

**ÉTUDE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL**  
**- PRODUCTION LAITIÈRE**  
**- PRODUCTION PORCINE**  
**- PRODUCTION SERRICOLE**  
**MAI 2006**

**Mai 2006**

---

ISBN-13 : 978-2-922731-36-1  
ISBN-10 : 2-922731-36-7

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006  
Bibliothèque nationale du Canada, 2006

*Cette étude a été réalisée pour AGRICARRIÈRES,  
le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole  
grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec.*



Responsable du mandat :	Michel Morisset
Réalisation du mandat :	Jean-François Bergeron
Traitements statistiques :	Simon Dostie
Analyse des données et rédaction :	Jean-François Bergeron
Correction linguistique :	Annie Brochu, AniMemo



Comité de suivi :	Gratien D'Amours, président CSMO de la production agricole  Louis Dionne, Conseiller en main-d'œuvre Commission des partenaires du marché du travail  André Mousseau, président Syndicat des producteurs en serre du Québec  Claude Rivest, directeur Centre d'emploi agricole, UPA de Lanaudière
Coordination :	Hélène Varvaressos, directrice générale CSMO de la production agricole

*Notes : - Ce document peut être reproduit en tout ou en partie à la condition d'en mentionner la source.  
- Le générique masculin est utilisé sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.*



## SOMMAIRE

Cette étude porte sur les conditions de travail (salaires, assurances, horaires de travail, etc.) des employés agricoles des secteurs laitiers, porcins et serricoles qui n'ont pas d'appartenance familiale avec l'entreprise qui les embauche. Seules les conditions des travailleurs à temps plein<sup>1</sup> sont évaluées, de même que certains profils d'emploi : ouvrier agricole, gérant de ferme, et manœuvre dans le cas de la production en serre. Il s'agit de la mise à jour d'une étude similaire réalisée en 2003 par le Groupe AGÉCO.

L'enquête effectuée auprès de quelques 200 propriétaires d'entreprises agricoles<sup>2</sup> a permis de dégager certains constats en matière de rémunération salariale. D'abord, par rapport aux données d'enquête de 2003, les salaires des employés des entreprises agricoles ont globalement augmenté. La progression est plus marquée pour certains emplois et au sein de certains secteurs, c'est notamment le cas pour les salaires des ouvriers en productions laitière (hausse de 6,5 %) et porcine (hausse 7,5 %). Mais les augmentations les plus significatives se trouvent du côté du secteur serricole où les taux horaires des ouvriers et des manœuvres ont augmenté de plus de 15 % depuis 2003. Malgré cette croissance, ce sont encore les ouvriers des entreprises porcines qui affichent le salaire moyen le plus élevé (12,90 \$/h), dépassant légèrement celui des ouvriers serricoles (12,85 \$/h). Ce sont les ouvriers du secteur laitier qui gagnent le moins sur une base horaire. Globalement, pour une production donnée, les gérants gagnent généralement plus que les ouvriers. Enfin, les employeurs agricoles ont, dans l'ensemble, diminué leur recours aux différentes primes pouvant bonifier le salaire de base, et cela autant pour les primes au rendement que celles liées aux heures supplémentaires et travail de fin de semaine.

**Tableau A**  
**Salaire horaire moyen selon le poste et le secteur de production, 2003 et 2006**

Secteur	Poste	Salaire moyen (\$/h)		Écart-type (\$)	
		2003	2006	2003	2006
Lait	Gérant	11,28	10,74	2,55	2,84
	Ouvrier	10,84	11,54	2,44	2,07
Porc	Gérant	14,4	14,68	3,44	3,71
	Ouvrier	12,00	12,90	2,08	2,70
Serres	Gérant	12,46	-	3,11	-
	Ouvrier	10,94	12,85	2,05	3,17
	Manœuvre	9,06	10,15	1,68	2,58

Source : Groupe AGÉCO 2003 et nos calculs.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

<sup>1</sup> Dans le cadre de cette étude, un temps plein correspond à au moins 30 heures semaines pendant au moins 40 semaines, soit 1200 heures.

<sup>2</sup> 103 en production laitière, 64 en production porcine et 33 en production serricole

L'enquête renseigne également sur les horaires de travail de ces employés non familiaux. En général, la durée moyenne de leur semaine de travail a légèrement diminué, à l'exception des gérants de ferme laitière. Ainsi, la semaine de travail moyenne varie de 39 à 44 heures, sauf pour les gérants (54 heures).

**Tableau B**  
**Heures travaillées par semaine selon le poste et le secteur de production, 2003 et 2006**

Secteur	Poste	Moyenne (heures)		Écart-type (heures)		Minimum (heures)		Maximum (heures)	
		2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006
Lait	Gérant	50,0	54,0	8,9	9,5	30	40	80	70
	Ouvrier	47,1	44,2	7,9	6,9	30	30	70	60
Porc	Gérant	43,2	43,1	4,3	4,7	30	32	55	50
	Ouvrier	43,0	43,0	4,6	4,4	30	35	60	55
Serres	Gérant	45,0	-	8,5	-	35	-	60	-
	Ouvrier	41,4	38,9	6	3,5	32	30	60	45
	Manœuvre	40,2	38,8	4,8	6,2	30	30	50	60

Source : Groupe AGÉCO 2003 et nos calculs.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

Le travail de fin de semaine demeure très fréquent : dans les secteurs laitier et porcin, plus de 60 % des gérants et ouvriers doivent travailler au moins une fin de semaine sur deux. Notons également que 20 % des gérants de ferme laitière sont présents au travail à toutes les fins de semaine. À l'opposé, l'exigence relative au travail de fin de semaine est beaucoup plus faible dans le secteur serricole. Ainsi, le travail de fin de semaine n'est jamais requis pour plus de 20 % des ouvriers et 38 % des manoeuvres de ce secteur.

**Tableau C**  
**Travail les jours fériés selon le poste et le secteur de production, 2003 et 2006**

Secteur	Poste	Ne travaillent pas les jours fériés (%)	
		2003	2006
Lait	Gérant	36,6	13,3
	Ouvrier	37,5	29,0
Porc	Gérant	26,2	41,4
	Ouvrier	35,4	38,0
Serres	Gérant	26,9	-
	Ouvrier	42,9	57,0
	Manoeuvre	51,5	48,0

Source : Groupe AGÉCO 2003 et nos calculs.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

L'information sur le travail les jours fériés complète les caractéristiques des horaires de travail chez les employeurs agricoles interrogés. Depuis 2003, on note une proportion beaucoup plus importante de travailleurs en production laitière qui ne bénéficient pas de congé les jours fériés (87 % des gérants de ferme et 71 % des ouvriers). Au contraire, la situation s'est améliorée dans le secteur porcin, mais ce sont encore plus de la moitié des employés qui n'ont pas de jour férié (59 % des gérants de ferme et 62 % des ouvriers).

