

CINQUIÈME ÉTUDE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS

De nouvelles options pour contrer la rareté de la main-d'œuvre

- AGRlcarrières vient de publier la cinquième édition de l'étude sur les conditions de travail des employés de treize occupations présentes dans dix secteurs de production. Le secteur laitier est l'un des secteurs visés.



Cette étude vise à compenser le manque de données précises issues de Statistique Canada pour les postes stratégiques et à permettre aux entreprises d'être compétitives pour attirer et retenir leurs employés clés.

MÉTHODE

C'est la firme Groupe AGECO qui a mené une enquête web combinée à un volet téléphonique: ils ont rejoint au total 730 producteurs agricoles, permettant de documenter les conditions de travail de 948 employés agricoles, sans lien familial avec les propriétaires de la ferme et travaillant à temps plein (plus de 40 semaines et au moins 30 heures/semaine). Ce sont 299 entreprises laitières qui ont répondu, permettant de documenter les conditions de 35 gérants de troupeau, 158 ouvriers et 164 manœuvres.

PROFIL DES ENTREPRISES LAITIÈRES

La taille moyenne des 299 entreprises ayant participé à l'étude qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein s'établit à 93 vaches en lactation. Le tableau 1 présente la répartition des entreprises, illustrant que même de petites et moyennes fermes embauchent un ou des employés à temps plein. L'étude met en évidence que la taille des entreprises participantes est supérieure à la moyenne de l'ensemble des fermes laitières du Québec, avec ou sans employés, qui comptent près de 65 vaches laitières.

TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES ENTREPRISES LAITIÈRES QUI EMPLOIENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE NON FAMILIALE À TEMPS PLEIN SELON LE NOMBRE DE VACHES EN LACTATION, 2017

VACHES EN LACTATION	ENTREPRISES	
	NOMBRE	%
20 à 50	68	22,7
51 à 60	32	10,7
61 à 70	46	15,4
71 à 90	57	19,1
91 à 110	36	12,0
111 et plus	60	20,1
Total	299	100,0

TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ENTREPRISES LAITIÈRES QUI EMPLOIENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE NON FAMILIALE À TEMPS PLEIN SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS, 2017

NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN	ENTREPRISES	
	NOMBRE	%
1	101	33,8
2	81	27,1
3 à 4	75	25,1
5 à 10	42	14,0
Total	299	100,0

TABLEAU 3 : PROFILS DE COMPÉTENCES VISÉS

LE MANŒUVRE RÉALISE DES TÂCHES DEMANDANT GÉNÉRALEMENT PEU DE QUALIFICATIONS ET SOUS SUPERVISION :

- Il aide à l'étable, par exemple à la traite, au nettoyage des allées et des enclos, à l'écurage, à la distribution de l'alimentation, à l'entretien des bâtiments.

L'OUVRIER EN PRODUCTION LAITIÈRE A PLUS DE COMPÉTENCES OU D'EXPÉRIENCE ET DE RESPONSABILITÉS :

- Il peut effectuer les mêmes tâches que le manœuvre;
- De plus, il applique des éléments de régie du troupeau, régie de l'alimentation, santé du troupeau et reproduction.

LE GÉRANT DE TROUPEAU OU LE VACHER :

- Il peut effectuer les mêmes tâches que l'ouvrier;
- De plus, il planifie, coordonne et supervise les activités de production de la ferme.

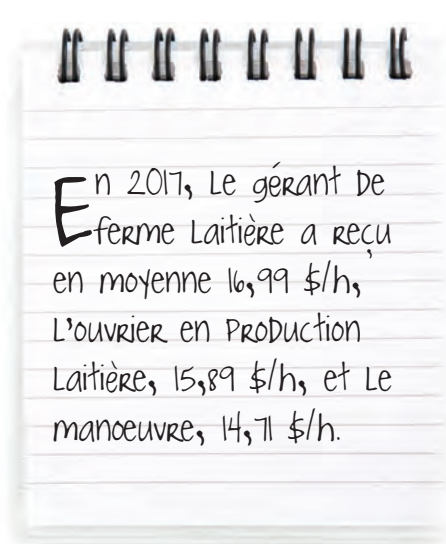
Concernant le chiffre d'affaires, une entreprise sur deux a réalisé des revenus bruts annuels de 700 000 \$ et plus en 2017. Seulement 6 % déclarent moins de 300 000 \$. Un peu plus du quart ont déclaré des revenus allant au-delà d'un million de dollars.

Quant au nombre d'employés à temps plein, les entreprises déclarent en moyenne 2,9 employés sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, dont 1,7 employé à temps plein, soit 61 %. Le tableau 2 présente la répartition du nombre d'employés.

Un peu plus d'une entreprise sur 10 (12 %) emploie un gérant de ferme. Environ la moitié des fermes ayant répondu à l'enquête disposent d'au moins un ouvrier ou d'au moins un manœuvre. On dénombre en moyenne 1,5 ouvrier et 1,4 manœuvre par entreprise déclarant des ouvriers en production laitière.

PROFILS DE POSTE

AGRIcarrières s'active particulièrement à appuyer le développement des emplois et des compétences du secteur. Les principaux postes mis en évidence dans les études précédentes sont les suivants : gérant, ouvrier spécialisé et manœuvre. La valorisation des professions, des formations professionnelles et le développement de profils par compétence influencent depuis deux décennies l'évolution des postes du secteur. Par exemple, le développement d'ouvriers spécialisés,



par les programmes d'études ou les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), devrait normalement être reconnu dans la structure d'emploi et les conditions de travail. Les postes de manœuvre et de gérant se juxtaposent par rapport à l'ouvrier spécialisé. Les répondants ont été appelés à mieux distinguer ces différents postes. Le tableau 3 présente la répartition des tâches entre les postes.

