



**Étude sur les conditions de travail
des employés en agriculture en 2021
Rapport Final**

Réalisée pour



Décembre 2022



RAPPORT PRÉSENTÉ À

AGRIcarrières, Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole

ÉQUIPE DE RÉALISATION

Marie-Ève Lamoureux, responsable du mandat

Diane Gilbert, collaboratrice, validation des données, appui à la rédaction

Isabelle Charron, relecture

Nous remercions notre équipe de téléphonistes assidus

PARTICIPATION FINANCIÈRE



Association des
producteurs maraîchers
du Québec



Les
Producteurs
de lait
du Québec

Les Éleveurs de volailles
du Québec



Les Producteurs
d'œufs d'incubation
du Québec



Les Éleveurs
de porcs du Québec

PRODUCTEURS DE
GRAINS
DU QUÉBEC



Fédération des
producteurs d'œufs
du Québec



Producteurs
et productrices
acéricoles du Québec



agri
carrières

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE

La présente étude visait, dans un premier temps, à **mettre à jour les données sur les conditions de travail des employés travaillant à temps plein**, et occupant des postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant dans des entreprises des secteurs avicole, laitier, porcin et serricole en 2021 et pour le poste d'opérateur de machinerie agricole travaillant dans le secteur de la culture des grains.

Pour la première fois, depuis la première édition en 2003, l'étude devait également documenter les postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant dans les entreprises acéricoles et maraîchères.

Pour ce faire, une enquête web combinée à des relances téléphoniques menée auprès de **297 entreprises agricoles** a permis de documenter les conditions de travail de **459 employés agricoles**, sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, et travaillant à temps plein. Des catégories d'emplois ont été retenues selon la réalité des différents secteurs de production.

Cette 6^e édition est caractérisée par un taux de participation plus faible que l'édition précédente (de 1,6 à 3,9 fois moins de participants, selon le secteur de production), particulièrement dans les secteurs laitier, porcin et serricole. Pour **le secteur serricole, le nombre d'entreprises participantes a été insuffisant pour permettre la publication de données**. Pour les autres secteurs, **la présentation des données pour le poste de gérant est à utiliser avec précaution** (moins de 15 gérants dans quatre des cinq secteurs documentés).



Globalement, l'enquête a été réalisée dans un contexte particulier à plusieurs égards comparativement aux éditions précédentes. La situation de rareté de main-d'œuvre qui prévalait depuis quelques années s'est accentuée; le terme de « rareté » a même été remplacé par celui de pénurie. Une proportion importante de producteurs se heurte à des difficultés de recrutement et de fidélisation en emploi; le besoin de main-d'œuvre reste actuel. Les résultats d'enquête témoignent de cet environnement d'affaires particulier dans lequel œuvre les employeurs agricoles depuis 2 ans : malgré une situation financière sous pression, il y a obligation de rester attractif. Face à tous ces défis, un ajustement à la hausse des conditions salariales est globalement observé. Au-delà du salaire, l'offre d'avantages sociaux est souvent bonifiée.

De plus, bien que la période pandémique ait perturbé la venue des travailleurs étrangers temporaires (TET) (période de quarantaine, ajustements des logements, etc.), le recours à cette main-d'œuvre en 2021 n'a globalement pas fléchi. Ces travailleurs demeurent essentiels pour combler l'absence de travailleurs locaux.

Il importe de spécifier que cette étude a été réalisée dans une période inflationniste qui se traduit par une pression à la hausse sur les salaires de manière générale. Enfin, depuis le début de 2022, le conflit en Ukraine a entraîné une forte variation à la hausse des coûts de production. Même si la période de référence de l'enquête est 2021, les réponses aux questions posées sur les intentions (au sujet des ajustements salariaux des embauches à venir) peuvent avoir été teintées de cette actualité.

Tout ce contexte n'a pas empêché la croissance du secteur agricole. Le volume de production et le chiffre d'affaires des entreprises agricoles augmentent. Les propriétaires tendent de plus en plus à trouver un équilibre travail-vie personnelle. Aussi, cette rupture de l'environnement d'affaires par rapport à 2017 a conduit à limiter les comparaisons 2017-2021 ainsi que le nombre de répondants, comme le faisaient les précédentes éditions. S'ajoutent également des ajustements méthodologiques qui rendaient difficile cet exercice comparatif.

AGRIcarrières et les Centres d'emploi agricole (CEA) des fédérations régionales de l'UPA devront poursuivre leur travail de sensibilisation et de services-conseils auprès des entreprises et des travailleurs, entre autres par un appui marqué aux producteurs dans leurs stratégies de recrutement et de fidélisation de leur main-d'œuvre. Tous ces défis liés à la gestion des ressources humaines se verront être toujours plus présents, au cours des prochaines années, ce qui rendra cet accompagnement d'autant plus pertinent, essentiel et à valeur ajoutée pour les employeurs agricoles.

Les informations suivantes résument les grands constats de l'enquête par thématique :

Rémunération de base	<ul style="list-style-type: none">• En moyenne, les manœuvres reçoivent 19,74 \$/h dans le secteur acéricole, 14,53 \$/h dans le secteur avicole, 14,80 \$/h dans le secteur laitier, 14,19 \$/h dans le secteur maraîcher et 16,72 \$/h dans le secteur porcin.• En moyenne, les ouvriers reçoivent 21,25\$/h dans le secteur acéricole, 19,10 \$/h dans le secteur avicole, 21,70 \$/ h dans le secteur de la culture des grains, 17,39 \$/h dans le secteur laitier, 18,16 \$/h dans le secteur maraîcher et 18,89 \$/h dans le secteur porcin.
----------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • En moyenne, les gérants reçoivent 22,66 \$/h dans le secteur acéricole, 22,84 \$/h dans le secteur avicole, 19,85 \$/h dans le secteur laitier, 21,66 \$/h dans le secteur maraîcher et 22,43 \$/h dans le secteur porcin. • L'augmentation anticipée de salaire pour 2022 varie généralement de 4,6 % à 7,6 % selon les postes et les secteurs. Une augmentation moyenne de plus de 10 % est envisagée pour les gérants des secteurs laitier et acéricole. À noter qu'un nombre important de producteurs ne se sont pas prononcés sur cette question, particulièrement dans les secteurs de production animale.
Prime	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération additionnelle pour les heures supplémentaires n'est pas une pratique répandue. • Le versement d'une prime de rendement est davantage observé dans les secteurs acéricole, avicole et porcin. • Le versement d'une prime de fin d'année reste la pratique la plus adoptée par les entreprises.
Heure de travail	<ul style="list-style-type: none"> • En moyenne, l'horaire de travail est de 38 à 49 h/semaine selon les postes et les secteurs de production à l'exception des gérants et des manœuvres du secteur maraîcher qui travaillent en moyenne plus de 50 h/semaine durant la saison intensive. • En moyenne, la semaine de travail des gérants est plus longue que celle des ouvriers et des manœuvres pour un même secteur de production. • Dans le secteur laitier, les heures coupées sont une pratique assez courante, car 59 % des manœuvres et 25 % des ouvriers travaillent dans ces conditions. • Le travail de fin de semaine s'avère particulièrement fréquent pour tous les secteurs agricoles. De façon générale, les activités de production et les périodes de pointe exigent une disponibilité journalière des travailleurs. Le travail de fin de semaine est donc un enjeu. La présence au travail une fin de semaine sur deux est la pratique la plus courante. Toutefois, dans plusieurs secteurs, les travailleurs doivent composer avec le fait d'avoir à se présenter au travail chaque fin de semaine.

Formation agricole	<ul style="list-style-type: none">• Les gérants sont plus nombreux que les autres travailleurs à avoir suivi une formation agricole, particulièrement dans le secteur laitier où près de 7 gérants/10 ont étudié dans le domaine de l'agriculture.
Avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none">• Les avantages sociaux les plus fréquemment consentis aux travailleurs à temps plein sont les dons de produits agricoles, l'accès à un logement, les mesures de conciliation travail-famille et les jours de maladie (ou d'absence) payés.• Peu d'entreprises contribuent à des régimes d'assurance (salaire, assurance-maladie, vie) ou de retraite. Lorsqu'elles le font, ces avantages sont davantage offerts aux gérants qu'aux ouvriers ou aux manoeuvres.
Gestion des ressources humaines (GRH)	<ul style="list-style-type: none">• De façon générale, les pratiques de GRH sont encore peu formalisées. Elles semblent plus structurées dans les secteurs maraîcher et porcin (manuel de l'employé, politique de rémunération écrite, contrat de travail formalisé et évaluation de la performance).• L'évaluation de la performance est la pratique la plus répandue dans tous les secteurs de production.
Défis RH à venir	<ul style="list-style-type: none">• De façon générale, les principaux défis RH à venir sont au niveau de la rémunération, de la fidélisation et de l'attraction.• Les nouvelles obligations SST préoccupent davantage les secteurs laitier et maraîcher.• La venue de travailleurs étrangers temporaires représente un défi dans les secteurs de production animale et le secteur maraîcher.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé de l'étude	v
1. Contexte	1
2. Objectif de l'étude	1
3. Méthodologie.....	1
3.1 Population visée	1
3.2 Profils des compétences visée.....	2
3.1 Collecte de données	5
4. Profil des entreprises acéricoles	7
4.1 Taille des entreprises.....	7
4.2 Chiffre d'affaires	7
4.3 Nombre d'employés à temps plein	8
4.4 Recours aux travailleurs étrangères temporaires (TET)	9
5. Profil des entreprises avicoles	9
5.1 Taille des entreprises	9
5.2 Chiffre d'affaires	10
5.3 Nombre d'employés à temps plein	10
5.4 Recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET)	11
6. Profil des entreprises de cultures des grains.....	12
6.1 Taille des entreprises.....	12
6.2 Chiffre d'affaires	13
6.3 Nombre d'employés à temps plein	13
6.4 Recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET)	14
7. Profil des entreprises laitières	14
7.1 Taille des entreprises.....	14
7.2 Chiffre d'affaires	15
7.3 Nombre d'employés à temps plein	16
7.4 Recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET)	17
8. Profil des entreprises de production maraîchère.....	17
8.1 Taille des entreprises.....	17
8.2 Chiffre d'affaires	18
8.3 Nombre d'employés à temps plein	18
8.4 Recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET)	19
9. Production porcine	20
9.1 Taille des entreprises.....	20
9.2 Chiffre d'affaires	22
9.3 Nombre d'employés à temps plein	23
9.4 Recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET)	23

10. Conditions de travail de la main-d'œuvre non familiale	24
10.1 Nombre d'années d'embauche	24
10.2 Nombre d'années à l'emploi	25
10.3 Formation des travailleurs.....	26
10.4 Nombre d'heures de travail.....	27
10.5 Travail pendant la fin de semaine	29
10.6 Vacances	31
10.7 Travail pendant les jours fériés.....	33
10.8 Primes versées	34
10.9 Avantages sociaux.....	35
10.10 Salaire 37	
10.11 Augmentation salariale de 2021 à 2022	39
11. Gestion des ressources humaines	40
12. Connaissances de programmes	41
13. Conclusion.....	42

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 4.1 Répartition des entreprises acéricoles répondantes selon le nombre d'entailles exploitées en 2021	7
Tableau 4.2 Répartition des entreprises acéricoles répondantes, selon le chiffre d'affaires, 2021	8
Tableau 4.3 Répartition des entreprises acéricoles répondantes, selon le nombre d'employés, 2021.....	8
Tableau 5.1 Répartition des entreprises avicoles répondantes, par strate de cheptel, 2021	9
Tableau 5.2 Répartition des entreprises avicoles répondantes, selon le chiffre d'affaires, 2021	10
Tableau 5.3 Répartition des entreprises avicoles répondantes selon le nombre d'employés, 2021	11
Tableau 5.4 Répartition des entreprises avicoles répondantes selon le nombre de TET, 2021	12
Tableau 6.1 Répartition des entreprises de culture des grains répondantes, selon la superficie, 2021	12
Tableau 6.2 Répartition des entreprises de culture des grains répondantes, selon le chiffre d'affaires, 2021.....	13
Tableau 6.3 Répartition des entreprises de culture des grains répondantes, selon le nombre d'opérateurs, 2021	13
Tableau 6.4 Répartition des entreprises de culture des grains répondantes, selon le nombre moyen de mois travaillés par les opérateurs, 2021	14
Tableau 7.1 Répartition des entreprises laitières répondantes, selon le nombre de vaches en lactation, 2021.....	15
Tableau 7.2 Répartition des entreprises laitières répondantes, selon le système de traite, 2021	15
Tableau 7.3 Répartition des entreprises laitières répondantes, selon le chiffre d'affaires, 2021	16