Enfin, l'enquête comportait un certain nombre de questions relatives aux avantages sociaux. Au total, neuf avantages sociaux, dont trois plus particuliers au monde agricole, étaient sondés : les assurances (salaire, maladie, vie et invalidité), la cotisation au régime de retraite, les jours de maladies payés et enfin, les dons en nature, les repas et le logement. En 2006, on note une baisse généralisée des avantages sociaux relatifs aux assurances, à l'exception des ouvriers serricoles. En 2003, les employés des trois secteurs étudiés profitaient d'un certain niveau de contribution de leurs employeurs à des régimes d'assurance ou de retraite. Les pourcentages compilés se situaient tous sous la barre des 20 %, les ouvriers laitiers obtenant généralement les plus faibles cotisations et les gérants d'entreprises porcines les plus élevées.

En 2006, ce sont encore les employés du secteur serricole qui sont les mieux pourvus en matière d'assurances salaire et maladie. Enfin, les avantages sociaux en matière de jours de maladie payés, dons en nature, repas et logement se sont moins détériorés par rapport à 2003. On remarque même une proportion un peu plus importante de travailleurs en production porcine et serricole qui en bénéficie. En général, les employés de serres sont plus nombreux à profiter d'avantages sociaux.



## TABLE DES MATIÈRES

1.	Problématique .....	1
2.	Méthodologie .....	2
2.1	Population visée .....	2
2.2	Méthode d'enquête .....	3
2.3	Déroulement de l'enquête .....	3
3.	Conditions de travail des employés.....	5
3.1	Profil des entreprises .....	5
3.1.1	Production laitière .....	5
3.1.2	Secteur porcin .....	7
3.1.3	Secteur serricole .....	10
3.2	Salaire .....	12
3.3	Horaire de travail .....	15
3.4	Avantages sociaux .....	18
4.	Conclusion .....	21
	Bibliographie .....	22

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1	Population visée et nombre de répondants.....	4
Tableau 3.1	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de vaches en lactation .....	5
Tableau 3.2	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés.....	7
Tableau 3.3	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du type de production .....	8
Tableau 3.4	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du nombre de truies.....	8
Tableau 3.5	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du nombre d'employés .....	10
Tableau 3.6	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction de la superficie .....	10
Tableau 3.7	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du nombre d'employés ...	12

Tableau 3.8	Salaire horaire des employés selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006 .....	13
Tableau 3.9	Salaire horaire minimum et maximum des employés selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006 .....	13
Tableau 3.10	Salaire hebdomadaire moyen des employés selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin et serricole .....	14
Tableau 3.11	Proportion des employés qui reçoivent des primes, selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006 .....	15
Tableau 3.12	Durée de la semaine de travail des employés selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006.....	16
Tableau 3.13	Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé, pour les employés des secteurs laitier, porcin et serricole, 2006.....	16
Tableau 3.14	Proportion des employés qui ne travaillent pas les jours fériés, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006 .....	18
Tableau 3.15	Proportion des employés qui bénéficient de certains avantages sociaux, selon le poste, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2006.....	19
Tableau 3.16	Proportion des employés qui bénéficient de certains avantages sociaux, selon le poste, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003.....	20

## LISTE DES FIGURES

Figure 3.1	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires, 2006 .....	6
Figure 3.2	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires .....	9
Figure 3.3	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du chiffre d'affaires .....	11

## **1. PROBLÉMATIQUE**

---

En juillet 2003, le Groupe **AGÉCO** publiait les résultats d'une enquête portant sur l'évaluation des conditions de travail de la main-d'œuvre en agriculture ainsi que sur la capacité des gestionnaires d'entreprises agricoles à recruter et à conserver cette main-d'œuvre. En plus de répertorier les facteurs qui favorisent ou limitent la rétention et l'attraction de main-d'œuvre, cette étude comportait un volet qui a permis de connaître le niveau des salaires que les employeurs agricoles offrent à leurs employés. La présente étude vise à documenter l'évolution des conditions de travail depuis 2003.

Tout comme celle de 2003, l'étude réalisée au printemps 2006 par Groupe **AGÉCO** porte sur trois secteurs d'activités agricoles soit les productions laitière, porcine et en serres. Comme en 2003, les employés concernés par l'analyse sont uniquement ceux qui travaillent à temps plein sur l'entreprise c'est-à-dire au moins 30 heures par semaine durant au moins 40 semaines (1200 heures) et ne doivent avoir aucun lien familial direct avec le ou les propriétaires de l'entreprise.

## 2. MÉTHODOLOGIE

---

Afin de pouvoir comparer les résultats publiés en 2003 et ceux compilés au printemps 2006, nous avons utilisé une grille d'analyse identique à la précédente. Les conditions de travail couvrent les dimensions salariales (salaire, primes), les horaires de travail (durée de la semaine de travail, travail de fin de semaine, travail les jours fériés) et divers autres éléments rattachés à des avantages sociaux (contribution de l'employeur à un régime de retraite, à un programme d'assurance privée, etc.). Comme en 2003, le questionnaire permettra également de dresser un portrait des entreprises sur la base de leur chiffre d'affaires, de leur capacité de production, du nombre d'employés qu'elles comptent, etc.

### 2.1 POPULATION VISÉE

La population visée par l'enquête se compose des employeurs agricoles des secteurs laitier, porcin et serricole qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale sur une base annuelle. Le critère permettant d'identifier un employé travaillant sur une base annuelle se base sur la définition du statut d'emploi « à temps plein » du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Selon cette définition, la main-d'œuvre est considérée « à temps plein lorsqu'elle travaille 30 heures ou plus par semaine, durant 40 semaines et plus » par année (MAPAQ, 2002, p. 1). Cette définition a notamment servi à l'établissement d'un des critères d'éligibilité des gestionnaires d'entreprises agricoles rejoints.

Pour être éligible, l'entreprise laitière, porcine ou de serre devait également compter sur un ou plusieurs employés n'ayant aucun lien familial avec le ou les propriétaires. La notion de lien familial réfère aux liens de parenté suivants : père, mère, frère, sœur, fils, fille, époux, épouse. Par conséquent, pour les fins de cette étude, les entreprises n'employant que des personnes possédant un de ces liens avec le répondant se voyaient donc retirées de l'échantillon. Cette exclusion s'avère nécessaire car elle permet notamment d'éviter les biais rendus possibles par l'existence d'un lien familial entre l'employé et l'employeur<sup>3</sup>.

Pour la présente étude, les termes « employés » et « travailleurs » font référence aux employés correspondants aux définitions données ci-dessus.

---

<sup>3</sup> On pense notamment aux différentes clauses pouvant être liées à un transfert de ferme.

## 2.2 MÉTHODE D'ENQUÊTE

Pour procéder à l'enquête, nous avons retenu la méthode du sondage téléphonique. Les organisations qui représentent les producteurs au sein de l'Union des producteurs agricoles ont fourni les listes nécessaires au déroulement d'un tel sondage : la Fédération des producteurs de lait du Québec (FPLQ), la Fédération des producteurs de porcs du Québec (FPPQ) et le Syndicat des producteurs en serres du Québec (FPSQ). Conformément à sa procédure habituelle, le Groupe AGÉCO a signé, avec chacune des trois organisations, une entente garantissant la confidentialité des renseignements fournis et leur usage exclusif pour les fins de l'enquête.

