Robert Ouellet, CRIA, coordonnateur à l'emploi agricole rouellet@agricarrieres.qc.ca

Le secteur porcin accroît l'importance de ses ressources humaines

AGRIcarrières vient de publier la cinquième édition de l'étude sur les conditions de travail des employés de treize occupations agricoles présentes dans dix secteurs de production agricole, dont le secteur porcin. Des 730 entreprises, ce sont 145 fermes porcines qui ont répondu, permettant de documenter les conditions de 50 gérants de troupeau, 91 ouvriers et 85 manœuvres.

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

C'est la firme Groupe AGECO qui a mené une enquête sur le Web et par téléphone pour rejoindre les 730 employeurs 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).

Profil des entreprises porcines

Par rapport à la version précédente menée en 2014, la répartition des entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein est sensiblement la même en 2017. Le tableau suivant présente la répartition des entreprises, selon le type de production, 21,3 % sont de type naisseur, 26,5 % de type finisseur, alors que la moitié combine les deux volets de production.

Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le type d'élevage porcin, 2017

Type d'élevage porcin	Entreprises	
	Nombre	% [1]
Naisseur		
Gestation – Mise-bas	28	20,6
Gestation – Mise-bas – Pouponnière	1	0,7
Sous-total	29	21,3
Pouponnière seule	2	1,5
Finisseur		
Pouponnière – Engraissement	13	9,6
Engraissement	23	16,9
Sous-total	36	26,5
Naisseur-Finisseur	69	50,7
Non spécifié	9	s. o.
Total	145	100,0

[1] Répartition des entreprises déclarantes.

Par ailleurs, si l'on examine le cheptel des entreprises porcines rejointes par l'étude, près de 42 % disposent de moins de 500 truies, alors que 58 % en comptent davantage.

Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de truies, 2017

Nombre de truies par entreprise	Entreprises		
	Nombre	%	% [1]
Aucune	38	26,2	s. o.
200 ou moins	8	5,5	8,2
201 à 300	15	10,3	15,3
301 à 400	11	7,6	11,2
401 à 500	7	4,8	7,1
501 à 1000	28	19,3	28,6
1001 ou plus	29	20,0	29,6
Ne répond pas	9	6,2	s. o.
Total	145	100,0	100,0

[1] Répartition des entreprises déclarantes.

Les entreprises ayant répondu à l'enquête sont en moyenne de plus grande taille qu'il y a trois ans. « Avec une production annuelle par entreprise de 19 557 porcs destinés à l'abattage, les entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en 2017 sont en moyenne de plus grande taille à celles observées en 2014 (11 812 porcs) » souligne l'étude.

Concernant le chiffre d'affaires des 145 entreprises, environ le quart (25,2 %) dépasse les 2 millions de dollars alors que 17,8 % l'estiment à moins de 650 000 $. Davantage d'entreprises ont un chiffre d'affaires de plus d'un million $ dans l'échantillon de 2017 (59,3 %) que celui de 2014 (53,1 %).

Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2017

Nombre d'employés	Entreprises	
	Nombre	%
1	67	46,2
2	25	17,2
3	13	9,0
4 à 5	16	11,0
6 à 9	7	4,8
10 à 20	8	5,5
21 et plus	9	6,2
Total	145	100,0

Comparativement aux résultats de 2014, une proportion plus importante d'entreprises porcines embauche plus d'un travailleur non familial à temps plein en 2017, soit 53,8 % (42,3 % en 2014).

Profils de poste en évolution

Depuis deux décennies, AGRIcarrières, en collaboration avec les partenaires du secteur porcin, s'active à préciser la structure des emplois du secteur. L'accent des travaux a été mis sur le développement du poste d'ouvrier qualifié en production porcine. Ainsi, un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) a été élaboré pour les entreprises depuis 2007. Ce poste est au cœur des repères d'emploi visés par l'étude sur les conditions de travail. Outre l'ouvrier qualifié, les postes de gérant et de manœuvre ont été visés par l'enquête. Les répondants ont été appelés à mieux distinguer ces différents postes. Le tableau suivant présente la répartition des tâches entre les postes.

