

CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council



CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture

BENCHMARKING DE LA RÉMUNÉRATION AGRICOLE : **ENQUÊTE 2024 SUR LES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION DANS L'AGRICULTURE CANADIENNE**





CAHRC-CCRHA

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



Aperçu

Partout au Canada, la nature hautement concurrentielle du marché du talent est devenue un domaine de plus en plus difficile à naviguer pour les producteurs agricoles. Cette enquête sur les salaires et cette initiative d'analyse comparative des ressources humaines permettent aux producteurs de disposer de ressources de données pertinentes et pratiques pour mieux soutenir la concurrence dans le milieu de travail d'aujourd'hui.

Marché du travail

Le marché du travail agricole canadien fait face à des défis qui vont un peu à l'encontre du marché du travail canadien dans son ensemble. On s'attend à ce que le marché du travail canadien ralentisse en 2024, les taux de chômage augmentant en raison de la disponibilité de la main-d'œuvre. Cependant, dans l'agriculture, il existe une pénurie de main-d'œuvre. Les producteurs ont de la difficulté à combler les postes vacants pour répondre à la demande de produits de base dans la chaîne alimentaire nationale et mondiale. Selon l'examen des RH d'AgCareers.com pour l'agriculture et l'alimentation de 2022, les entreprises canadiennes du secteur de l'agriculture et de l'alimentation ont indiqué que les difficultés de recrutement, comme trouver des candidats possédant les compétences requises, constituaient un défi de taille. Par conséquent, les employeurs agricoles ont mis davantage l'accent sur le maintien en poste des talents existants grâce à des stratégies telles qu'une rémunération plus élevée, la formation et le perfectionnement et la souplesse du milieu de travail déclarées en 2023. Cela exige également que les employeurs agricoles soient armés de données et de tendances en matière de rémunération pour concurrencer efficacement les taux de salaire et les avantages sociaux élevés lorsqu'ils embauchent des talents essentiels.



Résumé des constatations

Le résumé des constatations fournit une analyse des données recueillies dans les catégories suivantes :

- Tendances en matière de rémunération – Découvertes de données et résultats totalisés par poste et secteur
 - Découvertes de données - gestionnaire agricole, superviseur agricole, travailleur agricole, manœuvre agricole et rôles spécialisés
 - Résultats totalisés - Par rôle et par industrie, comprend des points de référence pour moyenne pondérée, 25e centile, médiane et 75e centile
 - Aperçu par poste – Comparaison des postes dans tous les secteurs et tous les types de produits
- Points saillants de la rémunération non financière – Données sur les avantages sociaux par secteur/ produit
- Domaines d'amélioration – Possibilités de croissance et d'impact des talents

Tendances en matière de rémunération

Découvertes de données

Des données ont été recueillies auprès de 140 organisations participant à l'enquête. Le sondage a permis de recueillir 609 employés individuels aux fins d'analyse comparative de la rémunération. En raison du nombre de réponses, les données saisies ne sont déclarées que par profession et par industrie. Dans tous les postes, la moyenne pondérée et le taux horaire médian augmentaient à chaque niveau de responsabilité accrue. En comparant l'industrie et les produits, la moyenne pondérée pour le rôle de gestionnaire agricole variait de 29,56 \$ à 37,95 \$ et la médiane variait de 30 \$ à 39,90 \$. Les grains et les oléagineux ont payé la moyenne pondérée et la médiane les plus élevées pour les gestionnaires de ferme, suivis des poissons. Le secteur laitier a versé le salaire le plus bas des gestionnaires agricoles dans toutes les industries, soit environ 4 \$ par heure. La rémunération des superviseurs agricoles variait de 20,25 \$ à 31,00 \$ pour la médiane et de 21,32 \$ à 31,20 \$ pour la moyenne pondérée. Le groupe de produits le mieux payé était celui des céréales et des oléagineux, et le plus faible, celui des produits laitiers.

La rémunération des travailleurs agricoles variait de 18 \$ à 28 \$ pour la médiane et de 18,72 \$ à 27,19 \$ pour la moyenne pondérée. L'apiculture payait le taux horaire le plus bas (médiane de 18 \$) pour les travailleurs agricoles, tandis que les céréales et les oléagineux payaient le plus élevé (médiane de 28 \$). Les rôles de manœuvre agricole étaient les moins bien rémunérés et variaient constamment de 16,50 \$ à 21,67 \$ pour la médiane et de 16,60 \$ à 21,50 \$ pour toutes les industries. L'apiculture payait le taux horaire le plus bas (médiane de 16,50 \$) aux ouvriers agricoles, tandis que les céréales et les oléagineux payaient le taux le plus élevé (médiane de 21,67 \$). Les taux horaires des postes spécialisés étaient de 25 \$ médian et de 26,75 \$ moyen pondéré, et variaient de 22 \$ au 25e centile à 30 \$ au 75e centile.

En ce qui concerne la pisciculture, les postes de directeur sont les mieux classés dans le 75e centile des revenus salariaux et sont suivis de près dans toutes les autres catégories, juste derrière les céréales et les oléagineux.

**Tableaux de Résultats**

Définition des termes clés	
No. d'Orgs	Le nombre d'entreprises contributeurs pour l'ensemble des données.
No. d'EEs	Le nombre d'employés inclus dans l'ensemble de données.
Moyenne Pondérée	La moyenne pondérée des entreprises correspond à la moyenne simple de chaque entreprise multipliée par le nombre d'entreprises titulaires par rapport au nombre total d'entreprises titulaires.
25e Centile	Le 25e percentile représente ce que les 25 % inférieurs de toutes les entreprises paieraient pour la position de référence choisie. Pour l'ensemble de données, 25 % paieraient en dessous de ce point et 75 % paieraient au-dessus de ce point de données.
Médian	Le 50e centile représente le point de données intermédiaire de ce que les entreprises paient pour une position de référence sélectionnée.
75e Centile	Le 75e centile représente ce que les 75 % inférieurs de toutes les entreprises paieraient pour la position de référence choisie. Pour l'ensemble de données, 75 % paieraient en dessous de ce point et 25 % paieraient au-dessus de ce point de données.



Gestionnaire de Ferme	Un gestionnaire de ferme est essentiel pour superviser les activités liées à la plantation, à la culture et à la récolte de plantes ou d'animaux.					
Industrie	No. d'Orgs	No. d'EEs	Moyenne Pondérée	25e Centile	Médian	75e Centile
Céréales et oléagineux	7	15	37.95	37.75	39.90	40.00
Laiterie	11	27	25.77	20.84	26.00	29.50
Porcs	6	20	31.69	27.10	30.69	34.83
Poisson	5	13	36.73	34.50	39.00	42.00
Apiculture	8	16	29.56	22.75	30.00	36.00

Gestionnaire de Ferme	Un gestionnaire de ferme est essentiel pour superviser les activités liées à la plantation, à la culture et à la récolte de plantes ou d'animaux.					
Industrie	No. d'Orgs	No. d'EEs	Moyenne Pondérée	25e Centile	Médian	75e Centile
Céréales et oléagineux	7	15	37.95	37.75	39.90	40.00
Laiterie	11	27	25.77	20.84	26.00	29.50
Porcs	6	20	31.69	27.10	30.69	34.83
Poisson	5	13	36.73	34.50	39.00	42.00
Apiculture	16	43	\$22.77	\$18.00	\$23.00	\$27.00



Travailleur Agricole	Effectuer des activités liées à : Planter, cultiver et récolter des cultures. Cultiver, élever et récolter des plantes et des animaux. Faire fonctionner de la machinerie et de l'équipement agricoles.					
Industrie	No. d'Orgs	No. d'EEs	Moyenne Pondérée	25e Centile	Médian	75e Centile
Céréales et oléagineux	13	32	27,19	25,00	28,00	29,75
Laiterie	21	73	21,17	17,00	20,00	25,00
Porcs	7	40	20,60	19,00	20,00	21,38
Poisson	5	11	22,31	16,53	24,81	26,32
Apiculture	25	121	18,72	17,00	18,00	20,00