Afin de mieux cibler les entreprises laitières susceptibles d'embaucher des personnes à temps plein, la FPLQ a envoyé uniquement les noms, adresses et numéros de téléphones des quelques 2 000 fermes laitières détenant un minimum de 40 kg de quota de matières grasses par jour. Les listes de la FPPQ et du FPSQ ne permettent pas de faire une sélection comparable. Ces organisations ont donc transmis les coordonnées de l'ensemble de leurs membres respectifs. Afin de garantir une bonne représentativité (région et taille entre autres) des entreprises au sein de chaque secteur, les répertoires téléphoniques produits pour ce sondage ont été extraits de listes préalablement randomisées.

AGECO a élaboré trois questionnaires d'enquête afin de prendre en considération les particularités propres à chaque secteur de production. Les questionnaires ont été révisés et approuvés par les représentantes d'AGRICARRIÈRES.

## 2.3 DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

L'enquête s'est déroulée entre le 10 avril et le 27 avril 2006, les appels étant surtout fait en soirée bien que quelques enquêteurs aient travaillé de jour. Cette période s'est avérée en effet plus propice pour joindre les propriétaires d'entreprises serrioles.

Comme le démontrent les données du Tableau 2.1, les enquêteurs de AGÉCO ont réussi à rejoindre un total de 1149 personnes soit 533 en production laitière, 377 en production porcine et 239 en serriole. Pour toute la durée de l'enquête, plus de 250 entreprises ont été inscrites à la colonne « Pas rejoints » soit parce que le numéro de téléphone était erroné soit parce nous n'avons pu les contacter après trois essais. Au total, et pour chacun des secteurs retenus, environ 65 % des entreprises rejointes ont été déclarées inéligibles parce qu'elle ne comptaient aucun employé, parce qu'elles n'embauchaient que de la main-d'œuvre familiale ou parce que les employés en place ne travaillaient pas durant le minimum de 1200 heures requis.

Pour l'enquête complétée au printemps 2006, la quantité de questionnaires complétés atteint 103 (36 %) pour le lait, 64 (30 %) pour le porc et 33 (20 %) pour les serres.

**Tableau 2.1**  
**Population visée et nombre de répondants**

	Lait		Porc		Serres	
	2003	2006	2003	2006	2003	2006
<b>Population initiale</b>	1 093	630	500	455	137	316
<b>Ne correspond pas au profil</b>	318	345	81	242	24	153
<b>Population révisée</b>	775	285	419	213	113	163
<b>Refus de répondre</b>	207	82	105	71	37	51
<b>Pas rejoints</b>	181	97	88	78	30	77
<b>Nombre de répondants</b>	387	103	226	64	46	33

Source : Groupe AGÉCO 2003 et compilation, Groupe AGÉCO.

### 3. CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS

---

#### 3.1 PROFIL DES ENTREPRISES

Cette section présente donc le profil des différentes entreprises laitière, porcine et serricole en fonction de leur taille, leur chiffre d'affaires annuel, leur nombre d'employés (répondant aux critères choisis) ainsi que de leur statut juridique.

##### 3.1.1 PRODUCTION LAITIÈRE

###### Taille des entreprises

Afin d'évaluer la taille des entreprises laitières, nous avons utilisé le critère du nombre de vaches en lactation. Comme il a déjà été mentionné, la liste que la FPLQ a fournie n'incluait que des fermes laitières qui, en date de mars 2006, détenaient un minimum de 40 kg de matières grasses par jour. Le Tableau 3.1 contient les données sur la répartition des fermes en fonction du nombre de vaches en lactation. La taille moyenne des entreprises sondées s'établit à 79 vaches en lactation, la plus grande (300 vaches) étant presque 10 fois plus grande que la plus petite (35 vaches).

**Tableau 3.1**  
**Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de vaches en lactation**

Vaches en lactation	Nombre d'entreprises	Pourcentage
30 à 50	18	17,5
51 à 60	29	28,1
61 à 70	15	14,6
71 à 90	12	11,7
91 à 110	17	16,5
111 et plus	12	11,7
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

Source : Compilation Groupe AGÉCO et nos calculs.

Plus de la moitié (55 %) des employés du secteur laitier pour lesquels nous avons amassé de l'information travaillent sur des fermes comptant 61 vaches en lactation ou plus.

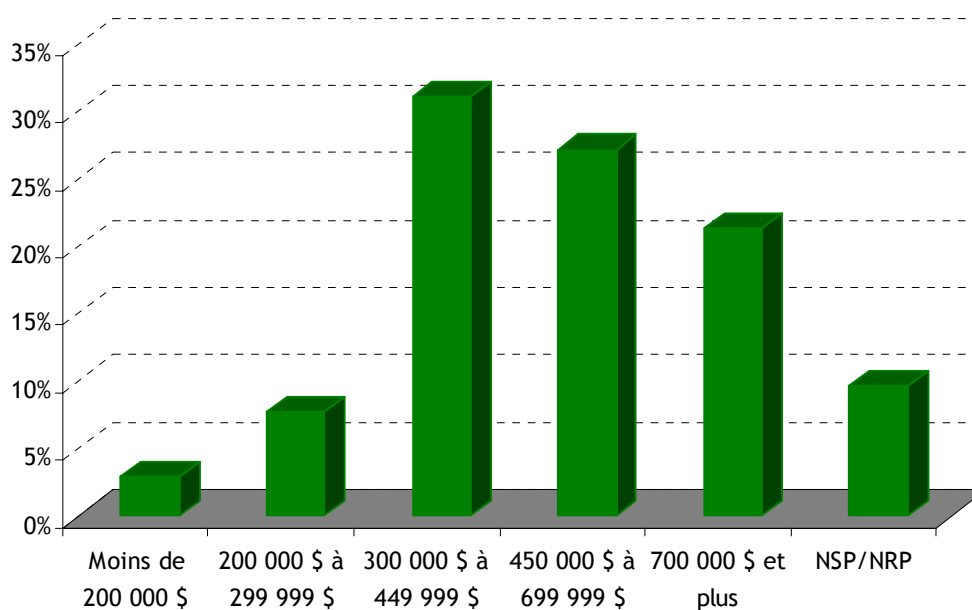
###### Statut juridique

La compagnie constitue le statut juridique le plus répandu pour les entreprises laitières alors que les deux tiers d'entre elles sont ainsi constitués. 20 % sont des sociétés et 12 % sont la propriété d'une unique personne.

### Chiffre d'affaires

Comme l'illustre la Figure 3.1, les fermes laitières qui totalisent un chiffre d'affaires annuel de plus de 300 000 \$ sont les principales pourvoyeuses d'emploi. Au sein de l'échantillon, elles représentent près de 80 % de celles qui engagent de la main-d'œuvre non familiale à temps plein. Seulement 11 % des entreprises qui répondent à ces critères d'embauches ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 300 000 \$.

**Figure 3.1**  
Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires, 2006



Source : Compilation, Groupe AGÉCO

Note : NSP/NRP, pourcentage des entreprises sondées pour lesquelles nous n'avons pas obtenu de réponse.