Tableau 7.4 Répartition des entreprises laitières répondantes, selon le nombre d'employés, 2021	16
Tableau 7.5 Répartition des entreprises laitières répondantes selon le nombre de TET, 2021	17
Tableau 8.1 Répartition des entreprises maraîchères répondantes selon la superficie, 2021	18
Tableau 8.2 Répartition des entreprises maraîchères répondantes selon le chiffre d'affaires, 2021	18
Tableau 8.3 Répartition des entreprises maraîchères répondantes selon le nombre d'employés, 2021	19
Tableau 8.4 Répartition des entreprises maraîchères répondantes selon le nombre de TET, 2021	20
Tableau 9.1 Répartition des entreprises porcines répondantes, selon le nombre de truies, 2021	21
Tableau 9.2 Répartition des entreprises porcines répondantes, selon le nombre de porcs, 2021	21
Tableau 9.3 Répartition des entreprises porcines répondantes, selon le type d'élevage, 2021	22
Tableau 9.4 Répartition des entreprises porcines répondantes, selon le chiffre d'affaires, 2021	22
Tableau 9.5 Répartition des entreprises porcines répondantes, selon le nombre d'employés, 2021	23
Tableau 9.6 Répartition des entreprises porcines répondantes selon le nombre de TET, 2021.....	24
Tableau 10.1 Répartition des entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'années à y avoir recours, 2021	25
Tableau 10.2 Nombre d'années d'ancienneté pour les employés temps plein selon le poste occupé, par production, 2021	26
Tableau 10.3 Niveau d'études complété pour les employés à temps plein, selon le poste occupé, par production, 2021.....	27
Tableau 10.4 Durée de la semaine de travail, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein, 2021	28
Tableau 10.5 Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein, 2021	30
Tableau 10.6 Répartition des employés à temps plein, selon le nombre de semaines de vacances et selon le poste occupé, 2021.....	33
Tableau 10.7 Proportion des employés à temps plein qui reçoivent une rémunération additionnelle, selon le poste occupé, 2021.....	35
Tableau 10.8 Proportion des employés à temps plein qui bénéficient de certains avantages sociaux, selon le poste occupé, 2021	36
Tableau 10.9 Importance des entreprises qui offrent un logement à des travailleurs locaux, 2021	37
Tableau 10.10 Unité de déclaration du salaire versé par les producteurs, selon le poste occupé par les employés à temps plein, 2021	37
Tableau 10.11 Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2021	38
Tableau 10.12 Répartition des travailleurs embauchés à temps plein, selon l'augmentation salariale prévue en 2022 comparativement à 2021.....	39
Tableau 11.1 Répartition des entreprises quant aux éléments liés à la gestion des ressources humaines, 2021	40
Tableau 11.2 Répartition des entreprises quant aux principaux défis auxquels devront faire face les employeurs agricoles, 2021	41

Tableau 12.1 Répartition des entreprises quant à leurs connaissances de différents programmes, 2021	41
---	----

LISTE DES FIGURES

Figure 3.1 Nombre d'entreprises à l'étude et nombre de travailleurs documentés.....	6
Figure 10.1 Durée de la semaine de travail, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein, 2021	28
Figure 10.2 Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein, 2021	31
Figure 10.3 Proportion des employés à temps plein qui ne travaillent pas les jours fériés, selon le poste occupé, 2021	34
Figure 10.4 Étendue du salaire horaire des employés à temps plein (quartiles 2 et 3) et médiane des salaires, selon le poste occupé, 2021	39

1. CONTEXTE

Le recours à la main-d'œuvre non familiale est une réalité bien présente dans le secteur agricole. Les entreprises croissent en termes de volume de production. Les propriétaires tendent de plus en plus à trouver un équilibre avec leur travail sur la ferme et leurs autres occupations. Une proportion importante de producteurs est confrontée à des difficultés de recrutement et de fidélisation en emploi; le besoin de main-d'œuvre reste donc bien actuel.

Le secteur agricole dispose de statistiques officielles insuffisantes sur les conditions de travail des employés travaillant à temps plein à la ferme. Les producteurs agricoles ont besoin de repères fiables et à jour permettant de se comparer à d'autres secteurs de l'économie, de cerner les conditions susceptibles d'améliorer la situation de recrutement et de fidélisation de main-d'œuvre qualifiée et de les aider dans leurs décisions de gestion des ressources humaines (GRH). Les intervenants aussi recherchent des données à jour pour bien outiller les producteurs agricoles dans leur rôle d'employeur.

2. OBJECTIF DE L'ÉTUDE

La présente étude visait à **combler un besoin d'information en présentant les conditions de travail à jour des employés à temps plein sur les entreprises agricoles.**

Plus précisément, l'objectif du présent mandat était d'actualiser les données de 2017 sur les conditions de travail des employés travaillant à temps plein et occupant des postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant dans des entreprises des secteurs avicole, laitier, porcin et serricole. Pour une première fois, les conditions de travail des employés travaillant sur les entreprises acéricoles et maraîchères ont été documentées, de même que le poste d'opérateur de machinerie dans le secteur de la culture des grains.

3. MÉTHODOLOGIE

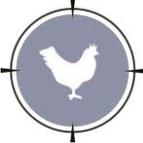
3.1 POPULATION VISÉE

La population visée par l'enquête est composée d'employeurs agricoles des secteurs : acéricole, avicole, culture des grains, laitier, maraîcher, porcin et serricole qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale sur une base permanente ou saisonnière.

- **Employé à temps plein** : personne salariée qui travaille au moins 30 heures par semaine.
- **Employé à temps partiel** : personne salariée qui travaille moins de 30 heures par semaine.

- **Employé saisonnier** : personne salariée qui travaille au moins 14 semaines et au plus 40 semaines¹.
- **Employé permanent** : personne salariée qui travaille au moins 40 semaines.
- **Main-d'œuvre non familiale** : personne sans lien familial avec le propriétaire de la ferme (c.-à-d., père, mère, frère, sœur, mari, femme, fils ou fille).

3.2 PROFILS DES COMPÉTENCES VISÉE

SECTEUR	POSTES OCCUPÉS
<p>ACÉRICOLE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Manœuvre en production acéricole (CNP 85101) : réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et est sous supervision. À cet effet, il aide aux activités de récolte et de transformation de l'eau d'érable en exécutant une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : entailler, bouillir, entretenir et nettoyer les installations et infrastructures agricoles, etc. - Ouvrier en production acéricole : réalise des tâches demandant un certain niveau de compétences, d'expérience et de responsabilités. À cet effet, il effectue une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : aider ou effectuer les activités acéricoles et de transformation de l'eau d'érable, opérer et entretenir l'équipement et la machinerie agricole, etc. - Gérant de troupeau (CNP 80020) : réalise des tâches demandant des compétences, de l'expérience et des responsabilités. À cet effet, il effectue des tâches techniques en plus de planifier, coordonner et superviser les activités de production de la ferme.
<p>AVICOLE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Manœuvre en production avicole (CNP 85100) : réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et est sous supervision. À cet effet, il aide aux activités d'élevage au poulailler en exerçant une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : nourrir et soigner les animaux, entretenir et nettoyer les installations et les infrastructures agricoles, etc. - Ouvrier en production avicole (CNP 84120) : réalise des tâches demandant un certain niveau de compétences, d'expérience et de responsabilités. À cet effet, il exerce une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : aider ou effectuer les activités d'élevage,

¹ Pour le secteur acéricole, les conditions des travailleurs occupant des postes de gérant de ferme, d'ouvrier et de manœuvre, sans lien familial, et embauchés à temps plein pendant moins de 14 semaines ont aussi été documentées en raison de la réalité de ce secteur.

	<p>appliquer des éléments de régie et de gestion de troupeau, de régie de l'alimentation, de santé du troupeau et de reproduction, faire fonctionner et entretenir l'équipement et la machinerie agricole, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gérant de troupeau (CNP 80020) : réalise des tâches demandant des compétences, de l'expérience et des responsabilités. À cet effet, il effectue des tâches techniques en plus de planifier, coordonner et superviser les activités de production de la ferme.
<p>CULTURE DES GRAINS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de machinerie agricole (CNP 84120) : réalise des tâches demandant un certain niveau de compétences, d'expérience et de responsabilités. À cet effet, il effectue une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : opérer et entretenir l'équipement et la machinerie agricole, etc.
<p>LAITIER</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Manœuvre en production laitière (CNP 85100) : réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et est sous supervision. À cet effet, il aide aux activités d'élevage à l'étable en exerçant une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : nourrir, soigner et traire les animaux, entretenir et nettoyer les installations et les infrastructures agricoles, soutenir les activités de reproduction, etc. - Ouvrier en production laitière (CNP 84120) : réalise des tâches demandant un certain niveau de compétences, d'expérience et de responsabilités. À cet effet, il exerce une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : aider ou effectuer les activités d'élevage, appliquer des éléments de régie et de gestion de troupeau, de régie de l'alimentation, de santé du troupeau et de reproduction, faire fonctionner et entretenir l'équipement et la machinerie agricole, etc. - Gérant de troupeau (CNP 80020) : réalise des tâches demandant des compétences, de l'expérience et des responsabilités. À cet effet, il effectue des tâches techniques en plus de planifier, coordonner et superviser les activités de production de la ferme.
<p>MARAIÇHER</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Manœuvre à la récolte (CNP 85101) : réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et est sous supervision. À cet effet, il aide aux activités au champ en exécutant une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : planter, récolter, trier et emballer les produits agricoles, entretenir et nettoyer les installations et infrastructures agricoles, etc. - Ouvrier à la récolte (CNP 84120) : réalise des tâches demandant un certain niveau de compétences, d'expérience et de responsabilités. À cet effet, il effectue une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : aider ou effectuer les activités au champ, opérer et entretenir l'équipement et la machinerie agricole, etc.

	<ul style="list-style-type: none"> - Gérant de troupeau (CNP 80020) : réalise des tâches demandant des compétences, de l'expérience et des responsabilités. À cet effet, il effectue des tâches techniques en plus de planifier, coordonner et superviser les activités de production de la ferme.
<p>PORCIN</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Manœuvre en production porcine (CNP 85100) : réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et est sous supervision. À cet effet, il aide aux activités d'élevage à la porcherie en exerçant une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : nourrir et soigner les animaux, entretenir et nettoyer les installations et les infrastructures agricoles, soutenir les activités de reproduction, etc. - Ouvrier en production porcine (CNP 84120) : réalise des tâches demandant un certain niveau de compétences, d'expérience et de responsabilités. À cet effet, il exerce une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : aider ou effectuer les activités d'élevage, appliquer des éléments de régie et de gestion de troupeau, de l'alimentation, de la santé et de la reproduction, faire fonctionner et entretenir l'équipement et la machinerie agricole, etc. - Gérant de troupeau (CNP 80020) : réalise des tâches demandant des compétences, de l'expérience et des responsabilités. À cet effet, il effectue des tâches techniques en plus de planifier, coordonner et superviser les activités de production de la ferme.
<p>SERRICOLE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Manœuvre en serre (CNP 85103 – production de végétaux) : réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et est sous supervision. À cet effet, il aide aux activités des serres en exécutant une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : planter, cultiver et entretenir les cultures, entretenir et nettoyer les installations et infrastructures agricoles, etc. - Manœuvre en serre (CNP 85101 – production fruitière et maraîchère) : réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et est sous supervision. À cet effet, il aide aux activités des serres en exécutant une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : planter, récolter, trier et emballer les produits agricoles, entretenir et nettoyer les installations et infrastructures agricoles, etc. - Ouvrier en production serricole : réalise des tâches demandant un certain niveau de compétences, d'expérience et de responsabilités. À cet effet, il effectue une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes : aider ou effectuer les activités des serres, appliquer des techniques de phytoprotection, de fertilisation, d'irrigation et de suivi des plants, etc. - Gérant de production (CNP 80021 – production de végétaux et CNP 80020 – productions fruitières et maraîchères) : réalise des tâches

	demandant des compétences, de l'expérience et des responsabilités. À cet effet, il effectue des tâches techniques en plus de planifier, coordonner et superviser les activités de production de la ferme.
--	---

3.1 COLLECTE DE DONNÉES

MÉTHODE

Dans le cadre de cette étude, 7 questionnaires adaptés aux différents secteurs ont été validés par AGRICarières et ses partenaires, puis administrés par support électronique et téléphonique. Modifiés afin de s'adapter au marché de travail actuel, les questionnaires utilisés divergent quelque peu des éditions précédentes dues à une définition différente du travail temps plein (incluant maintenant le travail saisonnier) à l'ajout ou à la reformulation de questions et à l'ajout des secteurs acéricole, culture des grains et maraîcher. Or, ceux-ci permettent tout de même de faire des comparaisons.