Ouvrier Agricole	Assists with activities relating to: Planting, cultivating, and harvesting crops. Growing, raising, and harvesting plants and animals. May operate farm machinery. Fully supervised.					
Industrie	No. d'Orgs	No. d'EEs	Moyenne Pondérée	25e Centile	Médian	75e Centile
Céréales et oléagineux	5	6	21,50	19,25	21,67	23,83
Laiterie	14	40	19,02	16,55	18,00	20,00
Porcs	6	30	18,97	17,50	18,27	20,00
Poisson	5	5	18,68	16,86	17,00	21,35
Apiculture	14	41	16,60	16,00	16,50	17,45



Aperçu par poste – Tous les types de produits

Sur les 609 employés visés par l'enquête, 71 organisations ont fourni le plus de données pour les travailleurs agricoles, soit 277 employés. Plus de 90 employés ont été comparés pour chaque rôle, et 37 organisations ou plus ont fourni des données pour chacun. La seule exception s'est produite pour les postes spécialisés, où 26 employés ont été comparés par 12 organisations.

En termes de salaire médian, le travailleur agricole avait le taux horaire le plus bas à 17,57\$, suivi du travailleur agricole, 20\$. Le superviseur de la ferme était payé un peu plus que le travailleur agricole, 23\$ par heure. Le gestionnaire de la ferme était payé beaucoup plus que les rôles d'ouvrier, de travailleur et de superviseur à 32\$. Les postes spécialisés payaient plus que la plupart des postes à la ferme, à l'exception du gestionnaire agricole, 23\$ comparativement à 32\$ par heure.

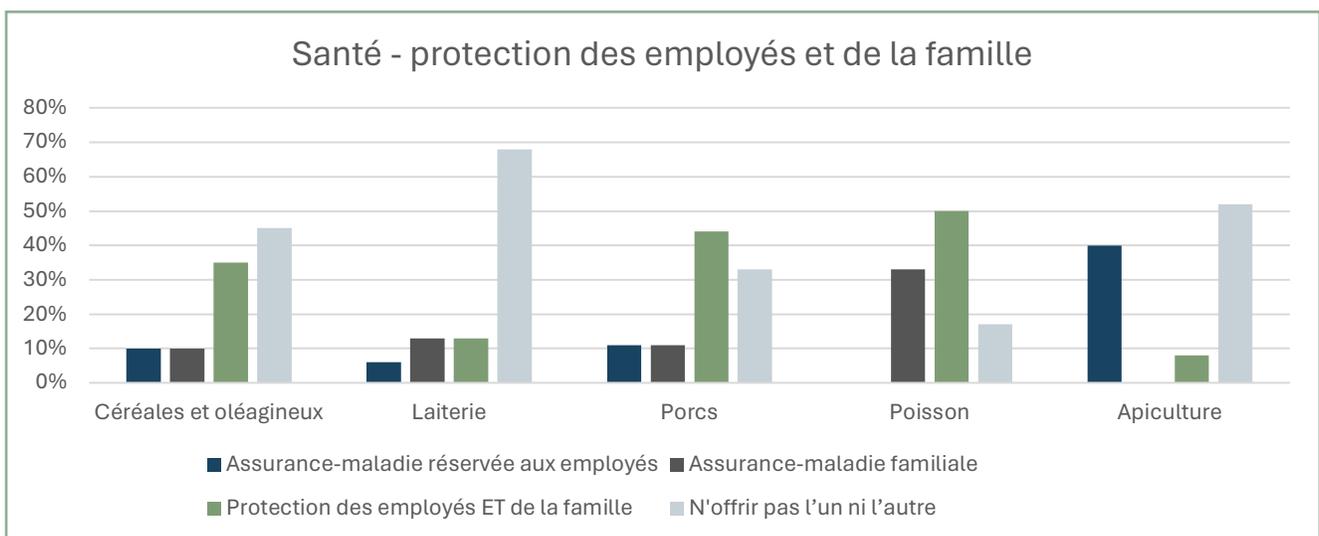
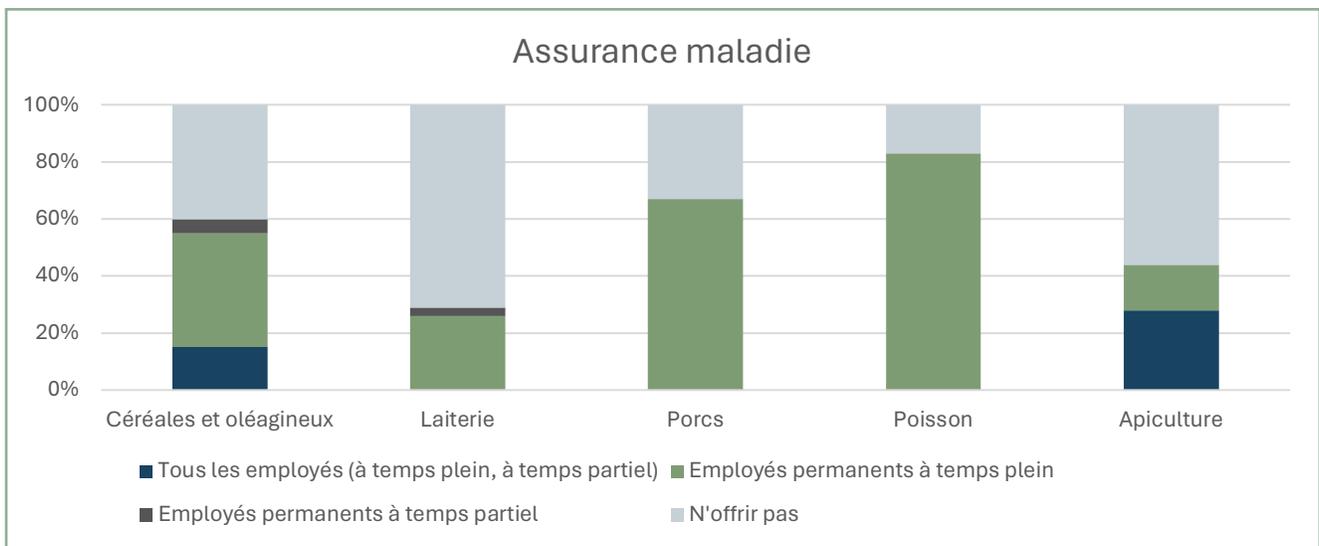
Rôle	No. d'Orgs	No. d'EEs	Moyenne Pondérée	25e Centile	Médian	75e Centile
Gestionnaire de Ferme	37	91	31,69 \$	25 \$	32,00 \$	38,00 \$
Superviseur de Ferme	40	93	23,68 \$	18,50 \$	23,00 \$	27,00 \$
Travailleur Agricole	71	277	20,81 \$	17,50 \$	20,00 \$	23,00 \$
Ouvrier Agricole	44	122	18,23 \$	16,50 \$	17,57 \$	20,00 \$
Rôles Spécialisés	12	26	26,75 \$	22,00 \$	25 \$	30 \$