### Nombre d'employés

Pour les fermes laitières, le sondage auprès de 103 entreprises a permis de récolter des renseignements relatifs aux conditions de travail pour 119 travailleurs, répartis en deux corps d'emploi distinct. Les définitions retenues pour distinguer les deux catégories d'emploi sont tirées de l'« Étude sur les ressources humaines et la structure des emplois en agriculture au Québec » (CSMOPA, 2001). Selon cet ouvrage : « L'ouvrier agricole, est défini comme étant un employé qui prend soin des animaux et les nourrit, procède à la traite des vaches, sème, cultive, récolte, conduit des machineries agricoles et effectue des travaux d'entretien sous supervision de l'exploitant ou du gérant. Le gérant de ferme (ou vacher) en plus de participer à ces travaux, peut être amené à planifier, coordonner et superviser les activités de production. » La distinction entre ces deux postes repose principalement sur un niveau de responsabilités plus important pour le gérant (ou vacher).

Les résultats présentés pour le secteur laitier s'appuient sur des renseignements obtenus pour 13 gérants et 105 ouvriers. Le nombre moyen d'employés par ferme sondée s'approche de celui du sondage de 2003 (1,30) et s'établit à 1,16 pour 2006.

**Tableau 3.2**  
**Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés**

Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	Pourcentage
1	90	87,4
2	12	11,6
4	1	1,0
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

Les propriétaires et leur famille constituant encore la plus importante source de main-d'œuvre sur une ferme laitière, il n'est pas étonnant de constater que la majorité (87,4 %) de celles qui engagent des ressources extérieures ne comptent qu'un employé. Ainsi, au Tableau 3.2, on peut aussi voir que parmi les 103 entreprises qui ont participé au sondage, seulement 12 avaient deux employés et une seule a déclaré employer quatre travailleurs à temps plein.

### 3.1.2 SECTEUR PORCIN

#### Types de ferme

Tel que rapporté dans le Tableau 3.3, les répondants au sondage devaient préciser le genre d'entreprise porcine qu'ils opèrent. On remarque d'abord que 78 % de ces fermes sont de type « naisseur finisseur ». On constate ensuite que la grande majorité (97 %) de celles qui embauchent de la main-d'œuvre salariée non familiale se classe dans les catégories maternité seule, maternité avec engraissement et maternité avec pouponnière. On pourrait en déduire que les propriétaires de fermes porcines de type finition ou pouponnière opèrent le plus souvent en se fiant uniquement sur leur propre temps de travail et sur celui de leur famille.

**Tableau 3.3**  
Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du type de production

Types	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Maternité	9	14,0
Pouponnière	1	1,6
Finition	1	1,6
Naisseur/finisseur	50	78,1
Maternité/pouponnière	3	4,7
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

#### Taille des entreprises

L'examen du Tableau 3.4 révèle que les entreprises enquêtées se répartissent de façon plutôt égale relativement au nombre de truies qu'elles possèdent. Les fermes qui se trouvent dans les strates supérieures de taille (plus de 400 truies) représentent 36 % des questionnaires complétés.

**Tableau 3.4**  
Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du nombre de truies

Nombre de truies	Nombre d'entreprises	Pourcentage
100 à 200	15	23,4
201 à 300	14	21,9
301 à 400	9	14,1
401 à 500	11	17,2
501 et plus	12	18,8
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

#### Statut juridique

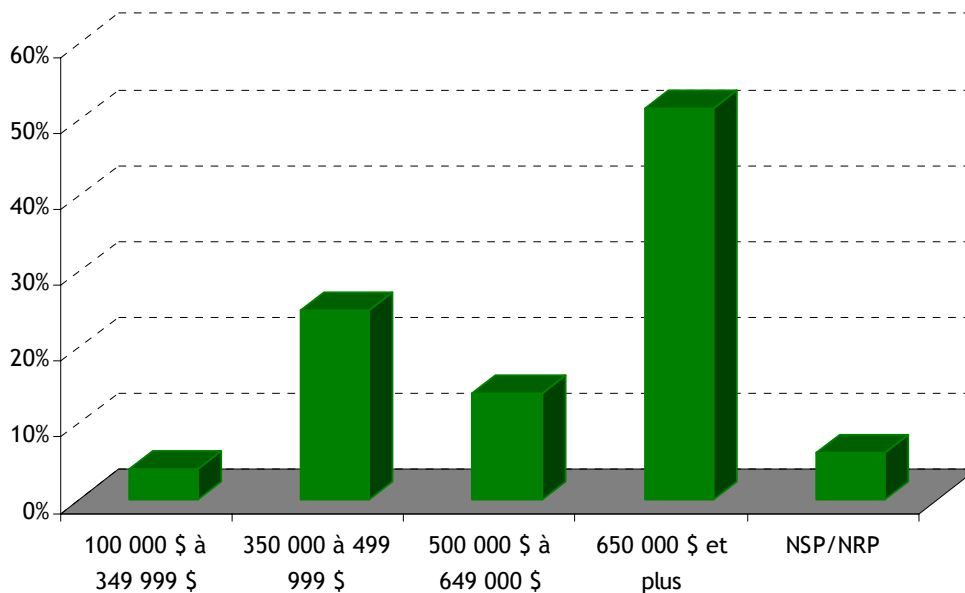
De la même manière qu'en production laitière, la propriété sous forme de compagnie s'avère le statut juridique le plus courant dans le secteur porcin et on le comptabilise pour 72 % des fermes ayant participé au sondage. Les pourcentages pour la propriété unique et les sociétés atteignent, respectivement, 16 % et 11 %. À peu près 2 % des entreprises porcines de l'échantillon sont constituées en coopérative.

#### Chiffre d'affaires

La Figure 3.2 présente de l'information concernant la répartition, en fonction du chiffre d'affaires, des entreprises qui ont pris part au sondage. On y observe d'abord que celles

dont le revenu brut dépasse 650 000 \$/année constituent la moitié de notre échantillon. D'autre part, environ 45 % totalise un chiffre d'affaires compris entre 100 000 \$ et 649 000 \$.

**Figure 3.2**  
Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires



Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

Note : NSP/NRP, pourcentage des entreprises sondées pour lesquelles nous n'avons pas obtenu de réponse.

### Nombre d'employés

Les 64 entreprises éligibles qui ont participé au sondage embauchent un total de 112 employés dont 22 (ou 19,6 %) sont des gérants et 90 (80,4 %) des ouvriers. En moyenne, les fermes porcines embauchent 1,75 travailleurs ce qui est plus élevé que dans le cas des fermes laitières (1,16 travailleurs) mais clairement inférieur à la moyenne de 3,1 qui avait été compilée en 2003.

Les définitions des postes de gérant et d'ouvrier en production porcine ont été extraites de l'étude du CSMOPA (2001) : « L'ouvrier agricole, est défini comme étant un employé qui voit à la régie et à la gestation, nourrit les porcs, prodigue les soins de santé, déplace les animaux, nettoie les aires de production et entretient l'équipement et les bâtiments sous la supervision de l'exploitant ou du gérant. Le gérant de ferme, en plus de participer à ces travaux, peut être amené à planifier, coordonner et superviser les activités de production. »

Comme on peut le voir au Tableau 3.5, le pourcentage d'entreprise porcine qui engage plus d'un employé (37 %) est clairement supérieur à la proportion observée en production laitière qui est de près de 1 entreprises sur 10.