L'enquête Web a été réalisée au printemps 2022, entre les mois d'avril et de mai, sauf pour les secteurs de la culture des grains et acéricole. Pour le secteur de la culture des grains, l'enquête a débuté plus tôt, en mars 2022, alors que dans le secteur acéricole, l'enquête a débuté en septembre 2022. Pour tous les secteurs, trois relances par courriel ont eu lieu pour encourager la participation à l'étude. Dans le secteur porcin, une relance téléphonique a également permis d'augmenter le nombre de participants.

La collecte des données a été effectuée par Groupe AGÉCO, tout comme le traitement de celles-ci (validation, compilation) et la présentation des résultats.

ÉCHANTILLONNAGE

L'échantillonnage probabiliste (aléatoire) a été favorisé et donc utilisé pour la plupart des secteurs de production.

Pour les secteurs acéricole, avicole, culture des grains, maraîcher, porcin et serricole, toutes les entreprises agricoles ont été invitées à participer par courriel. Cette méthode, accompagnée d'appels téléphoniques, a été rendue possible grâce aux associations de producteurs qui, à la suite d'une entente de confidentialité, ont fourni des listes d'entreprises. De la promotion de la part des différents partenaires a également permis d'informer et d'encourager les exploitations à participer à l'étude.

Pour le secteur laitier, un lien générique et des appels téléphoniques ont permis de recueillir l'information nécessaire (dans le respect d'une entente particulière entre AGRICarières, Groupe AGÉCO et les Producteurs de lait du Québec).

Parmi les entreprises échantillonnées, un grand nombre ne répondaient pas aux critères d'admissibilité de l'enquête, notamment celui d'embaucher en 2021 des travailleurs à temps plein, sans lien familial, ce qui avait comme conséquence d'interrompre leur complétion du sondage. À cela s'ajoute une participation moindre des entreprises (de 1,6 à 3,9 fois moins de participants), notamment dans les secteurs laitier, porcin et serricole. **Pour le secteur serricole, le nombre d'entreprises participantes a**

été insuffisant pour permettre la publication de données. Pour les autres secteurs, **la présentation des données pour le poste de gérant est à utiliser avec précaution** (moins de 15 gérants dans quatre des cinq secteurs documentés).

Au total, ce sont donc **297 entreprises agricoles** qui ont collaboré à l'étude, permettant d'analyser les postes de gérant, ouvrier, opérateur de machinerie agricole et manœuvre de **459 travailleurs agricoles**. (cf. **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**).

Figure 3.1
Nombre d'entreprises à l'étude et nombre de travailleurs documentés



4. PROFIL DES ENTREPRISES ACÉRIQUES

Au total, 41 entreprises acéricoles embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein² en 2021, peu importe le nombre de semaines à l'emploi, ont été documentées.

4.1 TAILLE DES ENTREPRISES

Le Tableau 4.1 présente la répartition des entreprises acéricoles répondantes selon le nombre d'entailles exploitées. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne d'entailles par entreprise s'élève à 32 665.
- 89,5 % des entreprises possèdent 10 000 entailles ou plus.

Tableau 4.1
Répartition des entreprises acéricoles répondantes
selon le nombre d'entailles exploitées en 2021

Nombre d'entailles par entreprise	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Moins de 10 000	4	9,8	10,5
10 000 à 29 999	14	34,1	36,8
30 000 à 49 999	10	24,4	26,3
50 000 ou plus	10	24,4	26,3
Ne répond pas	3	7,3	s. o.
Total	41	100,0	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

4.2 CHIFFRE D'AFFAIRES

Le Tableau 4.2 présente la répartition des entreprises acéricoles répondantes selon le chiffre d'affaires. À ce propos, il en ressort que :

- 10,5 % des entreprises répondantes réalisent un chiffre d'affaires annuel inférieur 100 000 \$.
- 23,7 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel de 500 000 \$ ou plus.

² Pour le secteur acéricole : un employé à temps plein est une personne sans lien familial avec le propriétaire de la ferme, à qui le producteur agricole verse un salaire, qui travaille au moins 30 heures par semaine, peu importe le nombre de semaines à l'emploi.

Tableau 4.2
Répartition des entreprises acéricoles répondantes, selon le chiffre d'affaires, 2021

Chiffre d'affaires	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Moins de 100 000 \$	4	9,8	10,5
De 100 000 \$ à moins de 200 000 \$	7	17,1	18,4
De 200 000 \$ à moins de 300 000 \$	9	22,0	23,7
De 300 000 \$ à moins de 400 000 \$	6	14,6	15,8
De 400 000 \$ à moins de 500 000 \$	3	7,3	7,9
De 500 000 \$ ou plus	9	22,0	23,7
Je refuse de répondre	3	7,3	s. o.
Total	41	100,0	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

4.3 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Le Tableau 4.3 présente la répartition des entreprises acéricoles répondantes selon le nombre d'employés. À ce propos, il en ressort que :

- En moyenne, on trouve 3,9 employés sans lien familial par entreprise acéricole, dont 3,4 employés à temps plein (89 %).
- 34,1 % des entreprises embauchent 1 employé à temps plein.
- 22 % des entreprises embauchent 2 employés à temps plein.
- 44 % des entreprises embauchent 3 employés à temps plein ou plus.

Tableau 4.3
Répartition des entreprises acéricoles répondantes, selon le nombre d'employés, 2021

Nombre d'employés à temps plein	Entreprises	
	Nombre	%
1	14	34,1
2	9	22,0
3 ou 4	9	22,0
5 ou plus	9	22,0
Total	41	100,0

De plus, l'enquête montre que :

- 20 % des entreprises embauchent des gérants de production à temps plein. La moyenne de gérant par entreprise s'élève donc à 1,4.
- 73 % des entreprises embauchent des ouvriers en production acéricole à temps plein. La moyenne d'ouvrier par entreprise s'élève donc à 2,7.

- 68 % des entreprises embauchent des manœuvres en production acéricole à temps plein. La moyenne des manœuvres par entreprise s'élève donc à 2,3.

4.4 RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGÈRES TEMPORAIRES (TET)

- Moins de 10 % des entreprises ont embauché des TET en 2021.
- 15,6 % des entreprises acéricoles participantes prévoient accroître le nombre de TET en 2022 (dont 60 % en seraient leur première expérience avec cette catégorie de travailleurs).

5. PROFIL DES ENTREPRISES AVICOLES

Au total, 39 entreprises avicoles embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en 2021 ont été documentées. Plus spécifiquement :

- 14 producteurs d'œufs de consommation.
- 6 entreprises d'œufs d'incubation (dont 3 élèvent des poulettes).
- 19 producteurs de poulets (dont 3 élèvent à la fois des poulets et des dindons).

5.1 TAILLE DES ENTREPRISES

Le Tableau 5.1 présente la répartition des entreprises avicoles répondantes par strate de cheptel. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne de poules en ponte et/ou poulettes en élevage par entreprise s'élève à 39 823, allant d'un inventaire de moins de 30 000 à plus de 50 000.
- La moyenne de l'inventaire de poulet et/ou de dindons par entreprise s'élève à 127 547, allant d'un inventaire de 50 000 à plus de 200 000.

Tableau 5.1
Répartition des entreprises avicoles répondantes,
par strate de cheptel, 2021

Poules en ponte	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Moins de 30 000	9	45,0	47,4
30 000 à 49 999	5	25,0	26,3
50 000 et plus	5	25,0	26,3
Non mentionné	1	5,0	s. o.
Total	20	100	100

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

Oiseaux en inventaire (poulets, dindons)	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Moins de 50 000	5	26,3	33,3
50 000 à 99 999	4	21,1	26,7
100 000 et plus	6	31,6	40,0
Non mentionné	4	21,1	s. o.
Total	19	100	100

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

5.2 CHIFFRE D'AFFAIRES

Le Tableau 5.2 présente la répartition des entreprises avicoles répondantes selon le chiffre d'affaires. À ce propos, il en ressort que :

- 31,1 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel inférieur 1 million \$.
- 50 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel 1,5 million \$ ou plus.

Tableau 5.2
Répartition des entreprises avicoles répondantes,
selon le chiffre d'affaires, 2021

Chiffre d'affaires	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Moins de 500 000 \$	1	2,6	6,3
500 000 à 649 999 \$	1	2,6	6,3
650 000 à 999 999 \$	3	7,7	18,8
1 à 1,5 million \$	3	7,7	18,8
> 1 500 000 \$	8	20,5	50,0
Ne répond pas	23	59,0	s. o.
Total	39	100,0	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

5.3 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Le Tableau 5.3 présente la répartition des entreprises avicoles répondantes selon le nombre d'employés. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne d'employés sans lien familial par entreprise s'élève à 5,2 employés, dont 4,1 employés à temps plein (89%).
- 33,3 % des entreprises embauchent 1 employé à temps plein.

- 33,3 % des entreprises embauchent entre 2 et 4 employés à temps plein.
- 33,3 % des entreprises embauchent 5 employés à temps plein ou plus.

Tableau 5.3
Répartition des entreprises avicoles répondantes
selon le nombre d'employés, 2021

Nombre d'employés à temps plein	Entreprises	
	Nombre	%
1	13	33,3
2	7	17,9
3 ou 4	6	15,4
5 et plus	13	33,3
Total	39	100,0

De plus, l'enquête montre que :

- 33 % des entreprises embauchent des gérants de troupeau à temps plein. La moyenne de gérant par entreprise s'élève donc à 2,5.
- 82 % des entreprises embauchent des ouvriers en production avicole à temps plein. La moyenne d'ouvrier par entreprise s'élève donc à 2,6.
- 51 % des entreprises embauchent des manœuvres en production avicole à temps plein. La moyenne des manœuvres par entreprise s'élève donc à 3,1.

5.4 RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Le Tableau 5.4 présente la répartition des entreprises avicoles répondantes selon le nombre de TET. À ce propos, il en ressort que :

- 35,9 % des entreprises ont embauché des TET en 2021 pour une durée moyenne de 10 mois. Pour 40 % de ces entreprises, la durée du séjour de ces travailleurs a toutefois été de 12 mois.

Tableau 5.4
Répartition des entreprises avicoles répondantes
selon le nombre de TET, 2021

Nombre de travailleurs étrangers temporaires	% des entreprises
Aucun	64,1
1 ou 2	10,3
3 à 5	17,9
6 ou plus	7,7
1 ou plus	35,9

- 25,6 % des entreprises prévoient accroître le nombre de TET en 2022.

6. PROFIL DES ENTREPRISES DE CULTURES DES GRAINS

Au total, 38 entreprises de culture des grains embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en 2021 ont été documentées.