Points saillants de la rémunération non monétaire

Assurance maladie

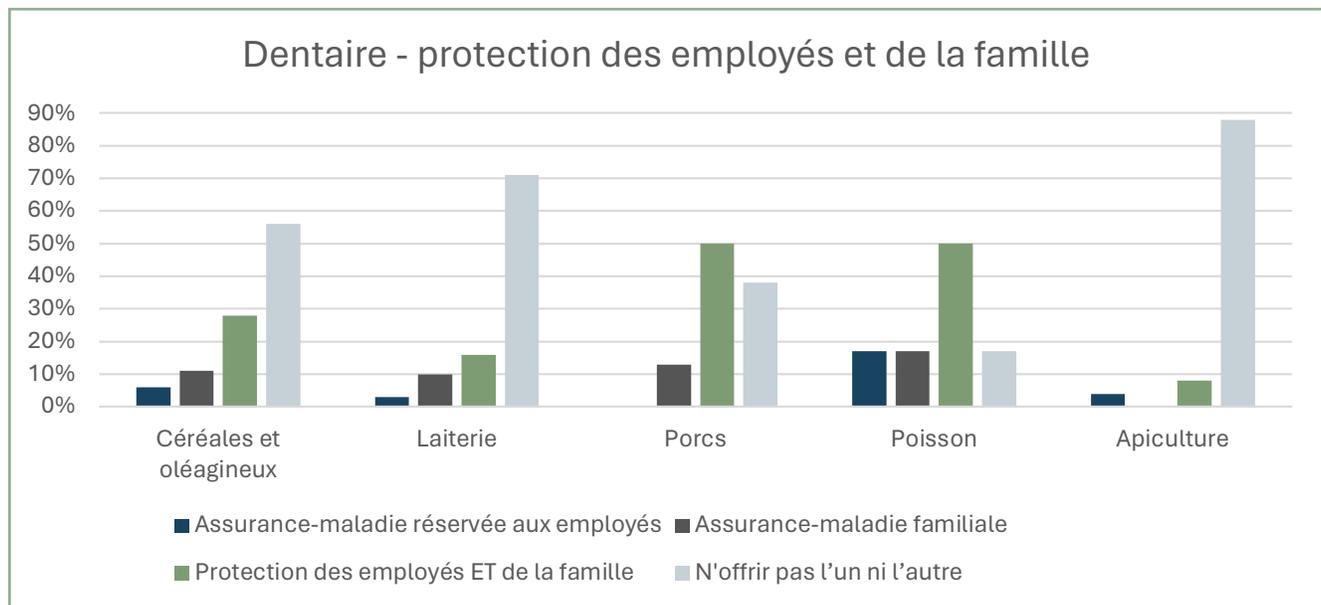
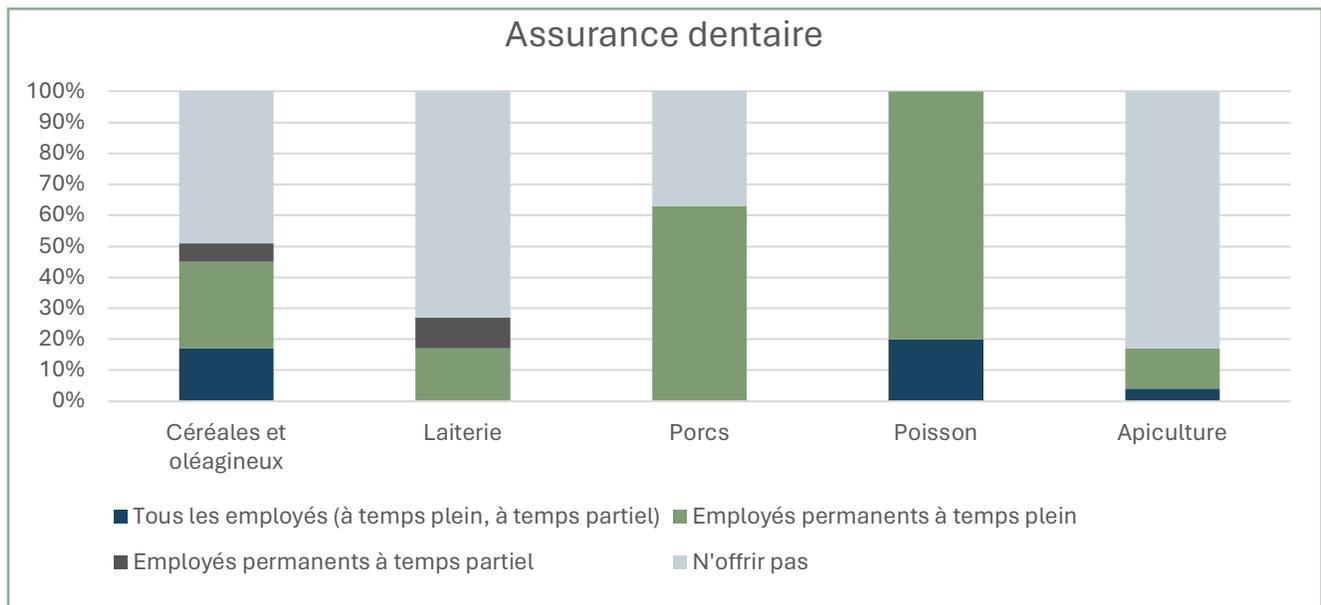
Dans l'ensemble, 57 % des participants de tous les secteurs offraient une assurance maladie. Parmi toutes les industries étudiées, l'industrie du poisson étaient le plus susceptibles d'offrir une assurance-maladie aux employés, et 50 % offraient à la fois une assurance-maladie aux employés et à la famille. Les employeurs de porcs étaient les suivants les plus susceptibles d'offrir une couverture d'assurance-maladie avec la couverture des employés et de la famille. Les produits laitiers étaient les moins susceptibles d'offrir une assurance maladie, 71 % des participants ont déclaré.