**Tableau 3.5**  
Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du nombre d'employés

Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	Pourcentage
1	40	62,6
2	12	18,7
3 et plus	12	18,7
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

### 3.1.3 SECTEUR SERRICOLE

#### Taille des entreprises

La superficie moyenne des entreprises serricoles qui ont répondu au sondage est de 42 000 pi<sup>2</sup>, la plus grande exploite 215 000 pi<sup>2</sup> de serres contre 3600 pi<sup>2</sup> pour la plus petite.

**Tableau 3.6**  
Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction de la superficie

Superficie (pi <sup>2</sup> )	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Moins de 10 000	5	15,2
10 001 à 20 000	13	39,3
20 001 à 100 000	12	36,4
100 001 et plus	3	9,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

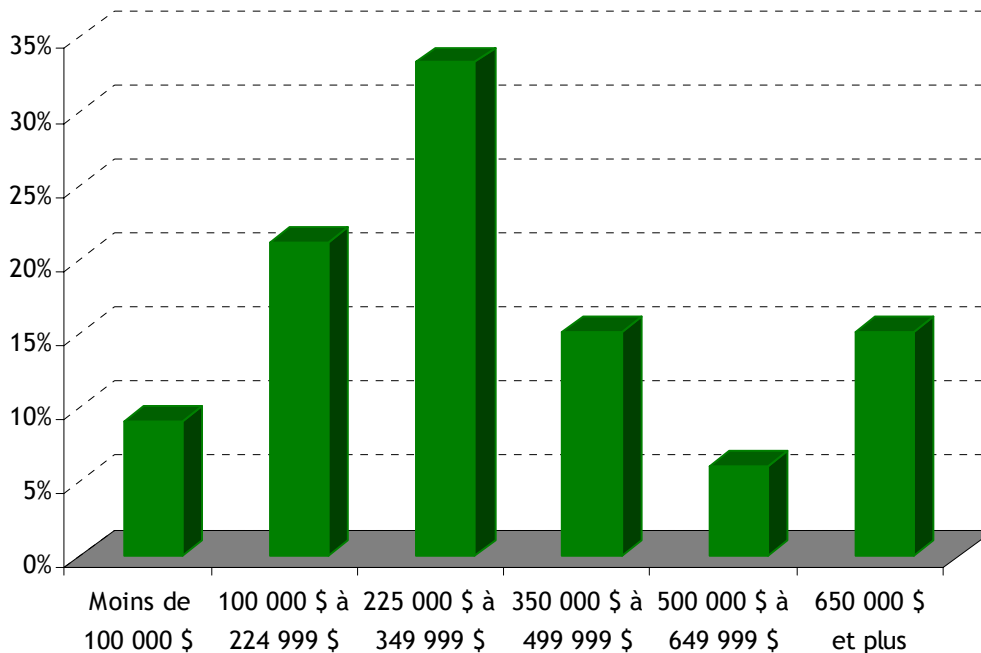
Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

La lecture du Tableau 3.6 révèle que les entreprises de taille supérieure à 20 001 pi<sup>2</sup> ont compté pour un peu plus de 45 % de celles qui étaient éligibles alors que 40 % d'entre elles se trouvent dans la strate 10 001 pi<sup>2</sup> à 20 000 pi<sup>2</sup>.

#### Chiffre d'affaires

Plus de 30 % des entreprises sondées génèrent un chiffre d'affaires annuel se situant entre 225 000 \$ à 349 999 \$. Les catégories se situant sous ce niveau regroupent 30 % des entreprises serricoles qui ont participé au sondage contre 35 % pour celles qui occupent les catégories de plus de 350 000 \$ de chiffre d'affaires.

**Figure 3.3**  
**Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du chiffre d'affaires**



Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

#### **Statut juridique**

Comme en productions laitière et porcine, la compagnie s'avère le mode d'organisation de la propriété le plus populaire (75 %) dans le secteur des serres. Les autres entreprises sondées sont des sociétés (19 %) ou propriété d'une seule personne. Un organisme sans but lucratif faisait également partie de l'échantillon.

#### **Nombre d'employés**

Les 33 entreprises serricoles sondées employaient 11 gérants, 20 ouvriers et 87 manœuvres horticoles. Les définitions de ces postes proviennent également de l'étude du CSMOPA (2001) : « Le gérant de production est défini comme étant un employé qui planifie, dirige et contrôle les activités de production d'une exploitation en production végétale. L'ouvrier horticole spécialisé effectue des tâches relatives au suivi de croissance, à la protection des cultures ainsi qu'à la production et l'entretien des cultures. Il peut arriver que l'ouvrier horticole spécialisé soit amené à superviser et à coordonner les travaux à titre, par exemple, de superviseur. Pour ce qui est du manœuvre horticole, il est défini comme étant un employé qui œuvre à la préparation et la production, l'entretien des cultures, la récolte ainsi que la classification et l'emballage sous la supervision de l'exploitant, du superviseur ou du gérant » (CSMOPA 2001).

Au total, des données sur 5 gérants, 14 ouvriers et 25 manœuvres ont été recueillies et ont servi à dresser le portrait des conditions de travail de ce secteur. À 3,6 travailleurs par entreprise, la moyenne dans le secteur des serres dépasse largement les moyennes rapportées pour le lait (1,16) et le porc (1,75). Le nombre minimal d'employés<sup>4</sup> est de un (1) alors que le maximum atteint est de 30. Notons que deux des cinq propriétaires d'entreprises serricoles qui emploient des gérants n'ont pas voulu répondre aux questions sur les salaires payés. C'est donc en raison du nombre insuffisant de sujets sondés que nous excluons, dans les sections suivantes de ce rapport, le poste gérant lorsque nous présentons des données sur le salaire.

Le Tableau 3.7 contient l'information relative à la répartition des entreprises sondées en fonction du nombre d'employés. Celles qui ne comptent qu'un seul salarié, sans lien familial avec le propriétaire, à temps plein composent encore la majorité (près de 46 %) au sein de l'échantillon. On remarque toutefois que les serres qui emploient plus de deux personnes représentent plus de la moitié (54,5 %) de celles pour lesquelles un questionnaire a été complété soit une proportion plus élevée que dans le lait (12,6 %) et le porc (37,4 %).

**Tableau 3.7**  
**Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en fonction du nombre d'employés**

Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	Pourcentage
1	15	45,5
2 à 3	10	30,3
4 et plus	8	24,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

## 3.2 SALAIRE

Selon les données du Tableau 3.8, les salaires des employés des entreprises agricoles ont augmenté depuis l'enquête de 2003. Ainsi entre 2003 et 2006 le salaire des ouvriers sur les fermes laitières a crû de 6,5 % comparativement à environ 2 % et à 7,5 % pour les gérants et ouvriers de ferme porcine respectivement. Pour ces trois postes, cette progression correspond à des croissances annuelles d'environ 2,1 %, 0,65 % et 2,4 % soit des taux qui, à l'exception du cas des gérants en production porcine, s'approche du taux d'inflation. En dollars constants, la situation salariale de ces catégories d'employé serait donc demeuré sensiblement la même.