6.1 TAILLE DES ENTREPRISES

Le Tableau 6.1 présente la répartition des entreprises de culture des grains répondantes selon la superficie. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne d'hectare cultivée par entreprise s'élève à 858.
- 44,7 % des entreprises cultivent plus de 1000 ha.

Tableau 6.1
Répartition des entreprises de culture des grains répondantes,
selon la superficie, 2021

Superficie par entreprise	Entreprises	
	Nombre	%
Moins de 250 ha	6	15,8
250 à 499,9 ha	10	26,3
500 à 1000 ha	5	13,2
Plus de 1000 ha	17	44,7
Total	38	100,0

6.2 CHIFFRE D'AFFAIRES

Le Tableau 6.2 présente la répartition des entreprises de culture des grains répondantes selon le chiffre d'affaires. À ce propos, il en ressort que :

- 19,4 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel inférieur 1 million de dollars.
- 38,9 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel de 2 millions de dollars ou plus.

Tableau 6.2
Répartition des entreprises de culture des grains répondantes,
selon le chiffre d'affaires, 2021

Chiffre d'affaires	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Moins de 1 million \$	7	18,4	19,4
1 à moins de 2 millions \$	15	39,5	41,7
2 millions \$ ou plus	14	36,8	38,9
Ne répond pas	2	5,3	s. o.
Total	38	100,0	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

6.3 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Le Tableau 6.3 présente la répartition des entreprises de culture des grains répondantes selon le nombre d'opérateurs de machinerie agricole. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne d'opérateur de machinerie agricole sans lien familial par entreprise s'élève à 3,6.
- 23,7 % des entreprises embauchent 1 opérateur à temps plein.
- 23,7 % des entreprises embauchent 2 opérateurs à temps plein.
- 52,7 % des entreprises embauchent au moins 3 opérateurs à temps plein.

Tableau 6.3
Répartition des entreprises de culture des grains répondantes,
selon le nombre d'opérateurs, 2021

Nombre d'employés à temps plein	Entreprises	
	Nombre	%
1	9	23,7
2	9	23,7
3 à 5	15	39,5
Plus de 5	5	13,2
Total	38	100,0

De plus, le Tableau 6.4 présente la répartition des entreprises de culture des grains selon le nombre moyen de mois travaillés par les opérateurs de machinerie agricole. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne des opérateurs de machinerie agricole travaille moins de 10 mois par année.

Tableau 6.4
Répartition des entreprises de culture des grains répondantes,
selon le nombre moyen de mois travaillés par les opérateurs, 2021

Nombre de mois	Entreprises	
	Nombre	%
Moins de 8	5	13,2
8 à 11	9	23,7
12 mois	13	34,2
Non mentionné	11	28,9
Total	38	100,0

6.4 RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Le tableau 4.11 présente la répartition des entreprises de culture des grains répondantes selon le nombre de TET. À ce propos, il en ressort que :

- 13,2 % des entreprises ont embauché 1 TET opérateur de machinerie agricole en 2021.
- 11,5 % prévoient accroître le nombre de TET en 2022.

7. PROFIL DES ENTREPRISES LAITIÈRES

Au total, 77 entreprises laitières embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en 2021 ont été documentées.

7.1 TAILLE DES ENTREPRISES

Le Tableau 7.1 présente la répartition des entreprises laitières répondantes selon le nombre de vaches en lactation. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne de vaches en lactation par entreprise s'élève à 116. Ces entreprises sont de taille supérieure à l'ensemble des fermes laitières du Québec (avec ou sans employés), qui comptaient en moyenne 78 vaches laitières en 2021³.
- 32,5 % des entreprises gèrent un troupeau de 70 vaches ou moins.
- 31 % des entreprises gèrent un troupeau de 71 à 110 vaches.
- 36,4 % des entreprises gèrent un troupeau de 111 vaches et plus.

³<https://agriculture.canada.ca/fr/secteurs-agricoles-du-canada/production-animale/centre-canadien-dinformation-laitiere-ccil/statistiques-laitieres-informations-marches/statistiques-ferme/fermes-vaches-genisses>. Consulté le 3 octobre 2022.

Tableau 7.1
Répartition des entreprises laitières répondantes,
selon le nombre de vaches en lactation, 2021

Vaches en lactation	Entreprises	
	Nombre	%
30 à 50	5	6,5
51 à 60	10	13,0
61 à 70	10	13,0
71 à 90	18	23,4
91 à 110	6	7,8
111 et plus	28	36,4
Total	77	100,0

De plus, le Tableau 7.2 présente la répartition des entreprises laitières répondantes selon le système de traite. À ce propos, il en ressort que :

- Le lactoduc est de loin le système le plus couramment utilisé; un tel système est mis en place dans 62 % des entreprises.

Tableau 7.2
Répartition des entreprises laitières répondantes,
selon le système de traite, 2021

Système de traite	Entreprises	
	Nombre	%
Lactoduc	48	62,3
Salon de traite	10	13,0
Traite robotisée	19	24,7
Total	77	100,0

- D'ici 2026, 12,5% des entreprises prévoient délaisser le lactoduc, envisageant une traite robotisée alors, une technologie moins exigeante en matière de ressources humaines pour le travail à l'étable.

7.2 CHIFFRE D'AFFAIRES

Le Tableau 7.3 présente la répartition des entreprises laitières répondantes selon le chiffre d'affaires. À ce propos, il en ressort que :

- 53,4 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel de 1 000 000 \$ et plus.
- 9,6 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel de moins de 450 000 \$.

Tableau 7.3
Répartition des entreprises laitières répondantes,
selon le chiffre d'affaires, 2021

Chiffre d'affaires	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Moins de 450 000 \$	7	9,6
450 000 à 699 999 \$	15	20,5
700 000 à 999 999 \$	12	16,4
≥ 1 000 000 \$	39	53,4
Ne répond pas	4	s. o.
Total	77	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

- Globalement, les entreprises laitières répondantes réalisent un chiffre d'affaires plus élevé en 2021 qu'en 2017 : elles sont en moyenne de plus grande taille.

7.3 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Le Tableau 7.4 présente la répartition des entreprises laitières répondantes selon le nombre d'employés. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne d'employés sans lien familial par entreprise s'élève à 4 employés, dont 3,2 employés à temps plein (80 %).
- 26 % des entreprises embauchent 1 employé à temps plein.
- 35,1 % des entreprises embauchent 2 employés à temps plein.
- 39 % des entreprises embauchent 3 employés à temps plein ou plus.

Tableau 7.4
Répartition des entreprises laitières répondantes,
selon le nombre d'employés, 2021

Nombre d'employés à temps plein	Entreprises	
	Nombre	%
1	20	26,0
2	27	35,1
3 ou 4	17	22,1
5 ou plus	13	16,9
Total	77	100,0

De plus, l'enquête montre que :

- 17 % des entreprises embauchent des gérants de troupeau à temps plein. La moyenne de gérant par entreprise s'élève donc à 1,6.

- 60 % des entreprises embauchent des ouvriers en production laitière à temps plein. La moyenne d'ouvrier par entreprise s'élève donc à 2,5.
- 72,7 % des entreprises embauchent des manœuvres en production laitière à temps plein. La moyenne des manœuvres par entreprise s'élève donc à 2,6.

7.4 RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Le Tableau 7.5 présente la répartition des entreprises laitières répondantes selon le nombre de TET. À ce propos, il en ressort que :

- 55,8 % des entreprises ont embauché des TET en 2021 pour une durée moyenne de 10,5 mois. Pour 56,8 % de ces entreprises, la durée du séjour de ces travailleurs a toutefois été de 12 mois.

Tableau 7.5
Répartition des entreprises laitières répondantes
selon le nombre de TET, 2021

Nombre de travailleurs étrangers temporaires	% des entreprises
Aucun	44,2
1 ou 2	37,7
3 à 5	11,7
6 ou plus	6,5
1 ou plus	55,8

- 31,2 % des entreprises prévoient accroître le nombre de TET en 2022

8. PROFIL DES ENTREPRISES DE PRODUCTION MARAÎCHÈRE

Au total, 42 entreprises maraîchères embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en 2021 ont été documentées.

8.1 TAILLE DES ENTREPRISES

Le Tableau 8.1 présente la répartition des entreprises maraîchère répondantes selon le nombre de trues. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne d'hectare cultivée par entreprise s'élève à 132,7, allant de 1 à plus de 7 ha.

Tableau 8.1
Répartition des entreprises maraîchères répondantes
selon la superficie, 2021

Superficie par entreprise	Entreprises	
	Nombre	%
Moins de 5 ha	8	19,0
5 à 9,9 ha	5	11,9
10 à 29,9 ha	5	11,9
30 à 99,9 ha	10	23,8
100 à 199,9 ha	8	19,0
Plus de 200 ha	6	14,3
Total	42	100,0

8.2 CHIFFRE D'AFFAIRES

Le Tableau 8.2 présente la répartition des entreprises maraîchère répondantes selon le chiffre d'affaires. À ce propos, il en ressort que :

- 40 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel de 650 000 \$ et moins.
- 45,7 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel de 1,5 million et plus.

Tableau 8.2
Répartition des entreprises maraîchères répondantes
selon le chiffre d'affaires, 2021

Chiffre d'affaires	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Moins de 500 000 \$	10	23,8	28,6
500 000 à 649 999 \$	4	9,5	11,4
650 00 à 1,5 million \$	5	11,9	14,3
> 1,5 million \$	16	38,1	45,7
Ne répond pas	7	16,7	s. o.
Total	42	100,0	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

8.3 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Le Tableau 8.3 présente la répartition des entreprises maraîchère répondantes selon le nombre d'employés. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne d'employés sans lien familial par entreprise s'élève à 36,4 employés, dont 31,5 employés à temps plein (87 %).

- 28,6 % des entreprises embauchent moins de 5 employés à temps plein.
- 28,6 % des entreprises embauchent de 5 à 19 employés à temps plein.
- 21,4 % des entreprises embauchent de 20 à 39 employés à temps plein.
- 21,4 % des entreprises embauchent 40 employés à temps plein ou plus.

Tableau 8.3
Répartition des entreprises maraîchères répondantes
selon le nombre d'employés, 2021

Nombre d'employés à temps plein	Entreprises	
	Nombre	%
1 ou 2	6	14,3
3 ou 4	6	14,3
5 à 19	12	28,6
20 à 39	9	21,4
40 à 99	4	9,5
100 ou plus	5	11,9
Total	42	100,0

De plus, l'enquête montre que :

- 21 % des entreprises embauchent des gérants de production à temps plein. La moyenne de gérant par entreprise s'élève donc à 1,7.
- 43 % des entreprises embauchent des ouvriers en production maraîchère à temps plein. La moyenne d'ouvrier par entreprise s'élève donc à 8,8.
- 90 % des entreprises embauchent des manœuvres en production maraîchère à temps plein. La moyenne des manœuvres par entreprise s'élève donc à 27,9.

8.4 RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Le Tableau 8.4 présente la répartition des entreprises maraîchère répondantes selon le nombre de TET. À ce propos, il en ressort que :

- 76,2 % des entreprises ont embauché des TET en 2021 pour une durée moyenne de 6 mois.

Tableau 8.4
**Répartition des entreprises maraîchères répondantes
selon le nombre de TET, 2021**

Nombre de travailleurs étrangers temporaires	Entreprises	
	Nombre	%
Aucun	10	23,8
1 à 4	7	16,7
5 à 19	14	33,3
20 à 49	5	11,9
50 ou plus	6	14,3
1 ou plus	32	76,2

- 39,5 % des entreprises prévoient accroître le nombre de TET en 2022.

9. PRODUCTION PORCINE

Au total, 60 entreprises porcine embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en 2021 ont été documentées.

9.1 TAILLE DES ENTREPRISES

Le Tableau 9.1 présente la répartition des entreprises porcines répondantes selon le nombre de truies. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne en inventaire de truies par entreprise s'élève à 1 454, allant de 180 truies à plus de 10 000.
- La moyenne en inventaire des porcelets s'élève à 33 962 porcelets.
- 29,7 % des entreprises détiennent un inventaire de 500 truies ou moins.
- 48,6 % des entreprises détiennent un inventaire de 1001 truies ou plus.