Assurance dentaire

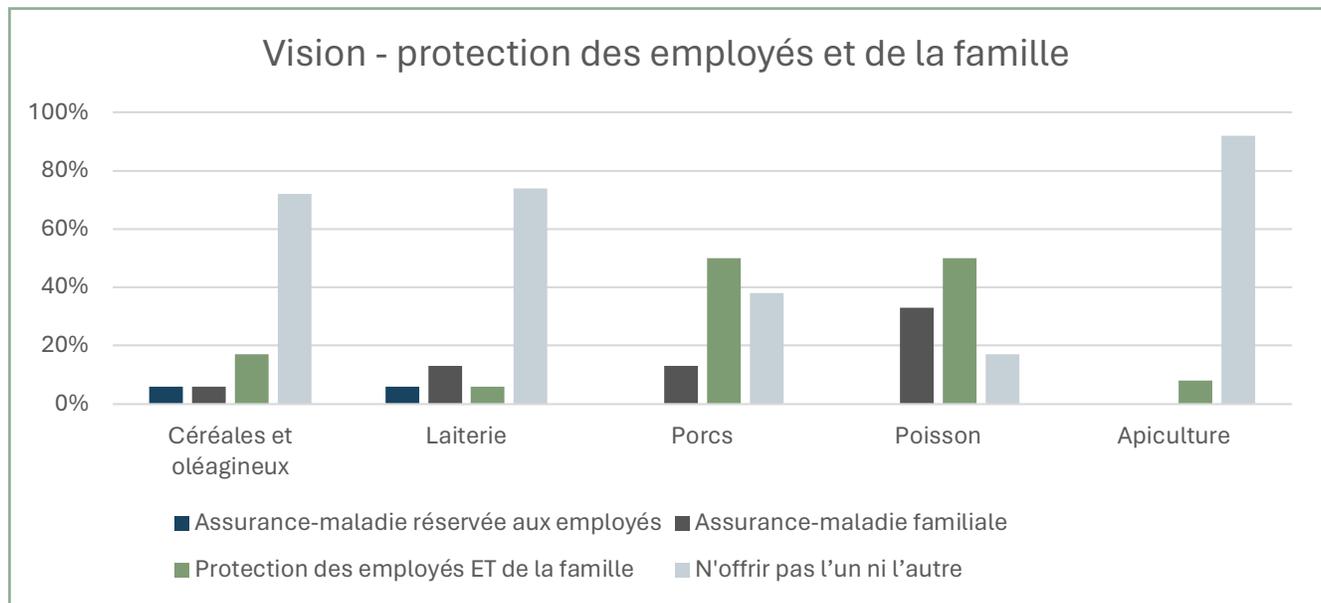
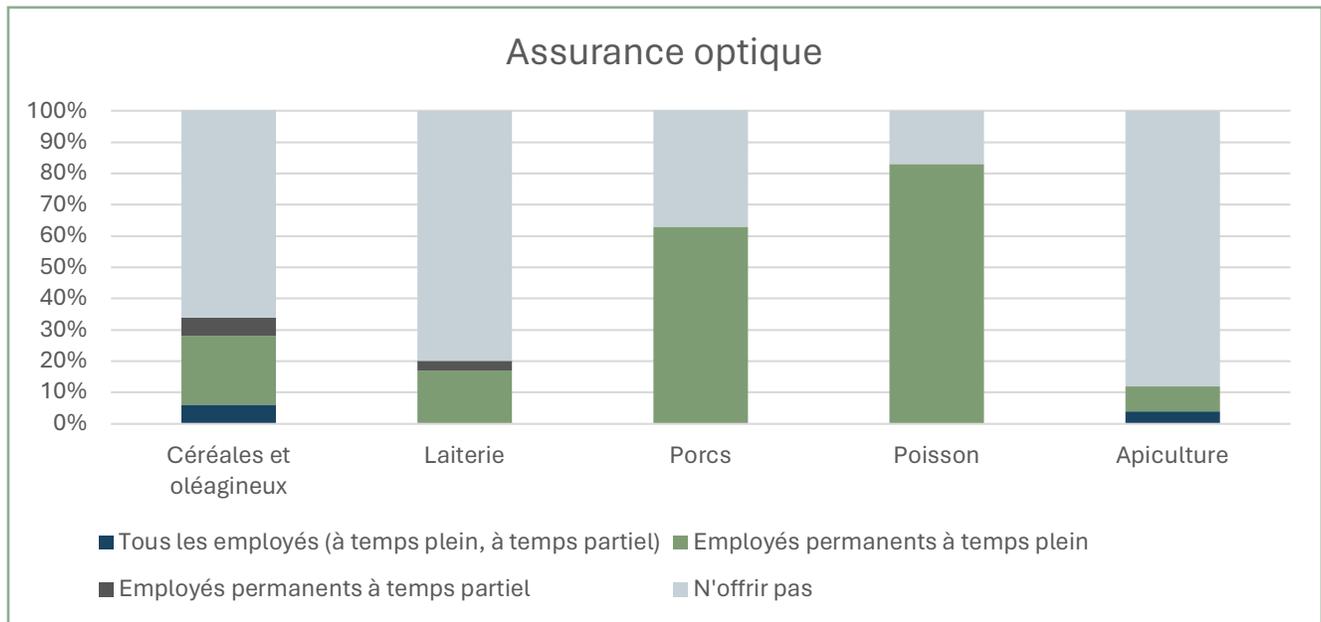
Bien qu'il ne soit pas aussi courant d'offrir une assurance dentaire, 51% des répondants ont indiqué en moyenne qu'ils offraient l'avantage. Les industries du poisson et du porc étaient les plus susceptibles d'offrir des avantages sociaux aux employés permanents à temps plein; elles ont fait remarquer qu'elles offraient à la fois la protection de l'employé et de la famille. L'apiculture (83%) était la moins susceptible d'offrir une assurance dentaire, suivie des produits laitiers (73%). Les employeurs des secteurs du poisson et du porc étaient susceptibles à 50% d'offrir à la fois une couverture dentaire pour les employés et la famille.





Assurance vision

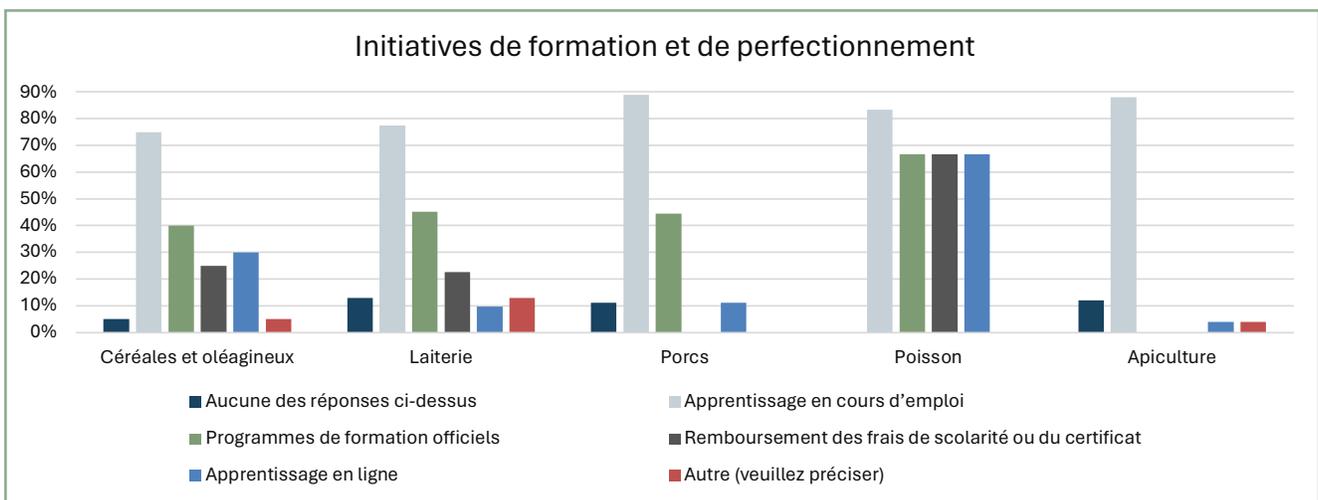
En moyenne, seulement 42 % des employeurs de l'industrie offraient une assurance de la vue plutôt qu'une assurance santé et dentaire. L'industrie du poisson et du porc était plus susceptible d'offrir une couverture et étaient moins susceptibles d'offrir une assurance visuelle. L'apiculture et l'industrie laitière, avec respectivement 88 % et 80 % d'entreprises ne proposant pas cet avantage, étaient les moins susceptibles d'offrir une assurance pour les soins de la vue. Les employeurs des secteurs du poisson et du porc étaient 50 % susceptibles d'offrir des plans de protection de la vue pour les employés et la famille.





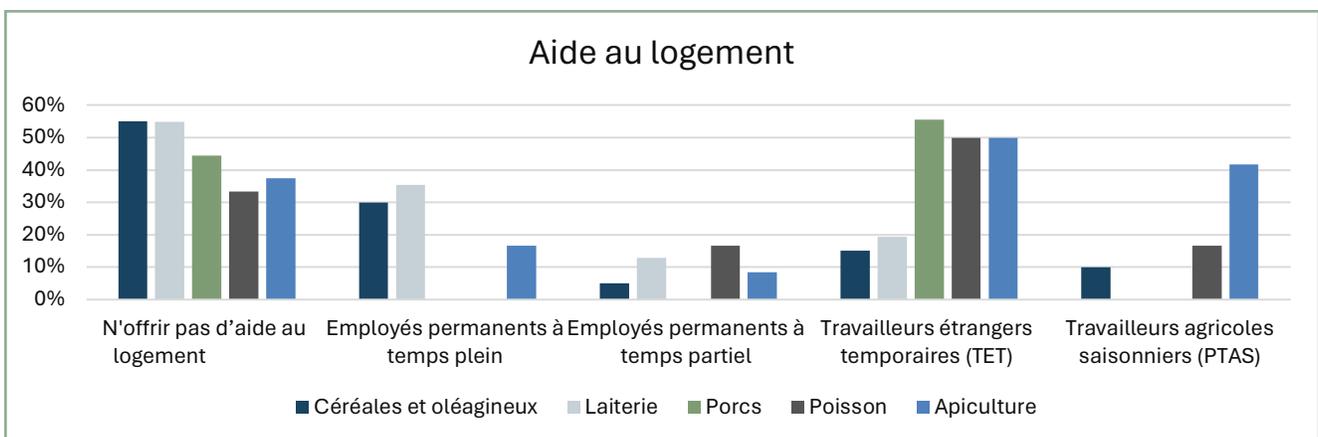
Initiatives de formation et de perfectionnement