Notons que l'information recueillie pour le poste « gérant » sur les fermes laitières semble démontrer une baisse du salaire horaire payé qui serait passé de 11,28 \$ en 2003 à 10,74 \$ en 2006. Selon ces données, les gérants obtiendraient un salaire horaire moindre que celui des ouvriers et ce, malgré un niveau de responsabilité plus élevé. De même, tel qu'on peut

---

<sup>4</sup> Salarié à temps plein sans lien familial avec le propriétaire.

le voir dans le Tableau 3.9, le salaire horaire maximum versée aux gérants (16,00 \$) est moins élevé que celui des ouvriers (17,86 \$). Il convient d'interpréter ce résultat avec prudence considérant le faible nombre (13) de gérants répertorié sur les fermes sondées.

**Tableau 3.8**  
**Salaire horaire des employés selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006**

Secteur	Poste	Salaire moyen (\$/h)		Écart-type (\$)	
		2003	2006	2003	2006
Lait	Gérant	11,28	10,74	2,55	2,84
	Ouvrier	10,84	11,54	2,44	2,07
Porc	Gérant	14,40	14,68	3,44	3,71
	Ouvrier	12,00	12,90	2,08	2,70
Serres	Gérant	12,46	-*	3,11	-*
	Ouvrier	10,94	12,85	2,05	3,17
	Manœuvre	9,06	10,15	1,68	2,58

Source : Groupe AGÉCO 2003 et nos calculs.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

La croissance des salaires semble avoir été plus rapide pour les ouvriers et manœuvres qui travaillent dans les serres alors que leur taux horaire respectif a augmenté de 17,5 % et 12 % respectivement entre 2003 et 2006. Ces hausses correspondent à des variations annuelles de 5,5 % et de 3,9 % qui sont nettement supérieures au taux d'inflation moyen. On remarque également que ce sont toujours les ouvriers du secteur porcin (12,90 \$/h) qui reçoivent les meilleurs salaires en moyenne devant ceux des serres (12,85 \$/h) et ceux oeuvrant en production laitière (11,54 \$/h).

**Tableau 3.9**  
**Salaire horaire minimum et maximum des employés selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006**

Secteur	Poste	Minimum (\$/h)		Maximum (\$/h)	
		2003	2006	2003	2006
Lait	Gérant	4,25	5,71	17,50	16,00
	Ouvrier	4,17	8,00	20,00	17,86
Porc	Gérant	8,75	9,00	22,89	25,00
	Ouvrier	5,50	6,75	19,11	21,63
Serres	Gérant	7,36	-*	20,00	-*
	Ouvrier	8,00	10,00	16,00	20,00
	Manœuvre	6,90	7,60	13,75	18,75

Source : Groupe AGÉCO 2003 et nos calculs.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

Les données sur le salaire hebdomadaire contenues dans le Tableau 3.10 permettent de compléter l'analyse relative à l'information présentée dans le Tableau 3.8. Alors que le salaire horaire moyen des gérants est inférieur au salaire des ouvriers, leur salaire hebdomadaire moyen s'avère sensiblement plus élevé. Les gérants gagnent 563 \$/semaine comparativement à 507 \$/semaine pour les ouvriers. Un examen rapide du Tableau 3.12 révèle par contre que la semaine de travail des gérants est en moyenne 10 heures plus longue que celle des ouvriers. Ceci explique pourquoi le salaire horaire moyen des gérants de notre échantillon s'avère inférieur à celui des ouvriers.

**Tableau 3.10**  
**Salaire hebdomadaire moyen des employés selon le poste occupé,**  
**pour les secteurs laitier, porcin et sericole**

Secteur	Poste	Salaire hebdomadaire (\$/sem.)		Minimum (\$/sem.)	Maximum (\$/sem.)
		Moyenne	Écart type		
Lait	Gérant	562,77	115,33	400	800
	Ouvrier	506,65	98,93	300	800
Porc	Gérant	625,29	148,17	448	1050
	Ouvrier	551,84	125,83	317	865
Serres	Gérant	_*	_*	_*	_*
	Ouvrier	499,30	129,93	300	800
	Manœuvre	400,24	129,36	240	750

Source : Compilation, Groupe AGÉCO.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

La comparaison entre le salaire hebdomadaire des gérants oeuvrant dans le secteur porcin à celui des gérants du secteur laitier donne un net avantage aux premiers. Tout en gagnant 63 \$/semaine de plus en moyenne, les gérants des entreprises productrices de porc travaillent près de 10 heures de moins par semaine. Par ailleurs, le salaire hebdomadaire des ouvriers oeuvrant dans les serres est légèrement inférieur à celui des ouvriers du porc et du lait. Tel qu'on peut l'observer dans le Tableau 3.12, ils bénéficient toutefois d'une semaine de travail moins longue ce qui explique pourquoi leur salaire horaire moyen est pratiquement équivalent à celui des ouvriers du secteur porcin.

Le Tableau 3.11 permet une comparaison entre les résultats de l'enquête de 2003 et celle du printemps 2006 relativement au versement de diverses primes. On y découvre que plusieurs des corps d'emploi ont connu un recul significatif quant à cette partie de leur rémunération. C'est notamment le cas du bonus de fin d'année que des proportions beaucoup plus faibles d'employés reçoivent en 2006 par rapport à 2003. La baisse atteint 23 points de pourcentage pour les gérants du secteur porcin, près de 20 points de pourcentage pour les gérants et ouvriers de ferme laitières et 13 pour les manœuvres dans les serres.

**Tableau 3.11**  
**Proportion des employés qui reçoivent des primes, selon le poste occupé,**  
**pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006**

Secteur	Poste	Travail de fin de semaine (%)		Heures supplémentaires (%)		Rendement (%)		Bonus de fin d'année (%)	
		2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006
Lait	Gérant	8,5	13,3	16,9	13,3	28,2	13,3	49,3	20,0
	Ouvrier	16,7	10,0	24,1	13,0	22,0	10,0	42,0	24,0
Porc	Gérant	12,3	17,7	30,8	11,8	44,6	47,1	46,2	23,5
	Ouvrier	10,5	8,1	25,7	16,2	44,1	36,5	39,1	29,7
Serre	Gérant	7,7	-*	38,5	-*	42,3	-*	53,9	-*
	Ouvrier	7,1	7,1	17,9	21,4	42,9	14,3	42,9	35,7
	Manœuvre	9,1	0,0	27,3	8,0	39,4	24,0	45,5	32,0

Source : Groupe AGÉCO, 2003 et nos calculs.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

On observe également de fortes diminutions du côté des primes au rendement en production laitière et du côté des primes liées aux heures supplémentaires en production porcine et pour les ouvriers du lait. Dans les serres, la proportion de manœuvres à laquelle les employeurs versent des primes pour les heures supplémentaires est passée de 27,3 % à 8,0 % entre 2003 et 2006. D'après les réponses obtenues auprès de plusieurs gestionnaires d'entreprises porcines, on pourrait croire que la baisse de la proportion d'employés qui reçoit une prime pour les heures supplémentaires est due à un plus grand respect des employeurs envers l'horaire de travail régulier des travailleurs.