Tableau 9.1
Répartition des entreprises porcines répondantes,
selon le nombre de truies, 2021

Nombre de truies par entreprise	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Aucune	20	33,3	s. o.
200 ou moins	5	8,3	13,5
201 à 500	6	10,0	16,2
501 à 1000	8	13,3	21,6
1001 ou plus	18	30,0	48,6
Ne répond pas	3	5,0	s. o.
Total	60	100,0	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

Le Tableau 9.2 présente la répartition des entreprises porcines répondantes selon le nombre de porcs. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne des porcs destinés à l'abattage par entreprise détenant un atelier d'engraissement (finisseur et naisseur-finisseur; 72,9 %) s'élève à 24 116.
- La moyenne des porcs destinés à l'abattage par entreprise de type naisseur-finisseur s'élève à 29 357.
- La moyenne des porcs destinés à l'abattage par entreprise de type finisseur s'élève à 25 425
- 35 % des entreprises détiennent une production annuelle de porcs à l'engraissement de plus de 20 000 porcs.

Tableau 9.2
Répartition des entreprises porcines répondantes,
selon le nombre de porcs, 2021

Nombre de porcs par entreprise	Entreprises		
	Nombre	%	% ¹
Aucun	17	28,3	s. o.
5000 ou moins	8	13,3	20,0
5001 à 7500	7	11,7	17,5
7501 à 10 000	5	8,3	12,5
10 001 à 20 000	6	10,0	15,0
20 001 et plus	14	23,3	35,0
Ne répond pas	3	5,0	s. o.
Total	60	100,0	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

De plus, le Tableau 9.3 présente la répartition des entreprises porcines répondantes selon le type d'élevage. À ce propos, il en ressort que :

- 45,8 % des entreprises sont à la fois naisseurs (possèdent des truies) et finisseurs (élevent des porcs).

- 22 % des entreprises se concentrent sur le volet naisseur et 27,1 % des entreprises se concentrent sur le volet finisseur.

Tableau 9.3
Répartition des entreprises porcines répondantes,
selon le type d'élevage, 2021

Type d'élevage porcin	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Naisseur		
Gestation – Mise-bas	9	15,3
Gestation – Mise-bas – Pouponnière	4	6,8
Sous-total	13	22,0
Pouponnière seule	3	5,1
Finisseur		
Pouponnière – Engraissement	8	13,6
Engraissement	8	13,6
Sous-total	16	27,1
Naisseur-Finisseur	27	45,8
Non spécifié	1	s. o.
Total	60	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

9.2 CHIFFRE D'AFFAIRES

Le Tableau 9.4 présente la répartition des entreprises porcines répondantes selon le chiffre d'affaires. À ce propos, il en ressort que :

- 43,1 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel de 1 à 2 millions de dollars.
- 40,9 % des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel dépassant les 2 millions de dollars; il s'agit principalement d'entreprises de type naisseur-finisseur.

Tableau 9.4
Répartition des entreprises porcines répondantes,
selon le chiffre d'affaires, 2021

Chiffre d'affaires	Entreprises	
	Nombre	% ¹
Moins de 650 000 \$	4	9,1
650 00 à 999 999 \$	3	6,8
1 à moins de 1,5 million \$	6	13,6
1,5 à moins de 2 millions \$	13	29,5
Plus de 2 millions \$	18	40,9
Ne répond pas	16	s. o.
Total	60	100,0

¹ Répartition des entreprises déclarantes.

9.3 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Le Tableau 9.5 présente la répartition des entreprises porcines répondantes selon le nombre d'employés. À ce propos, il en ressort que :

- La moyenne d'employés sans lien familial par entreprise s'élève à 8,8 employés, dont 7,8 employés à temps plein (89 %).
- 26,7 % des entreprises embauchent 1 employé à temps plein.
- 16,7 % des entreprises embauchent 2 employés à temps plein.
- 56,7 % des entreprises embauchent 3 employés à temps plein ou plus.

Tableau 9.5
Répartition des entreprises porcines répondantes,
selon le nombre d'employés, 2021

Nombre d'employés	Entreprises	
	Nombre	%
1	16	26,7
2	10	16,7
3	7	11,7
4 ou 5	5	8,3
6 à 9	11	18,3
10 à 20	7	11,7
21 et plus	4	6,7
Total	60	100,0

De plus, l'enquête montre que :

- 38 % des entreprises embauchent des gérants de troupeau à temps plein. La moyenne de gérant par entreprise s'élève donc à 2.
- 78 % des entreprises embauchent des ouvriers en production porcine à temps plein. La moyenne d'ouvrier par entreprise s'élève donc à 5,2.
- 66,7 % des entreprises embauchent des manœuvres en production porcine à temps plein. La moyenne des manœuvres par entreprise s'élève donc à 3,5.

9.4 RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Le Tableau 9.6 présente la répartition des entreprises porcines répondantes selon le nombre de TET. À ce propos, il en ressort que :

- 58,3 % des entreprises ont embauché des TET en 2021 pour une durée moyenne de 10,3 mois. Pour 31,3 % de ces entreprises, la durée du séjour de ces travailleurs a toutefois été de 12 mois.

Tableau 9.6
Répartition des entreprises porcines répondantes
selon le nombre de TET, 2021

Nombre de travailleurs étrangers temporaires	% des entreprises
Aucun	41,7
1 ou 2	26,7
3 à 5	11,7
6 ou plus	20,0
1 ou plus	58,3

- 23,3 % des entreprises prévoient accroître le nombre de TET en 2022.

10. CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE NON FAMILIALE

10.1 NOMBRE D'ANNÉES D'EMBAUCHE

- Globalement, les entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein embauchent des travailleurs depuis de nombreuses années.
- Plus de 70 % des entreprises des secteurs de production animale et de grandes cultures embauchent des personnes à temps plein sans lien familial avec les propriétaires depuis plus de 5 ans; cette proportion d'entreprises tourne autour de 60 % dans les secteurs acéricoles et est moindre en production maraîchère (50 %).
- Selon les productions, de 3 % à 10 % des entreprises sont de « nouveaux » employeurs, travaillant avec de la main-d'œuvre non familiale à temps plein depuis moins d'un an.

Tableau 10.1
Répartition des entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein
selon le nombre d'années à y avoir recours, 2021

Nombre d'années comme employeur	Laitier	Porcin	Avicole
	% d'entreprises		
5 ans ou moins	24,7	13,3	28,2
Plus de 5 ans	75,3	83,3	71,8
Moins de 1 an	2,6	3,3	0,0
Entre 1 et 5 ans	22,1	10,0	28,2
Entre 6 et 10 ans	15,6	13,3	12,8
Plus de 10 ans	59,7	70,0	59,0
Non mentionné	0,0	3,3	0,0
Nombre d'années comme employeur	Maraîcher	Acéricole	Grandes cultures
	% d'entreprises		
5 ans ou moins	19,0	36,6	23,7
Plus de 5 ans	48,5	61,0	73,7
Moins de 1 an	7,1	9,8	0,0
Entre 1 et 5 ans	11,9	26,8	23,7
Entre 6 et 10 ans	9,5	17,1	18,4
Plus de 10 ans	39,0	43,9	55,3
Non mentionné	0,0	2,4	2,6

10.2 NOMBRE D'ANNÉES À L'EMPLOI

- Globalement, pour tous les secteurs confondus, en moyenne les gérants sont à leur emploi depuis plus de 9 ans.
- Pour les ouvriers et les manœuvres, ils ont en moyenne entre 3 et 5 ans d'ancienneté.
- On remarque un grand écart entre les niveaux d'ancienneté des postes documentés.

Tableau 10.2

Nombre d'années d'ancienneté pour les employés temps plein selon le poste occupé, par production, 2021

	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	Ancienneté								
Moyenne	14,69	5,70	3,18	9,95	5,47	5,00	15,69	5,26	4,30
Écart Type	10,64	5,90	3,07	6,86	4,87	5,05	10,49	4,61	5,68
	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie		
	Ancienneté								
Moyenne	15,78	5,50	9,11	9,88	5,86	4,27	9,65		
Écart Type	10,59	4,79	6,47	4,94	4,38	5,87	10,40		

10.3 FORMATION DES TRAVAILLEURS

- Les gérants de ferme sont plus nombreux que les autres travailleurs à l'étude à avoir suivi une formation dans le domaine agricole, particulièrement dans la production laitière où près de 7 gérants sur 10 ont étudié en agriculture.
- Une formation de niveau secondaire ou moins reste une réalité pour une proportion importante de travailleurs dans les entreprises agricoles.
- Les entreprises n'ont pas toujours été en mesure de préciser le niveau d'études de leurs travailleurs (c'est le cas pour 11 % à près 50 % des travailleurs, selon le poste et le secteur). Cette réalité est plus présente pour les postes de manœuvre et d'ouvrier.

Tableau 10.3
Niveau d'études complété pour les employés à temps plein,
selon le poste occupé, par production, 2021

Niveau du diplôme d'études	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs								
Formation agricole	69,2	43,5	14,3	47,8	29,8	5,0	15,4	12,5	5
Aucun	0	6,5	41,1	26,1	8,5	27,5	15,4	28,1	10,0
Secondaires	15,4	28,3	12,5	4,3	36,2	22,5	15,4	21,9	40,0
Professionnelles	53,8	26,1	8,9	4,3	12,8	2,5	7,7	9,4	10,0
Collégiales	23,1	17,4	7,1	21,7	19,1	0,0	30,8	6,3	5,0
Universitaires	7,7	4,3	0,0	17,4	2,1	0,0	0,0	3	0
Refus de répondre	0,0	17,4	30,4	26,1	21,3	47,5	30,8	31,3	35,0

Niveau du diplôme d'études	Secteur Maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie
	% de travailleurs						
Formation agricole	44,4	5,6	5,3	25,0	26,7	14,3	5,3
Aucun	0,0	27,8	44,7	12,5	13,3	17,9	13,2
Secondaires	33,3	33,3	15,8	25,0	20,0	17,9	47,4
Professionnelles	11,1	0,0	2,6	0,0	26,7	25,0	10,5
Collégiales	22,2	0,0	2,6	62,5	20,0	10,7	15,8
Universitaires	22,2	11	5,3	0,0	0,0	0,0	2,6
Refus de répondre	11,1	27,8	28,9	0,0	20,0	28,6	10,5

10.4 NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL

- À l'exception des ouvriers en production avicole et des ouvriers et manœuvres acéricoles qui travaillent en moyenne autour de 38–39 h/semaine, l'horaire de travail est en moyenne de plus de 41 h/semaine selon les secteurs de production, allant de 41,5 h/semaine pour l'ouvrier en production porcine à 54,1 h/semaine pour le gérant de production maraîchère.
- Les heures coupées sont une pratique assez courante dans la production laitière, puisque le quart des ouvriers et 59 % des manœuvres travaillent dans ces conditions. Cela est une pratique peu courante pour les gérants de production laitière.
- Pour un même secteur de production, la semaine de travail des gérants de ferme tend à être plus longue que celle des ouvriers et des manœuvres, quoique dans les productions laitière et avicole, les gérants et les manœuvres travaillent un nombre d'heures similaire.
- À l'exception du secteur acéricole où on constate moins de variabilité dans le nombre d'heures travaillées par semaine, l'écart-type du nombre d'heures travaillées par semaine varie 7,3 à 15,0 heures/semaine.