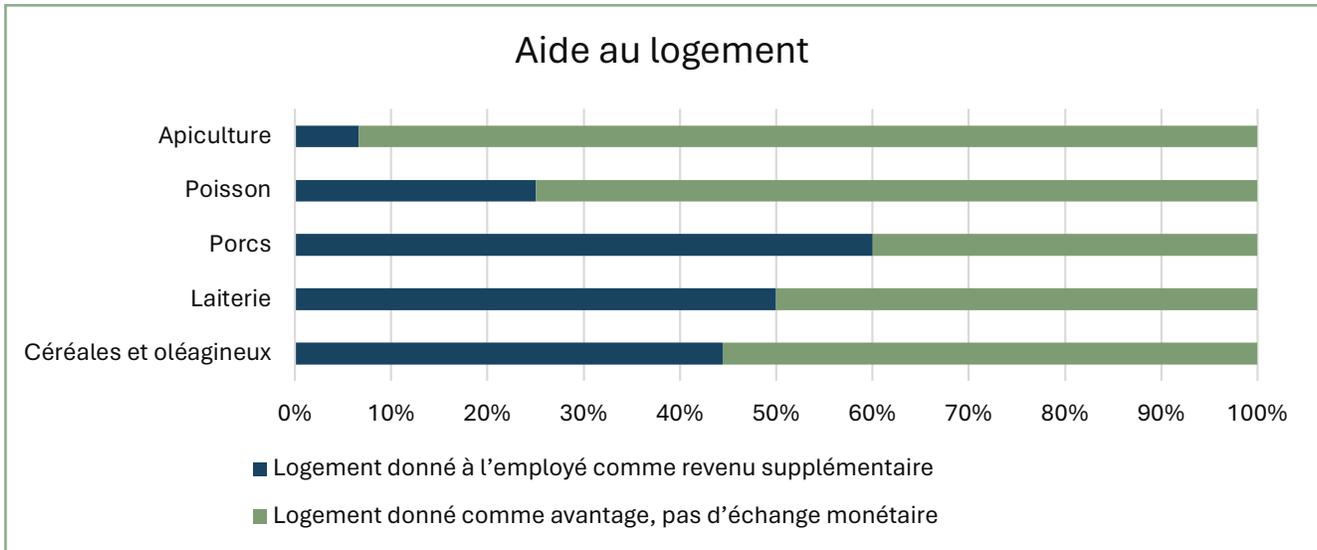
Au moins 87 % des employeurs de l'industrie ont offert un certain type de formation et de perfectionnement aux employés. La plupart des industries ont déclaré offrir un apprentissage en cours d'emploi, 75 % ou plus. L'industrie du poisson était le plus susceptible d'offrir un programme de formation officiel ainsi que le remboursement des frais de scolarité et des certificats et l'apprentissage en ligne. Les employeurs des secteurs des céréales et des oléagineux, des produits laitiers et du porc ont déclaré qu'entre 40 % et 45 % offraient également des programmes de formation officiels. 30 % des employeurs du secteur des céréales et des oléagineux offraient de l'apprentissage en ligne. L'apiculture était moins susceptible d'offrir de la formation et du perfectionnement au-delà de la formation en cours d'emploi.



Aide au logement

En moyenne, 55 % des employeurs de tous les secteurs offraient une aide au logement. Conformément à la loi, une aide au logement a été accordée aux travailleurs étrangers temporaires (50%+) par les employeurs des secteurs de l'élevage porcin, de la pisciculture et de l'apiculture. Les secteurs des céréales et des oléagineux et des produits laitiers offraient des logements à plus de 30 % aux employés permanents à temps plein. L'apiculture était la plus susceptible d'offrir un logement aux travailleurs agricoles saisonniers (42 %).





Le logement est généralement donné comme un avantage de 63% en moyenne (aucun dollar n'est échangé) dans la plupart des industries, sauf les produits laitiers et porcins. Dans ces industries, il est aussi courant que l'avantage soit offert comme revenu supplémentaire. Lorsqu'ils étaient fournis aux employés en tant que logements sociaux, ils variaient de 100 \$ à 1200 \$ et étaient estimés à 517,50 \$ par mois en moyenne.

Aide à la réinstallation

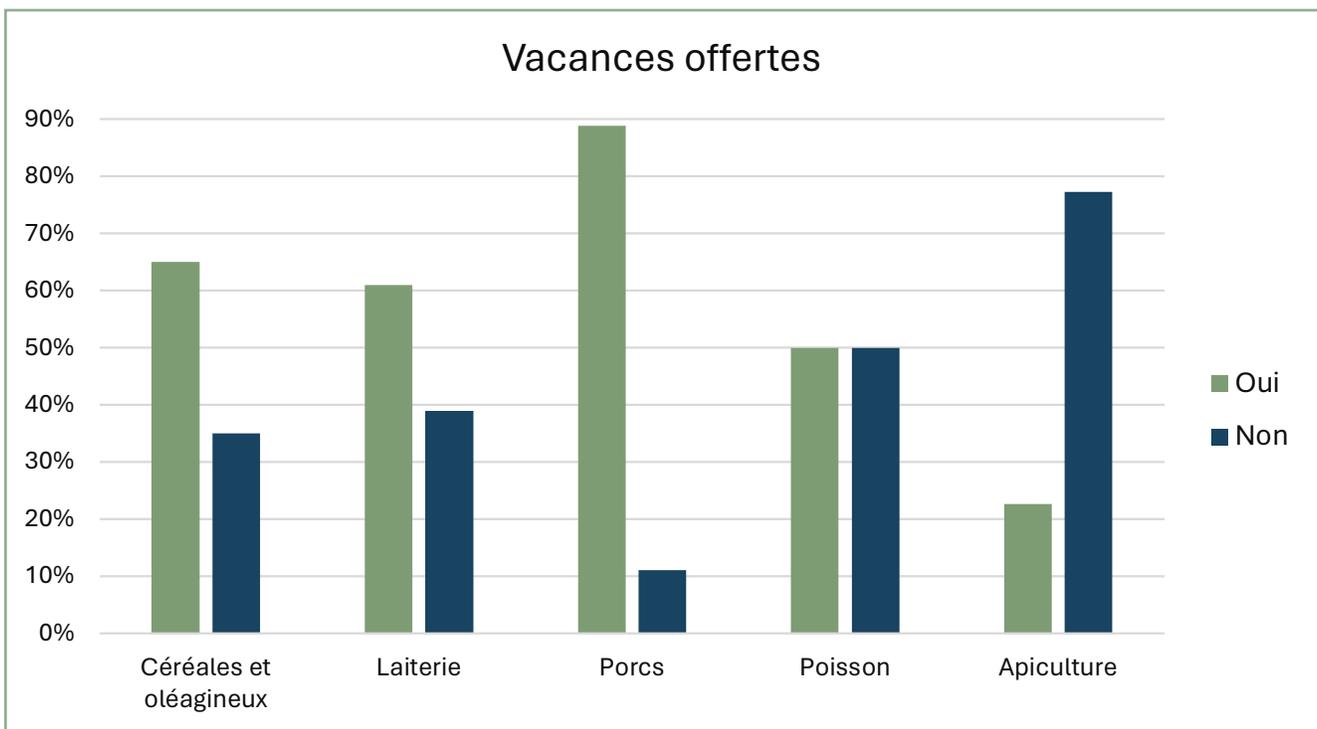
Bien que peu de cas aient été signalés, trois employeurs de l'industrie ont déclaré une aide à la réinstallation, y compris les secteurs des céréales et des oléagineux, des produits laitiers et des poissons à nageoires. Le montant moyen de réinstallation était de 2 025 \$ et variait entre 200 \$ et 5 000 \$.