RÉMUNÉRATION ET HEURES DE TRAVAIL EN 2017

En 2017, le gérant de ferme laitière a reçu en moyenne 16,99 \$/h, l'ouvrier en production laitière, 15,89 \$/h, et le manœuvre, 14,71 \$/h. Comparativement à l'étude de 2014, le salaire horaire des ouvriers et des manœuvres a évolué normalement. Toutefois, le salaire horaire calculé pour le gérant a diminué. Rappelons que seulement 12 % des entreprises emploient un gérant. Diane Gilbert, chargée de l'enquête, précise : « Pour les 35 gérants documentés, 14 s'entendent sur un salaire sur base annuelle; dans ces cas, le salaire horaire est calculé selon le nombre d'heures moyen travaillées par semaine. Avec l'augmentation du volume de lait produit en 2017, on peut penser que les travailleurs ont passé un peu plus de temps chaque jour pour la traite, sans nécessairement que leur salaire ait été ajusté. » D'autres

travaux permettront de mieux expliquer les tendances.

Les gérants de fermes laitières travaillent en moyenne 50 heures, soit plus que la moyenne des autres employés (40-45 heures). Les heures coupées sont une pratique assez fréquente, en particulier pour les manœuvres. La présence au travail une fin de semaine sur deux demeure courante pour le secteur.

De manière générale, les rémunérations additionnelles pour compenser différentes situations (travail de fin de semaine, heures supplémentaires, rendement, etc.) sont peu répandues. Le versement d'un bonus de fin d'année est plus courant; en 2017, une entreprise sur quatre a versé ce type de rémunération additionnelle. Concernant les avantages sociaux, c'est la pratique du don en nature qui ressort le plus souvent (environ 50 % des entreprises et des postes), suivie de jours de maladie payés (25 %), puis du repas et du logement (15 %). Les régimes d'assurances (salaire, maladie, vie) sont plutôt rares.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les entreprises du secteur laitier demeurent en deçà d'autres secteurs concernant leurs pratiques de ressources humaines (ex. : porc et serres). Environ 20 % des entreprises déclarent

disposer d'un manuel de l'employé, d'une politique de rémunération écrite ou d'un contrat formalisé. L'évaluation de la performance est la pratique la plus active (38 %) alors que 59 % des répondants ont dit bien connaître le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Rappelons que plus de 1500 ouvriers en production laitière ont été certifiés depuis 2004.

LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE LOCALE INCITE À TROUVER DE NOUVELLES SOLUTIONS

Le phénomène de la rareté de main-d'œuvre, annoncé depuis longtemps, se concrétise en particulier en 2018 en raison de facteurs combinés (démographie, croissance soutenue de l'économie, taux de chômage bas, etc.). Si 44 % des répondants prévoient engager de la main-d'œuvre locale, 70 % croient que le recrutement sera difficile. Ce sont 12 % des employeurs qui ont eu recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET) en 2017; en 2018, 21 % des entreprises visent à accroître l'apport de TET à court terme pour pourvoir des postes.

L'autre tendance évoquée par de plus en plus de producteurs laitiers est l'abandon du traditionnel système de traite lactoduc. Si les intentions des 299 entreprises répondantes se concrétisent, le nombre de salons de traite pourrait passer de 12 à 19 % d'ici

5 ans, alors que le nombre de traites robotisées pourrait presque doubler, passant de 18 % à 32 %.

CONCLUSION

L'incertitude que traverse le secteur de la production laitière semble présentement influencer la capacité d'offrir des conditions de travail qui suivent la concurrence. AGRICarières profitera de prochains travaux afin de mieux préciser cette réalité. Les producteurs doivent eux-mêmes revoir leurs priorités d'équilibre de vie, les conditions pour attirer et retenir en particulier leurs employés les plus compétents et engagés. La main-d'œuvre locale demeure une option. Seulement pour le secteur laitier, près de 200 postes d'ouvriers ont été pourvus par les Centres d'emploi agricole (CEA) en 2017. L'apport des TET et les méthodes de traite automatisées sont des options de plus en plus envisagées qui nécessiteront à la fois une gestion des ressources humaines plus exigeante, notamment la prise en charge accrue de la diversité de la main-d'œuvre, mais aussi des compétences afin d'interagir avec les défis de rendement et les nouvelles technologies. ■

N. B. – Pour plus de détails, il est possible de télécharger l'étude disponible sur le site d'AGRICarières.



SILO-KING®
★ ★ ★ ★ ★
PLUS II
ADDITIF POUR FOURRAGES ET ENSILAGES

- ★ TEMPÉRATURE DE FERMENTATION MOINS ÉLEVÉE
- ★ PALATABILITÉ ACCRUE
- ★ PLUS DE DIGESTIBILITÉ
- ★ PLUS D'ÉNERGIE
- ★ MOINS DE GASPILLAGE EN ENTREPOSAGE

MAINTENANT DISPONIBLE AU QUÉBEC

services de Fourrage
Cullen
Fourrage Services

HOWICK, QC
514-617-5688
agrikling.com/canada
cullenforage@gmail.com

195758