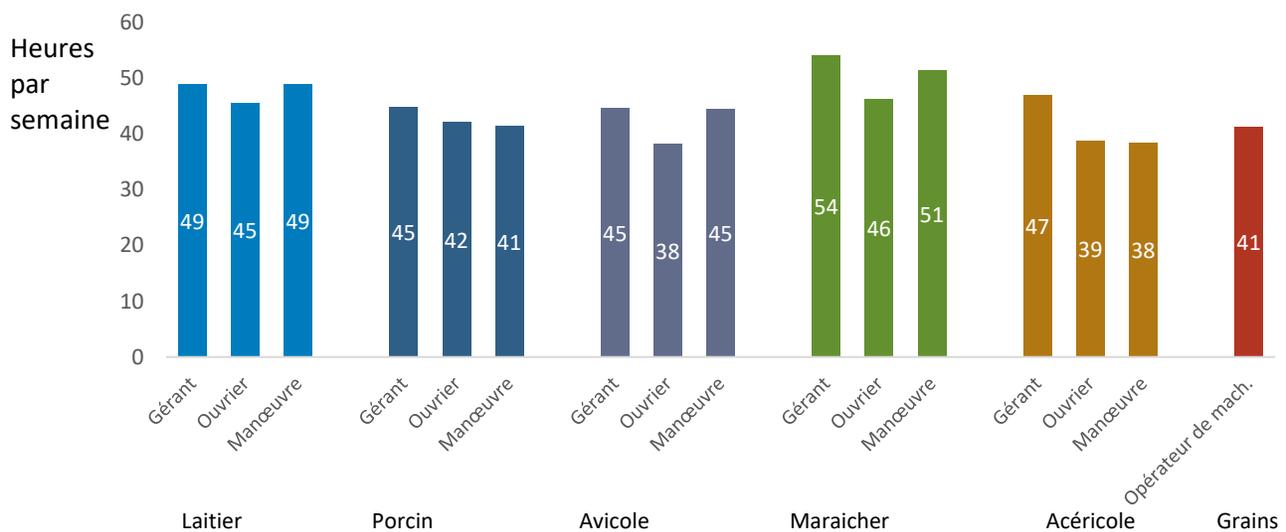
- L'écart-type mesure la largeur de la distribution des valeurs autour de la moyenne. Ainsi, plus l'écart-type est petit, moins les valeurs sont éparpillées autour de la moyenne.
- Puisque l'écart-type est élevé, cela signifie que le nombre d'heures de travail effectuées par les employés occupant un même poste varie beaucoup d'une entreprise à une autre.

Tableau 10.4
Durée de la semaine de travail, selon le poste occupé,
pour les employés à temps plein, 2021

	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	Heures/semaine								
Moyenne	48,9	45,5	48,9	44,7	42,2	41,5	44,7	38,2	44,5
Écart Type	10,7	8,4	10,2	7,3	9,8	11,2	7,4	9,5	15,0

	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie
	Heures/semaine						
Moyenne	54,1	46,2	51,4	46,9	38,8	38,4	41,3
Écart Type	11,2	12,2	12,4	4,3	5,6	4,5	8,3

Figure 10.1
Durée de la semaine de travail, selon le poste occupé,
pour les employés à temps plein, 2021



10.5 TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

De façon générale, l'information colligée relative au travail de fin de semaine montre qu'il s'agit d'une exigence courante des producteurs employeurs dans les entreprises agricoles.

SECTEUR ACÉRICOLE (CF. TABLEAU 10.5 ET FIGURE 10.2)

- En acériculture, environ la moitié des ouvriers et des manœuvres ne travaillent jamais durant la fin de semaine.
- 63 % des gérants travaillent une fin de semaine sur deux; près du quart des ouvriers et près de 30 % des manœuvres sont dans cette même situation.

SECTEUR AVICOLE (CF. TABLEAU 10.5 ET FIGURE 10.2)

- Selon les postes, de 15 % à 34 % des travailleurs ne travaillent jamais durant la fin de semaine.
- 40 % des manœuvres en production avicole travaillent chaque fin de semaine.
- De 35 % à 40 % des ouvriers et des manœuvres travaillent une fin de semaine sur deux ou une fin de semaine sur trois; c'est le cas pour 54 % des gérants.

SECTEUR DE LA CULTURE DES GRAINS (CF. TABLEAU 10.5 ET FIGURE 10.2)

- Plus du quart des opérateurs de machinerie (26 %) n'ont jamais à travailler durant la fin de semaine.
- 42 % des opérateurs de machinerie travaillent une fin de semaine sur deux ou une fin de semaine sur trois.
- Près de 30 % des opérateurs de machinerie se rendent disponibles au besoin, tenant compte de la réalité de production des grains.

SECTEUR LAITIER (CF. TABLEAU 10.5)

- De 24 % à 31 % des gérants et ouvriers ne travaillent jamais pendant les fins de semaine; cette proportion est moindre pour les manœuvres (en moyenne, 13 % ne travaillent jamais pendant les fins de semaine).
- 55 % des manœuvres en production laitière se rendent au travail chaque fin de semaine.
- Être au travail une fin de semaine sur deux est une réalité pour plus de 30 % des gérants, près de 60 % des ouvriers et plus du quart des manœuvres.

SECTEUR MARAÎCHER (CF. TABLEAU 10.5 ET FIGURE 10.2)

- Dans le secteur maraîcher, de 39 % à 45 % des travailleurs sont au poste chaque fin de semaine.
- Le travail durant une fin de semaine sur deux est une réalité pour le tiers des gérants de production, plus de 10 % des ouvriers et 16 % des manœuvres.

SECTEUR PORCIN (CF. TABLEAU 10.5 ET FIGURE 10.2)

- Pour les trois postes à l'étude, de 24 % à 30 % des travailleurs ne travaillent jamais durant la fin de semaine.
- 22 % des gérants et près de 30 % des manœuvres en production porcine doivent composer avec le fait d'être au travail chaque fin de semaine.
- Environ le quart des gérants de troupeau et des manœuvres doivent se rendre au travail une fin de semaine sur deux; c'est le cas pour près de 40 % des ouvriers.

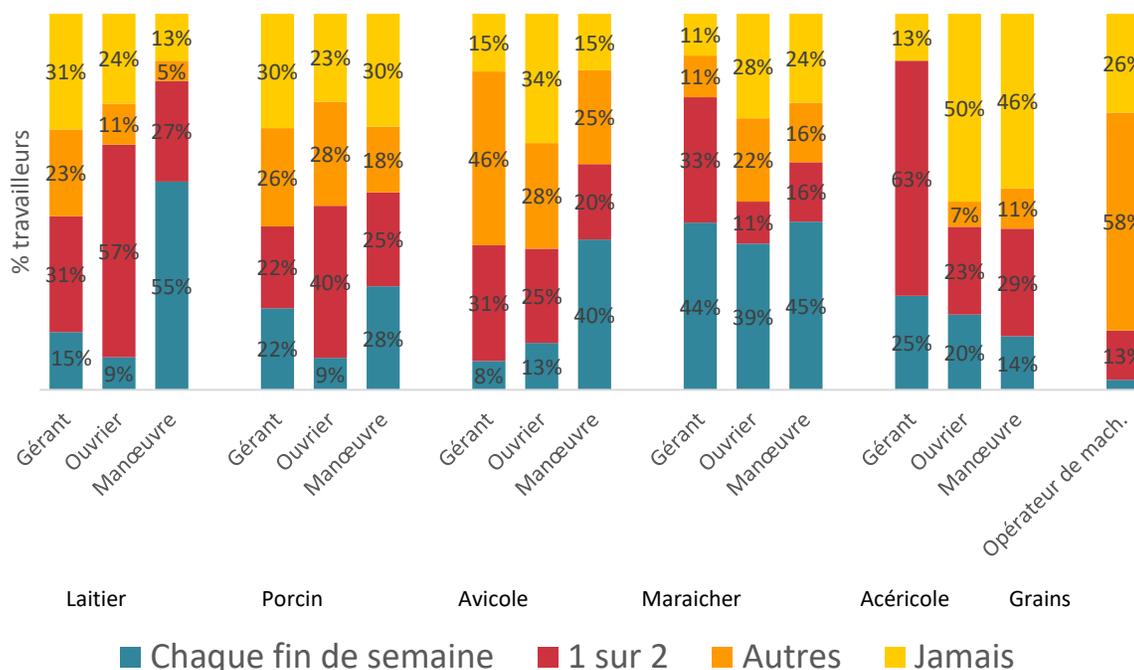
Tableau 10.5
Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé,
pour les employés à temps plein, 2021

Fréquence du travail de fin de semaine	Secteur laitier			Secteur porcine			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs								
Chaque fin de semaine	15	9	55	22	9	28	8	13	40
1 sur 2	31	57	27	22	40	25	31	25	20
1 sur 3	15	7	4	17	21	15	23	16	15
Variable ¹	8	4	2	9	6	3	23	13	10
Jamais	31	24	13	30	23	30	15	34	15

Fréquence du travail de fin de semaine	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie
	% de travailleurs						
Chaque fin de semaine	44	39	45	25	20	14	3
1 sur 2	33	11	16	63	23	29	13
1 sur 3	0	6	3	0	7	11	29
Variable ¹	11	17	13	0	0	0	29
Jamais	11	28	24	13	50	46	26

¹ À l'occasion, une fin de semaine sur 4, selon l'urgence des besoins.

Figure 10.2
Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé,
pour les employés à temps plein, 2021



10.6 VACANCES

SECTEUR ACÉRIQUE (CF. TABLEAU 10.6)

- La répartition des travailleurs selon le nombre de semaines de vacances par année est plus uniforme en production acéricole que dans les autres secteurs étudiés, et ce, pour chaque catégorie de travailleurs.
- Près du deux tiers des gérants de production prennent plus de trois semaines consécutives de vacances; cette proportion est respectivement de 17 % et 7 % pour les ouvriers et les manœuvres.
- Près de 13 % des gérants peuvent planifier trois semaines de vacances consécutives; c'est également le cas pour 30 % des ouvriers et 18% des manœuvres en production acéricole.

SECTEUR AVICOLE (CF. TABLEAU 10.6)

- Moins de 10% des gérants prennent 2 semaines de vacances et 85% sont en vacances 3 semaines ou plus
- 31 % des ouvriers peuvent planifier 2 semaines de vacances et 56 %, 3 semaines ou plus
- Près de 50 % des manœuvres sont en vacances pendant 2 semaines consécutives et près de 50%, pendant 3 semaines consécutives

SECTEUR DE LA CULTURE DES GRAINS (CF. TABLEAU 10.6)

- 34 % des opérateurs ont droit à 2 semaines de vacances, 30 % sont en vacances pendant 3 semaines et, 20 %, plus de 3 semaines de vacances.

SECTEUR LAITIER (CF. TABLEAU 10.6)

- Environ 50 % des travailleurs prennent à 2 semaines de vacances par année.
- 33 % des gérants, près de 30 % des ouvriers et 13 % des manœuvres prennent 3 semaines de vacances par année.
- De 13 % à 15 % des gérants et des manœuvres profitent de plus de 3 semaines de vacances annuelles; cette proportion est de 5 % pour les ouvriers.

SECTEUR MARAÎCHER (CF. TABLEAU 10.6)

- La répartition des travailleurs selon le nombre de semaines de vacances par année est plus uniforme en production maraîchère que dans les autres secteurs étudiés, et ce, pour chaque catégorie de travailleurs.
- Le tiers des gérants de production prend trois semaines consécutives de vacances; cette proportion est respectivement de 25 % et 13 % pour les ouvriers et les manœuvres. Près du quart des gérants prend plus de trois semaines de vacances.
- 11 % des ouvriers et 16% des manœuvres peuvent planifier deux semaines de vacances consécutives.

SECTEUR PORCIN (CF. TABLEAU 10.6)

- Plus de 80 % des gérants prennent à 3 semaines de vacances ou plus par année. 2 semaines de vacances sont planifiées pour 25 % d'entre eux.
- Pour les ouvriers, 28 % d'entre eux bénéficient de 2 semaines de vacances annuelles et 61 %, de plus 3 semaines.
- Près de 30 % des manœuvres sont en vacances pendant 2 semaines consécutives, et plus de 50 % ont prennent à 3 semaines de vacances et plus.