Vacances

En moyenne, 57 % des employeurs participants ont offert des vacances. Les porcs étaient les plus susceptibles d'offrir des vacances (89 %), suivis des céréales et oléagineux (65 %) et des produits laitiers (61 %). L'apiculture était la moins susceptible d'offrir des vacances (23 %). Tous les employeurs de l'industrie offraient en moyenne 12 jours. Les porcs ont fourni le plus de vacances, 13 jours, suivis des céréales et des oléagineux 12,75 jours. Les secteurs du laitier, du poisson et d'apiculture ont déclaré offrir entre 11 et 12 jours.

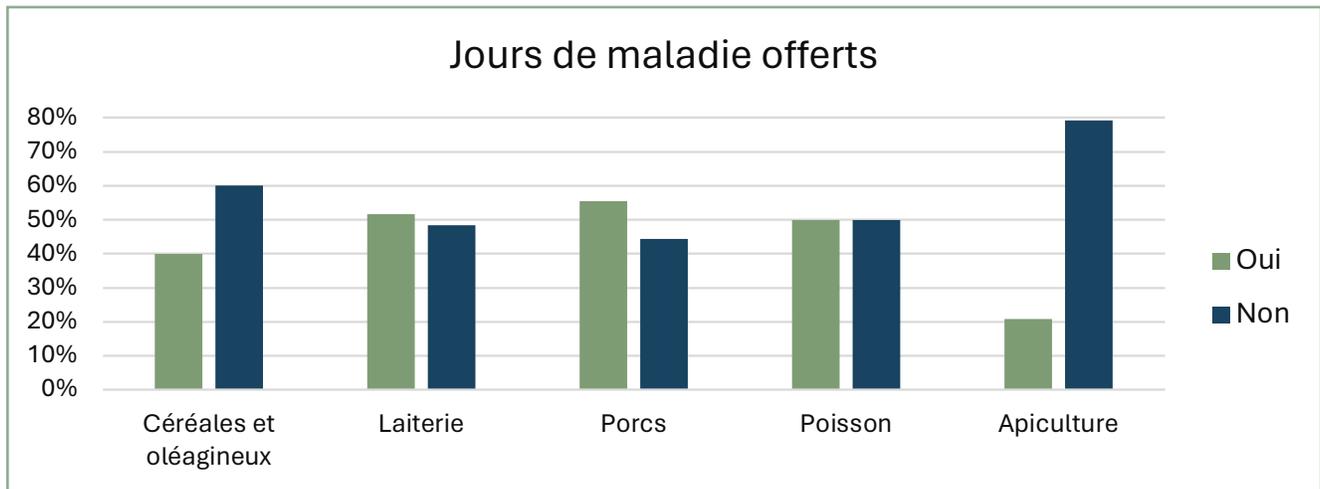


Industrie	No. moyen de jours de vacances	No. moyen de jours de maladie
Céréales et oléagineux	12,73	5,00
Laiterie	11,56	7,90
Porcs	13,12	3,75
Poisson	11,86	9,50
Apiculture	11,40	6,00



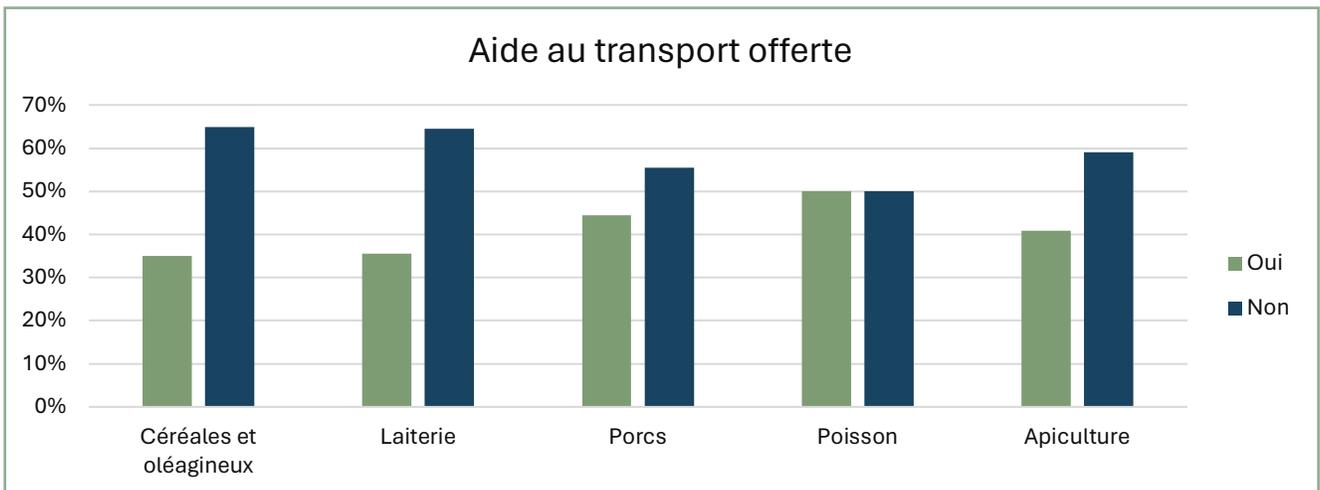
Congés de maladie

En moyenne, 44 % des employeurs de l'industrie offraient des congés de maladie. Les porcs étaient également les plus susceptibles d'offrir des congés de maladie (56 %), suivis des bovins laitiers (52 %) et du poisson (50 %). L'apiculture était la moins susceptible d'offrir des congés de maladie (21 %). Tous les employeurs de l'industrie offraient en moyenne 6,5 jours. Les produits du poisson et les produits laitiers ont déclaré offrir le plus de jours, entre 8 et 9,5. Le secteur du porc a offert le moins de temps de maladie, soit 3,75 jours.



Aide au transport

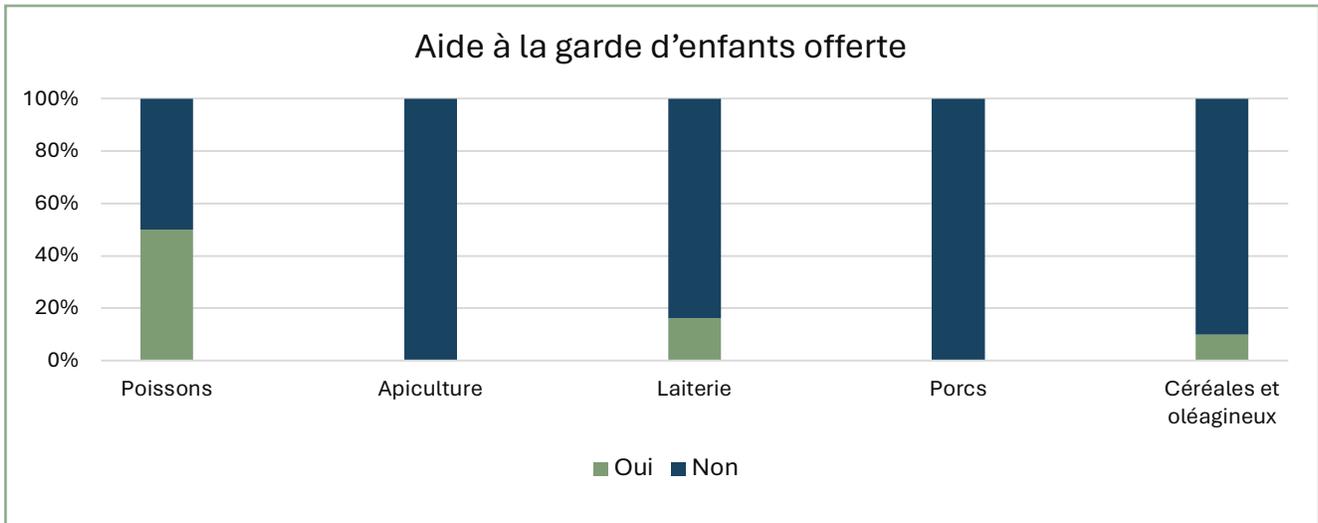
En moyenne, 41 % des employeurs participants offrent des services de transport, environ 35 % à 50 % offrent cet avantage.