### 3.3 HORAIRE DE TRAVAIL

Selon les données du Tableau 3.12 la durée moyenne de la semaine de travail aurait légèrement diminué pour les ouvriers et manœuvres des secteurs laitier et serricole alors qu'elle est restée stable pour les travailleurs du secteur porcin. On remarque tout de même qu'en général, la durée maximale des semaines de travail de la plupart des corps d'emploi s'avère moins longue en 2006 qu'elle ne l'était en 2003.

**Tableau 3.12**  
**Durée de la semaine de travail des employés selon le poste occupé, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006**

Secteur	Poste	Moyenne (heures)		Écart-type (heures)		Minimum (heures)		Maximum (heures)	
		2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006
Lait	Gérant	50,0	54,0	8,9	9,5	30	40	80	70
	Ouvrier	47,1	44,2	7,9	6,9	30	30	70	60
Porc	Gérant	43,2	43,1	4,3	4,7	30	32	55	50
	Ouvrier	43,0	43,0	4,6	4,4	30	35	60	55
Serres	Gérant	45,0	.*	8,5	.*	35	.*	60	.*
	Ouvrier	41,4	38,9	6,0	3,5	32	30	60	45
	Manœuvre	40,2	38,8	4,8	6,2	30	30	50	60

Source : Groupe AGÉCO 2003 et compilation, Groupe AGÉCO.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

L'information colligée relative au travail de fin de semaine (Tableau 3.13) dévoile qu'il s'agit d'une exigence courante des employeurs du secteur laitier tant à l'égard des gérants que des ouvriers. Pour l'un ou l'autre de ces postes, la situation n'a pratiquement pas changé entre 2003 et 2006. Comme on peut le voir au Tableau 3.13, en 2006 le cinquième des gérants de fermes laitières se présentent au travail à toutes les fins de semaine tandis que la plupart doivent le faire au moins une fin de semaine sur deux (73 %). Les ouvriers d'entreprises laitières semblent légèrement plus nombreux à ne jamais travailler le samedi et le dimanche : 8 % en bénéficiait en 2003 en comparaison avec 13 % en 2006. Une faible proportion (9 %) des ouvriers laitiers rentrent au travail à chaque fin de semaine, alors que la majorité (61 %) profite d'une fin de semaine de répit sur deux.

**Tableau 3.13**  
**Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé, pour les employés des secteurs laitier, porcin et serricole, 2006**

Secteur	Poste	Fréquence pour le travail de fin de semaine					
		Toutes (%)	1/2 (%)	1/3 (%)	1/4 (%)	Variable (%)	Jamais (%)
Lait	Gérant	20	73	-	-	6,7	-
	Ouvrier	9,0	61,0	4,0	1,0	12,0	13,0
Porc	Gérant	5,9	70,6	17,7	-	-	5,9
	Ouvrier	6,8	62,0	10,8	2,7	4,1	13,5
Serres	Gérant	.*	.*	.*	.*	.*	.*
	Ouvrier	7,1	7,1	21,4	-	42,9	21,4
	Manœuvre	12,5	12,5	8,3	-	29,2	37,5

Source: Compilation, Groupe AGÉCO.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

En 2003, près de 10 % des gérants de ferme devaient rentrer au travail à chaque fin de semaine et les trois quarts devaient le faire une fin de semaine sur deux. Le pourcentage des ouvriers fermes laitières qui travaillaient à toutes les fins de semaine s'établissait à 9,7 % et atteignait 64,9 % pour celles ou ils travaillent une fin de semaine sur deux

Les entreprises porcines expriment des exigences similaires envers leurs employés. Ainsi, en 2006, 5,9 % et 6,8 % des gérants et des ouvriers travaillent à toutes les fins de semaine. Toujours selon les résultats compilés suite au sondage du printemps 2006, 71 % des gérants et 62 % des ouvriers des fermes porcines sont appelés à travailler une fin de semaine sur deux. Ces conclusions s'apparentent à celles tirées suite à l'étude de 2003.

Les données recueillies auprès des producteurs en serre renvoient un portrait qui est presque à l'opposée de ceux du lait et du porc car le travail de fin de semaine y est beaucoup moins répandu. En 2006, la plus grande part des ouvriers des serriculteurs travaillaient la fin de semaine seulement à l'occasion (42,9 %) ou jamais (21,4 %). Moins du tiers des manœuvres d'entreprises serricoles (29,2 %) travaillent à l'occasion alors que 37,5 % d'entre eux bénéficient de semaines de travail « régulières » du lundi au vendredi. Les pratiques répertoriées en 2006 diffèrent sensiblement de celles observées en 2003 alors que le travail de fin de semaine constituait une exigence plus usuelle des serristes.

Le Tableau 3.14 contient les données relatives à la proportion des employés des secteurs laitier, porcin et serricole qui ne travaillent pas les jours fériés. Les variations les plus significatives depuis 2003 s'observent pour le poste de gérant en production laitière et porcine et pour le poste ouvrier en serre. D'après les résultats tirés des questionnaires complétés au printemps 2006, une portion beaucoup plus faible (13,3 % vs 36,6 %) des gérants de ferme laitière obtient un congé pour les jours fériés. Contrairement à ces derniers, les gérants de ferme porcine et les ouvriers de serre seraient maintenant plus nombreux à profiter de cet avantage, la proportion ayant crû d'environ 15 points de pourcentage entre 2003 et 2006. En 2006, les ouvriers du lait et du porc et les manœuvres de serres continuent de bénéficier de congés lors des jours fériés dans des proportions similaires à celles observées en 2003.

**Tableau 3.14**  
**Proportion des employés qui ne travaillent pas les jours fériés,**  
**pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003 et 2006**

Secteur	Poste	Ne travaillent pas les jours fériés (%)	
		2003	2006
Lait	Gérant	36,6	13,3
	Ouvrier	37,5	29,0
Porc	Gérant	26,2	41,4
	Ouvrier	35,4	38,0
Serres	Gérant	26,9	-*
	Ouvrier	42,9	57,0
	Manoeuvre	51,5	48,0

Source : Groupe AGÉCO, 2003 et compilation, Groupe AGÉCO.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

### 3.4 AVANTAGES SOCIAUX

Le Tableau 3.15 et le Tableau 3.16 contiennent des données sur la fréquence de six avantages sociaux couramment offerts aux travailleurs de plusieurs secteurs de l'économie. Trois autres avantages, les dons en nature, les repas et le logement, qui sont plus spécifiques au monde agricole ont été ajoutés. Un coup d'œil rapide au second de ces deux tableaux révèle que les employés des trois secteurs étudiés profitaient peu, en 2003, de contribution de leurs employeurs à des régimes d'assurance (salaire, maladie, vie et invalidité) ou de retraite. Les pourcentages compilés se situaient tous sous la barre des 20 %.

Du point de vue des employés des entreprises laitières et porcines, la situation des gérants et des ouvriers relativement aux avantages sociaux semble s'être dégradée entre 2003 et 2006. Leurs employeurs paraissent maintenant moins ouverts quant au paiement d'une part de leurs régimes d'assurance et de retraite comme le démontrent les faibles pourcentages inscrits au Tableau 3.15. Pour plusieurs des avantages sociaux dont la fréquence a été évaluée, la proportion d'employés qui en profite est maintenant nulle. Aucun des gérants des entreprises porcines sondées ne bénéficie de régimes d'assurance alors que l'assurance-vie et l'assurance invalidité sont exclues des avantages sociaux consentis aux gérants de ferme laitière.

