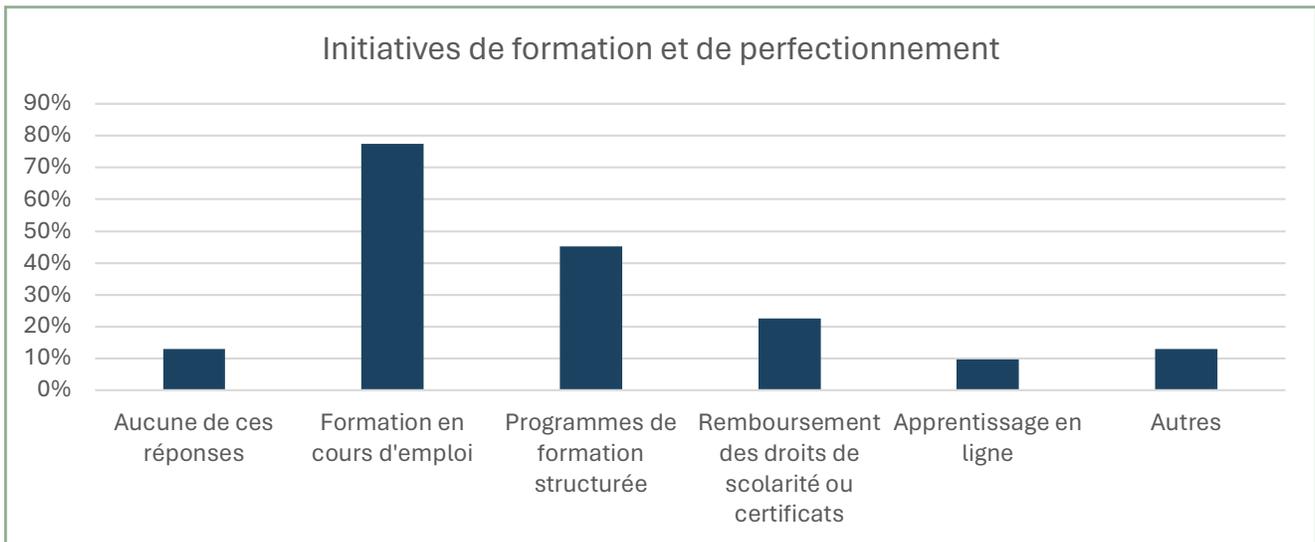


*Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient choisir plusieurs réponses. Les résultats sont calculés en divisant le nombre de réponses par le nombre de répondants.



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. La majeure partie des producteurs laitiers qui ont participé à l'enquête ont offert une formation en cours d'emploi. Les programmes de formation structurée ou le remboursement des droits de scolarité ou certificats étaient également courants chez les producteurs.





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 laitière 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'échelonnant 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.



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 FarmPhotos.ca | Adobe Stock | istockphoto | Shutterstock

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