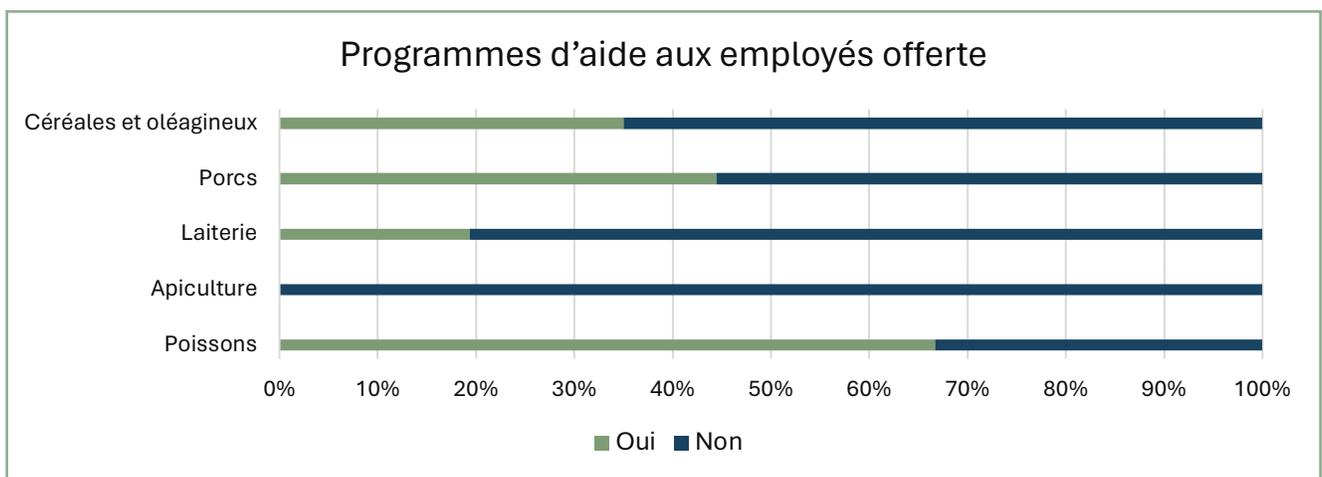
Aide à la garde d'enfants

Alors que l'aide à la garde d'enfants n'était pas un avantage commun offert dans toutes les industries. L'aide à la garde d'enfants peut éliminer un obstacle qui attire les employés au travail. Le secteur du poisson a été répartis également puisque 50 % des répondants ont indiqué qu'ils offraient cet avantage, suivis des produits laitiers et des céréales et oléagineux.



Programmes d'aide aux employés

Dans toutes les industries, à l'exception de l'apiculture, des programmes d'aide aux employés ont été offerts. Dans l'ensemble, ce sont le secteur du poisson qui a le plus profité de cet avantage, 67 %, suivis de près par le secteur du porc 35 %, les céréales et oléagineux 35 % et les produits laitiers 19 %. Même si Apiculture n'a pas indiqué qu'elle offrait cet avantage, il y a toujours une occasion d'améliorer l'offre d'avantages sociaux avec du soutien aux employés.





Horaires flexibles

Toutes les industries sondées ont fourni une certaine forme d'horaire flexible, mais pas tous les employeurs participants. L'approche la plus répandue était des horaires flexibles avec des heures de base, 55 % pour les produits laitiers, 56 % pour les porcs et 60 % pour les céréales et les oléagineux. Les horaires à temps partiel ou réduits étaient également des options populaires, Produits laitiers 52 %, Porcs 44 % et Céréales et oléagineux 45 %. L'option suivante la plus populaire était les heures de base, avec une flexibilité en dehors de ces heures de base Porcs 33%, Produits laitiers 32%, Apiculture 32%. Le secteur du poisson propose uniquement des horaires de travail hybrides (sur place et à la maison) à 50 % et une semaine de travail comprimée à 50 %. L'apiculture a déclaré n'offrir aucune des options 41 %.

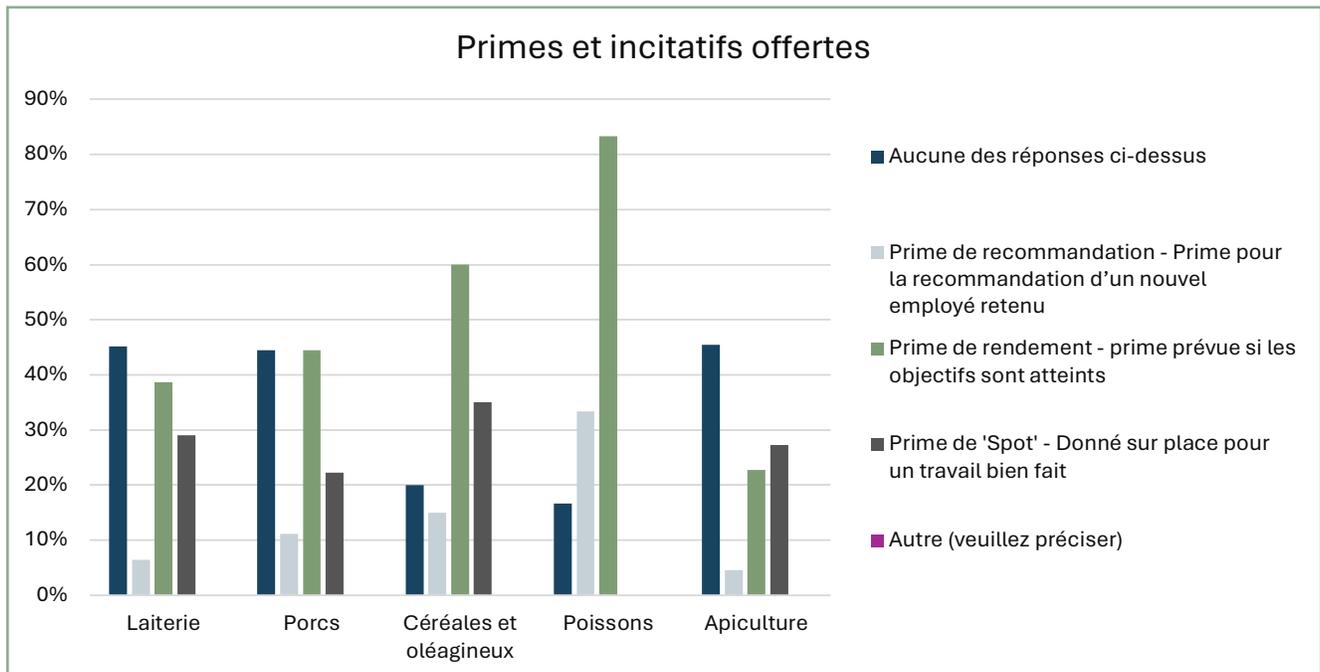
Horaires flexibles offerts	Laiterie	Porcs	Céréales et oléagineux	Poissons	Apiculture
Horaires flexibles avec heures de base	55%	56%	60%	33%	32%
Horaire à temps partiel ou réduit	52%	44%	45%	17%	32%
Heures de base, avec flexibilité en dehors de ces heures de base	32%	33%	25%	17%	32%
Horaires de travail hybrides (sur place et à domicile)	19%	0%	20%	50%	5%
Semaine de travail comprimée	10%	11%	10%	50%	5%
Télétravail (travail régulier à domicile)	10%	0%	5%	17%	5%
Aucune des réponses ci-dessus	13%	22%	10%	17%	41%
Autre	3%	0%	0%	0%	0%