En 2003, selon les données du Tableau 3.16, près de 20 % des gérants du secteur porcin bénéficiait d'une couverture d'assurance payée en partie par leur employeur. Des

contributions à une assurance-vie et à une assurance-invalidité faisaient alors partie de la rémunération de 6 % et de 13 % des gérants du secteur laitier.

Les données du Tableau 3.15 démontrent que les ouvriers de serre bénéficient de conditions plus avantageuses que les travailleurs des secteurs laitier et porcin en ce qui a trait à la couverture d'assurance. De leur côté, les manœuvres des serres ne semblent pas bénéficier de conditions aussi avantageuses relativement à l'accès à des programmes d'assurances payés en partie par l'employeur.

**Tableau 3.15**  
**Proportion des employés qui bénéficient de certains avantages sociaux,**  
**selon le poste, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2006**

Avantage	Lait		Porc		Serres		
	Gérant (%)	Ouvrier (%)	Gérant (%)	Ouvrier (%)	Gérant (%)	Ouvrier (%)	Manœuvre (%)
Assurance-salaire	13,3	1,0	0,0	10,8	-*	21,4	8,0
Assurance-maladie	6,7	2,0	0,0	4,0	-*	28,6	8,0
Assurance-vie	0,0	1,0	0,0	2,7	-*	28,6	8,0
Assurance-invalidité	0,0	2,0	0,0	2,7	-*	35,7	8,0
Cotisation au régime de retraite	20,0	16,0	17,7	13,5	-*	21,4	8,0
Jours de maladie payés	46,7	41,0	70,6	62,2	-*	42,9	28,0
Dons en nature	53,0	55,0	58,8	52,7	-*	71,4	68,0
Repas	40,0	29,0	11,8	8,1	-*	0,0	8,0
Logement	26,7	11,0	17,7	20,3	-*	0,0	12,0

Source: Compilation, Groupe AGÉCO.

\*En raison du faible nombre de gérants de serre, les données relatives à ce corps d'emploi sont exclues.

L'attitude générale des employeurs envers les jours de congé maladie payés avantage nettement les travailleurs du secteur du porc par rapport à ceux qui oeuvrent dans le lait et les serres. Les travailleurs du lait et du porc, légèrement devancés par ceux des serres, bénéficient à part sensiblement égale des dons en nature offerts par leurs employeurs. L'offre de repas sur une base régulière et la fourniture d'un logement (quel qu'en soit le prix) demeurent des pratiques peu fréquentes mais plus typique des secteurs laitier et porcin.

**Tableau 3.16**  
**Proportion des employés qui bénéficient de certains avantages sociaux,**  
**selon le poste, pour les secteurs laitier, porcin et serricole, 2003**

Avantage	Lait		Porc		Serres		
	Gérant (%)	Ouvrier (%)	Gérant (%)	Ouvrier (%)	Gérant (%)	Ouvrier (%)	Manœuvre (%)
Assurance-salaire	12,9	4,3	19,4	12,0	16,0	14,3	6,25
Assurance-maladie	12,7	3,5	17,7	13,7	16,0	14,3	6,25
Assurance-vie	5,6	2,0	17,7	11,6	12,0	14,3	6,25
Assurance-invalidité	12,9	3,5	17,7	10,5	12,5	11,1	3,2
Cotisation au régime de retraite	13,0	13,5	12,9	11,9	0,0	0,0	3,0
Jours de maladie payés	67,6	59,9	64,5	61,5	26,9	29,6	36,4
Dons en nature	64,8	59,6	46,9	50,7	38,5	44,4	36,4
Repas	19,7	20,2	10,9	8,7	0,0	3,6	9,1
Logement	25,7	22,3	21,5	19,9	3,9	0,0	6,3

Source : Groupe AGÉCO, 2003.

## 4. CONCLUSION

---

Ce rapport contient des données recueillies auprès de 103 fermes laitières, 64 entreprises porcines et 33 producteurs en serres qui ont tous répondu à un sondage téléphonique durant le mois d'avril 2006. Ces données présentent d'abord les conditions de travail de deux types d'employés, les gérants et les ouvriers, que l'on retrouve dans les trois secteurs de production agricole. Elles présentent aussi l'information recueillie pour un troisième type d'emploi, le manœuvre, qui est spécifique aux entreprises serricoles. On peut dire que dans un secteur de production donné, le gérant et l'ouvrier sont souvent appelés à accomplir des tâches semblables mais que le premier assume, dans la plupart des cas, un niveau de responsabilité supérieur.

Parmi les corps d'emploi sondés, ce sont généralement les gérants qui, pour une production en particulier, gagnent plus que les ouvriers. Ainsi, le salaire horaire moyen des gérants de fermes porcines (14,68 \$) est plus élevé que celui des ouvriers qui est de 12,90 \$. Dans le lait, c'est du côté du salaire hebdomadaire qu'il faut regarder pour percevoir l'avantage des gérants (563 \$) par rapport aux ouvriers (506 \$). Dans les serres, le salaire horaire moyen des ouvriers est supérieur à celui des manœuvres et établit à 12,85 \$ en comparaison avec 10,15 \$. Parmi les ouvriers, ceux des fermes laitières reçoivent environ 1,30 \$ de moins, sur une base horaire, que les ouvriers des entreprises porcine et serricole.

En moyenne, la majorité des employés sondés travaillent entre 39 et 44 heures par semaine. Les gérants de ferme constituent l'exception, leur semaine de travail moyenne s'élevant à près de 55 heures.

Le travail de fin de semaine s'avère particulièrement fréquent dans les secteurs laitier et porcin alors que, pour tous les postes sondés, la proportion d'employés qui travaillent au moins une fin de semaine sur deux excède 70 %. En comparaison, la majorité des employés du secteur des serres ne travaillent jamais la fin de semaine, ou le font seulement à l'occasion. La proportion de travailleurs du secteur laitier qui ne travaillent pas lors des jours fériés est significativement moins élevée qu'en production porcine et en serre.

Les avantages sociaux les plus fréquemment consentis aux travailleurs des fermes laitières sont les jours de maladie payés et les dons en nature. Des proportions inférieures à 20 % et se situant parfois à 0 % profitent de régimes d'assurance payés en partie par l'employeur ou de cotisation à un régime de retraite. À ce chapitre, la situation des manœuvres des serres s'apparente à celle des travailleurs du lait et du porc. Les ouvriers des serres sont proportionnellement plus nombreux à bénéficier des différents avantages sociaux que peuvent offrir les employeurs.

## BIBLIOGRAPHIE

---

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE (CSMOPA), *Étude sur les ressources humaines et la structure des emplois en agriculture*, Rapport synthèse, 2001, 147 p.

GROUPE AGÉCO, *Conditions de travail et capacité à recruter et à conserver de la main d'œuvre en agriculture*, juillet 2003, 129 p.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC (MAPAQ) *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec, 1999»,2002*, 166 p.