Tableau 10.6
Répartition des employés à temps plein, selon le nombre de semaines de vacances
et selon le poste occupé, 2021

Nombre de semaines de vacances	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs								
Une semaine	0	7	4	0	0	0	0	0	0
Deux semaines	50	52	47	0	28	29	8	31	44
Trois semaines	33	29	13	39	43	21	46	47	17
Plus de trois semaines	17	5	13	43	17	34	38	9	28
Non mentionné	0	7	22	17	11	16	8	13	11

Nombre de semaines de vacances	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie
	% de travailleurs						
Une semaine	11	0	3	0	0	4	8
Deux semaines	0	11	16	0	20	21	34
Trois semaines	33	28	13	13	30	18	32
Plus de trois semaines	22	0	0	63	17	7	21
Non mentionné	33	61	68	25	33	50	5

10.7 TRAVAIL PENDANT LES JOURS FÉRIÉS

SECTEUR ACÉRICOLE (CF. FIGURE 10.3)

- Selon le poste occupé, entre 38 % et 47 % des travailleurs ne travaillent pas durant les jours fériés.

SECTEUR AVICOLE (CF. FIGURE 10.3)

- 38 % des gérants de troupeau et des ouvriers ne travaillent pas les jours fériés. Peu de manœuvres en production avicole sont dans cette situation (10 %).

OPÉRATEUR DE MACHINERIE (CF. FIGURE 10.3)

- 61 % des opérateurs de machinerie agricole ne sont pas au travail durant les jours fériés.

SECTEUR LAITIER (CF. FIGURE 10.3)

- Autour de 40 % des gérants de ferme laitière et des ouvriers sont en congé pendant les jours fériés. C'est le cas pour 27 % des manœuvres en production laitière.

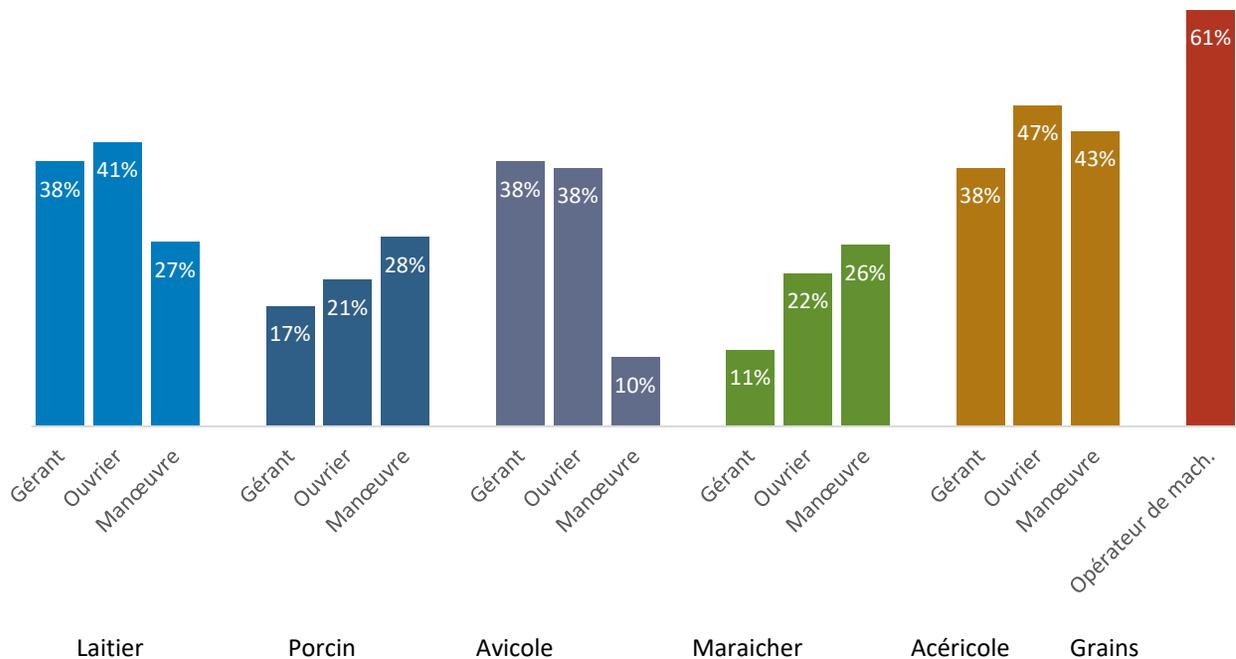
SECTEUR MARAÎCHER (CF. FIGURE 10.3)

- Environ 10 % des gérants de production, 22 % des ouvriers et plus du quart des manœuvres (26 %) ne travaillent pas durant les jours fériés.

SECTEUR PORCIN (CF. FIGURE 10.3)

- Dans le secteur porcin, 17 % des gérants, 21 % des ouvriers et 28 % des manœuvres n’ont pas à travailler durant les jours fériés.

Figure 10.3
Proportion des employés à temps plein qui ne travaillent pas les jours fériés,
selon le poste occupé, 2021



10.8 PRIMES VERSÉES

- Peu d’employés reçoivent une rémunération additionnelle pour le travail de fin de semaine.
- Les heures de travail supplémentaires ne sont généralement pas reconnues. Cette pratique semble un peu plus présente pour le poste de gérant en production porcine.
- Une prime de rendement aux employés est davantage observée dans les secteurs acéricole, avicole et porcin.
- Le versement d’une prime de fin d’année reste la pratique la plus adoptée par les producteurs agricoles.

Tableau 10.7
Proportion des employés à temps plein qui reçoivent une rémunération additionnelle,
selon le poste occupé, 2021

Avantages sociaux offerts	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs								
Travail de fin de semaine	8	2	5	0	11	8	15	6	5
Heures supplémentaires	0	7	5	0	9	5	15	3	10
Rendement	15	7	5	39	19	10	38	9	10
Bonus de fin d'année	15	37	23	39	23	18	46	41	30

Avantages sociaux offerts	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie		
	% de travailleurs								
Travail de fin de semaine	11	0	5	0	7	0	11		
Heures supplémentaires	0	11	8	0	10	4	11		
Rendement	11	6	0	25	13	11	0		
Bonus de fin d'année	56	33	24	38	47	36	50		

10.9 AVANTAGES SOCIAUX

Le Tableau 10.8 présente des données sur l'offre d'avantages sociaux couramment offerts aux travailleurs de plusieurs secteurs de l'économie, mais aussi de trois autres avantages qui sont particuliers au monde agricole (les dons en nature, les repas et le logement).

- Globalement, les employés profitent peu de contributions de leurs employeurs à des régimes d'assurance (salaire, maladie, vie) ou de retraite. Ces avantages sont davantage offerts aux gérants qu'aux ouvriers ou aux manœuvres.
- Les proportions les plus élevées de travailleurs ayant droit à plus de 2 jours d'absence payés par leur employeur (ex. : pour obligations familiales, maladie, etc.) sont observées dans les secteurs maraîcher et acéricole.
- L'offre de repas sur une base régulière est particulièrement rencontrée dans le secteur maraîcher et porcin.
- Dans tous les secteurs, les employés peuvent profiter de dons de produits de la ferme.

Tableau 10.8
Proportion des employés à temps plein qui bénéficient de certains avantages sociaux,
selon le poste occupé, 2021

Avantages sociaux offerts	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs								
Assurance salaire	0	2	4	35	21	13	46	13	10
Assurance maladie	8	2	4	30	21	20	46	9	10
Assurance vie	15	2	2	30	21	15	46	13	10
Régime de retraite	0	4	0	17	15	10	38	19	5
Mesures de conciliation travail-famille	31	57	16	39	43	38	31	53	25
Jours de maladie payés	38	30	21	43	43	23	54	25	50
Programme d'aide aux employés	0	0	0	13	15	8	15	9	5
Dons en nature ¹	46	63	52	65	57	48	38	38	40
Repas ¹	15	7	2	26	13	15	23	6	10
Logement ¹	15	22	57	39	40	58	31	22	60

Avantages sociaux offerts	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie
	% de travailleurs						
Assurance salaire	22	6	13	25	0	0	5
Assurance maladie	11	6	13	13	3	0	3
Assurance vie	11	6	11	0	0	0	5
Régime de retraite	11	11	5	38	13	7	18
Mesures de conciliation travail-famille	56	39	16	38	40	39	55
Jours de maladie payés	44	17	26	38	10	11	45
Programme d'aide aux employés	11	0	3	0	0	4	3
Dons en nature ¹	44	33	45	25	33	36	26
Repas ¹	33	6	13	13	17	11	11
Logement ¹	22	39	76	50	20	14	11

¹ Avantages particuliers au monde agricole.

Le Tableau 10.9 présente des données sur la disponibilité de logement pour les travailleurs locaux.

- L'hébergement des travailleurs locaux est peu fréquent. Dans ces cas, le logement est généralement offert à prix réduit.
- En acériculture, environ une entreprise sur dix (11,7 %) offre un logement gratuitement à ses employés locaux.

Tableau 10.9
Importance des entreprises qui offrent un logement
à des travailleurs locaux, 2021

Conditions de logement	Laitier	Porcin	Avicole
	% d'entreprises		
Logement au prix du marché	0	5,0	0
Logement à prix réduit	5,2	6,7	10,3
Logement offert gratuitement	0	1,7	0
Conditions de logement	Maraîcher	Acéricole	Grandes cultures
	% d'entreprises		
Logement au prix du marché	0	11,7	0
Logement à prix réduit	0	0	5,1
Logement offert gratuitement	0	0	2,6

10.10 SALAIRE

Le Tableau 10.10 indique sur quelle base les producteurs interrogés ont déclaré le salaire versé à leurs employés.

- À l'exception des gérants de troupeau porcin pour qui les producteurs sont plus nombreux à déclarer leur salaire sur une base annuelle, ces derniers ont plutôt tendance à fournir le salaire versé à leurs employés sur la base d'un salaire horaire.
- 68 % les producteurs qui emploient un opérateur de machinerie agricole ont fourni un salaire sur la base d'un salaire horaire.

Tableau 10.10
Unité de déclaration du salaire versé par les producteurs,
selon le poste occupé par les employés à temps plein, 2021

Type de mention	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs								
\$/heure	54	74	71	30	55	68	54	75	65
\$/semaine	15	7	4	4	11	8	8	3	5
\$/année	23	20	11	52	28	18	31	16	5
	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie		
	% de travailleurs								
\$/heure	56	89	79	63	80	82	68		
\$/semaine	0	0	11	25	17	7	16		
\$/année	33	0	8	13	3	4	16		

Le Tableau 10.11 montre le salaire moyen des employés des entreprises agricoles, exprimé en \$/h, par secteur de production et pour tous les types d'emplois étudiés. Dans les cas où le producteur a mentionné un salaire sur une autre base que le salaire horaire, le salaire déclaré (base annuelle, hebdomadaire ou autre) a été exprimé en \$/h selon le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par l'employé.