Primes et incitatifs

Les primes de rendement, définies comme des primes prévues si les objectifs sont atteints, étaient le type de prime le plus fréquemment accordé pour les produits laitiers 39 %, les porcs 44 %, les céréales et oléagineux 60 % et du poisson 83 %. Les employeurs du secteur des céréales et des oléagineux étaient les plus susceptibles d'offrir des primes ponctuelles – accordées sur place pour un travail bien fait, 35 %. Environ 45 % des sociétés laitières, porcines et apicoles n'offraient aucune des options de prime. Le secteur du poisson a le plus souvent déclaré offrir une prime de recommandation – 33 % pour une nouvelle embauche réussie.





Points à améliorer

La comparaison des points de repère de rémunération avec le salaire horaire actuel d'un producteur est une mesure proactive qui peut être prise pour s'assurer que la rémunération est concurrentielle sur le marché. L'industrie des céréales et des oléagineux est en tête du marché en ce qui concerne les salaires pour tous les postes visés par l'enquête. De même, le secteur du poisson paie plus cher pour les rôles de gestionnaire de ferme, de superviseur et de travailleur que Laitier, Porc et Apiculture. L'industrie laitière a clairement l'occasion de verser des salaires plus concurrentiels aux gestionnaires et aux superviseurs pour qu'ils puissent rivaliser avec des talents plus expérimentés et qualifiés. Les salaires de l'industrie laitière sont la moyenne pour les travailleurs agricoles et les manœuvres à l'extérieur du secteur des céréales et des oléagineux. L'apiculture a versé les salaires les plus bas aux ouvriers agricoles et aux travailleurs agricoles, ce qui pourrait attirer des candidats potentiels dans l'industrie. Toutefois, les employés des postes de gestionnaire agricole et de superviseur dans l'industrie apicole touchent un taux horaire plus élevé que ceux des postes laitiers. L'industrie porcine a payé le deuxième taux horaire le plus élevé pour les manœuvres agricoles, après le secteur des céréales et des oléagineux, ce qui donne un avantage au recrutement. De plus, les programmes de primes et d'incitatifs n'ont pas été utilisés par tous les producteurs pour attirer, engager et retenir davantage d'employés.

En plus de la rémunération, l'amélioration de la rémunération globale devrait être un objectif pour les producteurs agricoles d'augmenter leurs offres d'employés. Un plan complet d'avantages sociaux, de formation et de flexibilité peut être une approche catalytique pour améliorer le lieu de travail agricole actuel et futur. Les employés actuels et futurs voudront avoir accès à des offres de formation et de perfectionnement, au-delà de la formation en cours d'emploi couramment citée. Rendre les prestations de santé, de soins dentaires et de soins optiques plus facilement accessibles aux employés serait une excellente première étape pour les employeurs de produits de base. Et offrir ces avantages à ceux qui travaillent à temps partiel et étendre les avantages au-delà de celui de l'employé seul.

Un autre exemple de possibilités qui existent sur le marché du travail agricole est l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, qui est soutenu par des programmes comme les vacances, les congés de maladie et la flexibilité. Bien que les employeurs agricoles offrent ces avantages, de nombreuses organisations participantes n'offrent pas de régimes de travail flexibles ou de prestations de base comme les congés de maladie.

Résumé

Fournir des ressources de données essentielles sur la rémunération à tous les producteurs de l'industrie est une étape essentielle pour attirer les meilleurs talents, conserver les talents expérimentés actuels et améliorer les carrières dans l'industrie agricole.

Repenser les approches normalisées de la façon dont les employés sont rémunérés et soutenus au moyen d'avantages sociaux peut contribuer à améliorer les pénuries actuelles sur le marché du travail agricole. Les employés qui sont correctement récompensés par les employeurs qui peuvent fournir les ressources nécessaires créent une solution codépendante au problème croissant de l'écart d'emploi.



[AgCareers.com](https://www.agcareers.com) est honoré d'avoir aidé le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture à mener à bien ce projet afin de fournir des connaissances utiles à l'industrie et au public.

À propos de cette fiche d'information

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture a récemment établi un partenariat avec AgCareers.com, des experts en solutions de talents en agriculture, pour fournir des renseignements sur la rémunération, une analyse comparative des salaires et des études de marché afin d'assurer la réussite du capital humain dans notre industrie.

Méthodologie

En collaboration avec le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, AgCareers.com a acquis une compréhension des besoins immédiats des producteurs en matière de données sur la rémunération.

Les rôles suivants ont été identifiés comme les plus nécessaires pour l'analyse comparative du marché du travail :

- Gestionnaire agricole
- Superviseur de ferme
- ouvrier agricole
- Travailleur agricole
- Postes spécialisés

Ensuite, les types de produits distincts suivants ont été identifiés comme les marchés cibles pour la collecte de données :

- Céréales et oléagineux
- Produits laitiers
- Porcs
- Apiculture
- Poissons

Une enquête a ensuite été créée pour recueillir des données sur les facteurs de rémunération monétaires et non monétaires pour ces types de produits par rôle. Les producteurs ont été interrogés entre le 19 février et le 17 mars 2024. L'enquête a également été structurée de manière à saisir les données démographiques, notamment la province, le nombre d'employés et la taille de l'employeur.

Le sondage a ensuite fait l'objet d'une promotion à l'échelle nationale pour la participation des producteurs auprès des membres du CCRHA, des contacts de l'industrie d'AgCareers.com et de plusieurs médias sociaux. Les producteurs ont soumis anonymement des données d'enregistrement au niveau des employés, étalonnées individuellement pour chaque rôle cible. Les données recueillies ont ensuite été validées et analysées à l'aide d'une plateforme de rémunération spécialisée pour agréger et rapporter des données statistiquement pertinentes. Les résultats monétaires et non monétaires ont été colligés et présentés dans des rapports de référence sur la rémunération et des résumés. Les données ont été examinées collectivement et présentées sous forme d'échantillon des tendances actuelles en matière de rémunération et de ressources humaines, ainsi que séparément par secteur d'activité/type de produit.



CAHRC-CCRHA

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

Certaines limites de l'étude peuvent avoir eu une incidence sur les résultats disponibles. Un délai plus court pour recueillir les réponses a eu une incidence sur le nombre de réponses au sondage. Comme les réponses étaient moins nombreuses, il y avait plus de renseignements disponibles à analyser; par conséquent, les données présentées ne devraient pas être généralisées pour tous les travailleurs du sous-secteur.

À propos du CCRHA

L'étude a été entreprise par le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA), un organisme sans but lucratif national qui s'occupe des questions relatives aux ressources humaines au sein des entreprises agricoles partout au Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Conseil et ses produits et services destinés au secteur agricole canadien, veuillez vous rendre à l'adresse 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 FarmPhotos.ca | AgStock | Farmstockimages.com | 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

Canada