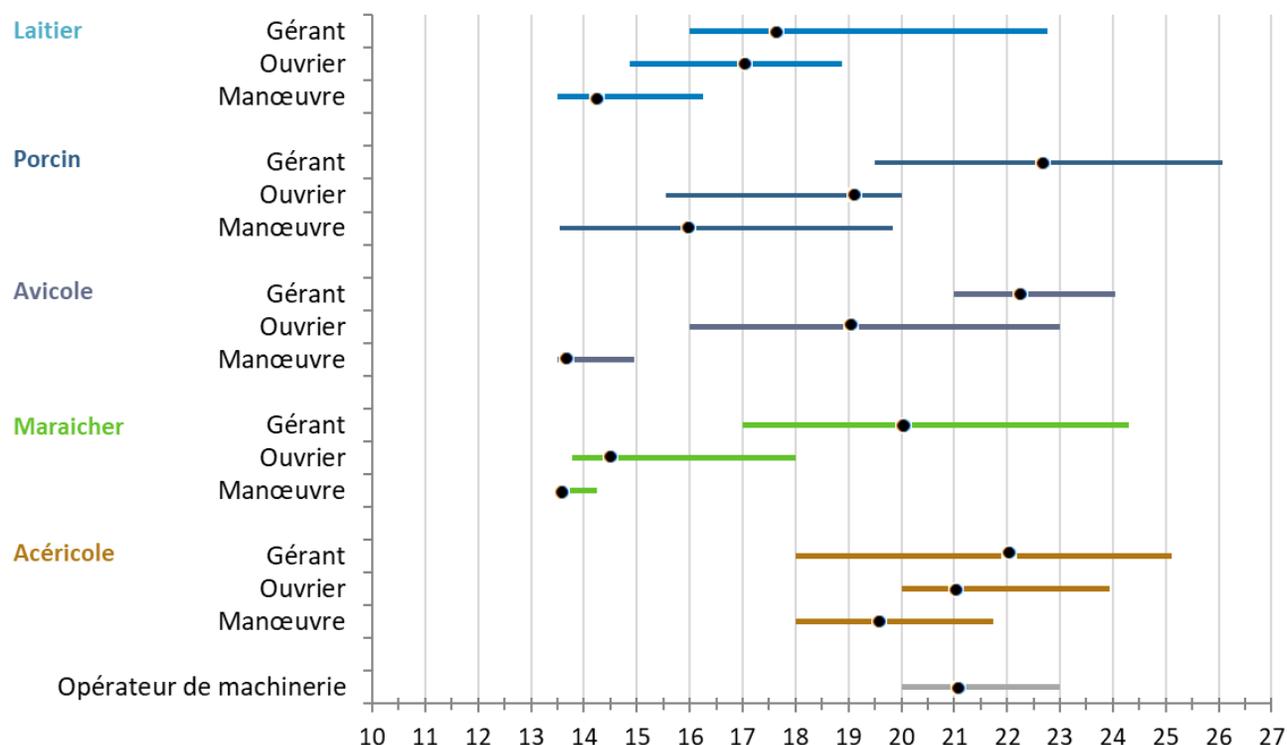
- Le gérant de ferme laitière reçoit en moyenne 19,85 \$/h, l'ouvrier en production laitière, 17,39 \$/h et le manœuvre, 14,80 \$/h.
- Dans le secteur porcin, le gérant de troupeau gagne en moyenne 22,43 \$/h, l'ouvrier en production porcine, 18,89 \$/h et le manœuvre, 16,72 \$/h.
- Dans la production avicole, le gérant de troupeau reçoit en moyenne 22,84 \$/h, l'ouvrier en production avicole, 19,10 \$/h et le manœuvre, 14,53 \$/h.
- Dans secteur maraîcher, le gérant reçoit en moyenne 21,66 \$/h, l'ouvrier en production maraîchère, 18,16 \$/h et le manœuvre, 14,19 \$/h.
- Dans le secteur acéricole, le gérant reçoit en moyenne 22,66 \$/h, l'ouvrier, 21,25 \$/h et le manœuvre, 19,74 \$/h.
- L'opérateur de machinerie travaillant dans les secteurs des grandes cultures est en moyenne rémunéré 21,70 \$/h.

L'étendue des salaires horaires des employés à temps plein (quartiles 2 et 3) est présentée à la Figure 10.4 (page suivante). La médiane est indiquée par un point dans la figure. Par exemple, 50 % des gérants de production laitière reçoivent de 16,00 \$/h à 22,75 \$/h; 25 % gagnent moins de 16,00 \$/h et 25 % gagnent plus de 22,75 \$/h. La médiane est de 17,75 \$/h. Rappelons qu'il s'agit de salaires versés aux travailleurs ayant différentes formations et années d'expérience, différents âges, différentes conditions d'embauche en général, etc.

Tableau 10.11
Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2021

Type de mention	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	\$/heure								
Salaire moyen	19,85	17,39	14,80	22,43	18,89	16,72	22,84	19,10	14,53
Écart-type	4,42	3,20	1,99	4,44	3,67	3,26	2,18	3,82	1,96
Taux de croissance annuel moyen (2017-2021)	4,0%	2,3%	0,2%	1,9%	2,2%	2,4%	1,4%	2,3%	-1,8%
	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie		
	\$/heure								
Salaire moyen	21,66	18,16	14,19	22,66	21,25	19,74	21,70		
Écart-type	6,94	8,82	2,27	5,40	3,28	3,45	3,13		
Taux de croissance annuel moyen (2017-2021)	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	6,7%		

Figure 10.4
Étendue du salaire horaire des employés à temps plein (quartiles 2 et 3) et médiane des salaires, selon le poste occupé, 2021



10.11 AUGMENTATION SALARIALE DE 2021 À 2022

- L'augmentation de salaire prévue pour 2022 varie de 4,6 % à 14,6 % selon les secteurs de production et les postes. Notons que des entreprises ne se sont pas prononcées sur cette question.

Tableau 10.12
Répartition des travailleurs embauchés à temps plein, selon l'augmentation salariale prévue en 2022 comparativement à 2021

Type de mention	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur avicole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs								
Augmentation salariale prévue	54	74	71	30	55	68	54	75	65
Aucune augmentation prévue	15	7	4	4	11	8	8	3	5
Ne répond pas	31	20	25	65	34	25	38	22	30
% moyen d'augmentation de salaire	10,7%	7,3%	5,9%	7,6%	6,7%	7,3%	4,6%	4,7%	5,7%
	Secteur maraîcher			Secteur acéricole			Grandes cultures		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Opérateur de machinerie		
	% de travailleurs								
Augmentation salariale prévue	56	89	79	63	80	82	68		
Aucune augmentation prévue	0	0	11	25	17	7	16		
Ne répond pas	44	11	11	13	3	11	16		
% moyen d'augmentation de salaire	6,9%	6,4%	6,2%	14,6%	4,9%	8,2%	9,3%		

11. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le Tableau 11.1 montre la répartition des entreprises quant aux éléments liés à la gestion des ressources humaines (GRH).

- Globalement, la gestion des ressources humaines est encore peu formalisée, mais semble plus structurée dans la production porcine et maraîchère (manuel de l'employé, politique de rémunération écrite, contrat de travail formalisé, évaluation de la performance).
- Les heures de formations prévues à l'embauche est la pratique la plus répandue dans tous les secteurs de production.
- Dans tous les secteurs de production, les employeurs sont à faire l'évaluation de la performance de leurs employés.

Tableau 11.1

Répartition des entreprises quant aux éléments liés à la gestion des ressources humaines, 2021

	Lait	Porc	Avicole
	% d'entreprises		
Manuel de l'employé	22%	48%	36%
Politique de rémunération écrite	21%	27%	13%
Contrat de travail formalisé	34%	50%	33%
Heures de formations prévues à l'embauche	62%	75%	85%
Évaluation annuelle de la performance	42%	53%	56%
Programme de prévention en santé et sécurité	48%	67%	69%
	Maraîcher	Acéricole	Grandes cultures
	% d'entreprises		
Manuel de l'employé	52%	17%	16%
Politique de rémunération écrite	26%	10%	13%
Contrat de travail formalisé	57%	17%	26%
Heures de formations prévues à l'embauche	83%	66%	55%
Évaluation de la performance	43%	39%	61%
Programme de prévention en santé et sécurité	74%	37%	63%

Le Tableau 11.2 présente la répartition des entreprises quant aux défis liés au recrutement et à la fidélisation des travailleurs.

- De façon générale, les producteurs évaluent devoir principalement faire face à des défis de rémunération, de fidélisation et d'attraction.
- La venue des travailleurs étrangers temporaires représente un défi particulièrement important pour les secteurs maraîcher et laitier.

Tableau 11.2
Répartition des entreprises quant aux principaux défis
auxquels devront faire face les employeurs agricoles, 2021

Défis	Laitier	Porcin	Avicole
	% d'entreprises		
Attraction	30	28	28
Fidélisation	44	47	38
Rémunération	49	50	44
Nouvelles obligations SST	32	5	21
Formation	14	22	21
Venue des TET au Québec	45	32	28
Nouvelles technologies	22	22	13

Défis	Maraîcher	Acéricole	Grandes cultures
	% d'entreprises		
Attraction	48	32	37
Fidélisation	43	37	53
Rémunération	62	41	58
Nouvelles obligations SST	36	7	24
Formation	17	17	16
Venue des TET au Québec	60	15	11
Nouvelles technologies	21	20	39

12. CONNAISSANCES DE PROGRAMMES

Le Tableau 12.1 montre la répartition des entreprises quant à la connaissance des différents programmes. De façon générale, le PAMT est le programme le mieux connu dans tous les secteurs de productions sondés.

Tableau 12.1
Répartition des entreprises quant à leurs connaissances de différents programmes, 2021

Programmes	Laitier	Porcin	Avicole
	% d'entreprises		
Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)	74	65	38
AgriEmploi	5	15	13
FermEmploi	3	12	3
Agrifrancisation	16	33	5
Formation continue	14	27	18

Programmes	Maraîcher	Acéricole	Grandes cultures
	% d'entreprises		
Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)	33	10	24
AgriEmploi	31	20	8
FermEmploi	12	2	5
Agrifrancisation	33	2	8
Formation continue	0	0	0

13. CONCLUSION

L'enquête visait à documenter les conditions de travail en 2021 des employés travaillant à temps plein, sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, occupant des postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant dans des entreprises des secteurs laitier, porcine, avicole, maraîcher et acéricole, de même que le poste d'opérateur de machinerie travaillant dans le secteur de production des grandes cultures.

Une enquête Web a permis d'obtenir la participation de 297 entreprises agricoles québécoises et de documenter les conditions de travail de 459 employés agricoles, sans lien familial avec les propriétaires de la ferme et travaillant à temps plein. L'employé à temps plein a été défini comme étant *une personne sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, à qui le producteur agricole verse un salaire, qui travaille au moins 30 heures par semaine, pendant au moins 14 semaines par année* (à l'exception des entreprises acéricoles; dans ce cas, l'employé est considéré à temps plein s'il travaille au moins 30 heures par semaine, quel que soit le nombre de semaines).

Cette 6^e édition est caractérisée par un taux de participation des producteurs agricoles plus faible que l'édition de 2017, particulièrement dans les secteurs laitier, porcine et serricole. Pour le secteur serricole, le nombre d'entreprises participantes a été insuffisant pour permettre la publication de données. La présentation des données par poste, selon les différents choix de réponse possible, reste à utiliser avec précaution, notamment pour les postes de gérants, étant donné le petit nombre de répondants. Il sera utile de réfléchir à une façon de stimuler la participation pour une 7^e édition.

Globalement, les entreprises sont de plus grande taille et le nombre moyen d'employés non familiaux travaillant à temps plein augmente du côté des travailleurs locaux et évidemment, de façon marquée du côté des travailleurs étrangers temporaires. Le recrutement de nouveaux travailleurs et leur fidélisation à l'emploi demeurent des défis constants.

L'augmentation salariale prévue par les producteurs agricoles pour 2022 va de 4,6 % à 7,6 % selon les postes et les secteurs de production; une augmentation moyenne de plus de 10 % est envisagée pour les gérants de troupeau laitier et les gérants en production acéricole. Finalement, du travail reste à faire dans la mise en place d'outils de gestion des ressources humaines. Ces pratiques sont encore trop peu formalisées à l'exception des heures de formation prévues à l'embauche.

Pour AGRICarières, ces données à jour permettent de sensibiliser les employeurs agricoles aux conditions offertes dans leur entreprise, et de se comparer avec leur industrie. Les informations documentées sont aussi d'une richesse importante pour le comité sectoriel de main-d'œuvre, car elles peuvent orienter les actions à venir, les programmes à développer et les messages à passer, pour amener le secteur de la production agricole à poursuivre l'évolution de ses pratiques humaines des ressources.

L'ajustement des salaires poursuivra-t-il son ascension au cours des prochaines années ? L'organisation du travail (durée de la semaine de travail, travail de fin de semaine, horaires flexibles, etc.) influencera-t-elle les leviers d'attraction des postes agricoles ? La présence accrue de travailleurs étrangers et l'intention des employeurs d'y recourir encore davantage vont-ils poser des défis importants quant à leur intégration et leur développement, en particulier pour les secteurs de production animale ? Le développement de compétences sera-t-il teinté par les nouvelles technologies ? Comment, dans toute

cette mouvance du marché du travail, les entreprises agricoles seront en mesure de se démarquer comme employeurs de choix ?

AGRIcarrières et ses partenaires continueront de réfléchir à toutes ces questions et de se positionner comme leaders dans l'accompagnement des employeurs agricoles et de leur main-d'œuvre.