La réalité des entreprises porcines : de petites équipes

Parmi les entreprises porcines sondées embauchant de la main-d'œuvre supplémentaire, celles-ci déclarent 4,6 employés sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, dont 3,9 employés à temps plein, soit 85 %. Près de la moitié (46,2 %) n'a qu'un seul employé sans lien familial à temps plein.

Profils de compétences visés

LE MANŒUVRE réalise des tâches demandant généralement peu de qualifications et sous supervision :

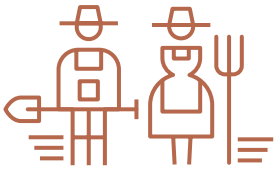
→ Il aide à la porcherie, par exemple aux mises bas, aux soins aux animaux, au nettoyage, aux déplacements et au chargement des porcs, à la distribution de l'alimentation ou à l'entretien des bâtiments.

L'OUVRIER EN PRODUCTION PORCINE a davantage de compétences ou d'expérience et de responsabilités :

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

GÉRANT DE TROUPEAU :

→ Il peut effectuer les mêmes tâches que l'ouvrier. Également, il planifie, coordonne et supervise les activités de production de la ferme.



Près du trois quarts des entreprises du secteur porcin emploient de la main-d'œuvre non familiale depuis plus de dix ans.

Parmi les 145 entreprises qui ont répondu, 35 % disposent d'au moins un gérant (moyenne de 2,6 gérants). Pour leur part, les ouvriers sont présents dans 63 % des fermes porcines (moyenne de 4,6 ouvriers), alors que les manœuvres le sont dans une proportion de 59 % (4,2 manœuvres). AGRIcarrières est justement à revoir l'évolution de la norme professionnelle du métier d'ouvrier en production porcine.

Près du trois quarts des entreprises du secteur porcin emploient de la main-d'œuvre non familiale depuis plus de dix ans.

Rémunération et heures de travail en 2017

En 2017, le gérant de ferme porcine a reçu en moyenne 20,77 $/h, l'ouvrier en production porcine, 17,34 $/h et le manœuvre, 15,20 $/h. L'évolution des salaires horaires des gérants et des ouvriers a évolué normalement depuis l'étude de 2014, soit un peu plus que l'indice du coût de la vie. Le nombre d'heures entre 2014 et 2017 est demeuré relativement stable, la moyenne étant de 42,7 h pour les gérants, 40,6 h pour les ouvriers et 41,1 h chez les manœuvres. Un peu plus de la moitié des gérants de troupeaux et des ouvriers travaillent une fin de semaine sur deux, un peu moins pour les manœuvres (40 %). L'étude souligne que l'aménagement du travail de fin de semaine demeure un enjeu pour le secteur. Les entreprises accordent trois semaines de vacances à 70 % des gérants, 44 % des ouvriers et 30 % des manœuvres.

Environ 30 % des gérants et ouvriers reçoivent une prime additionnelle ou un bonus de fin d'année en lien avec le rendement. Du côté des avantages sociaux, le secteur se démarque par certaines assurances, telles que salaire, maladie et vie, principalement pour les gérants (environ un cinquième des répondants), se positionnant mieux que les autres à cet égard. Outre les assurances, des jours de maladies payés, des dons en nature (presque une entreprise sur deux) et des logements fournis sont plus populaires pour les ouvriers et les manœuvres.

Enfin, plus de la moitié des entreprises porcines ayant répondu à l'enquête prévoit, en 2018, des hausses de salaire évaluées à environ 2 %.

Gestion des ressources humaines

Globalement, l'enquête démontre notamment que la gestion des ressources humaines est encore peu formalisée (organisée formellement avec tous les outils), un peu plus du quart des entreprises porcines disposant de manuel de l'employé, de politique de rémunération écrite ou de contrat de travail. Toutefois, l'évaluation de la performance est la pratique la plus active (65 %), alors que 60 % des répondants se sont dits familiers avec le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Rappelons que près de 400 ouvriers en production porcine ont été certifiés depuis sa mise en vigueur en 2007.

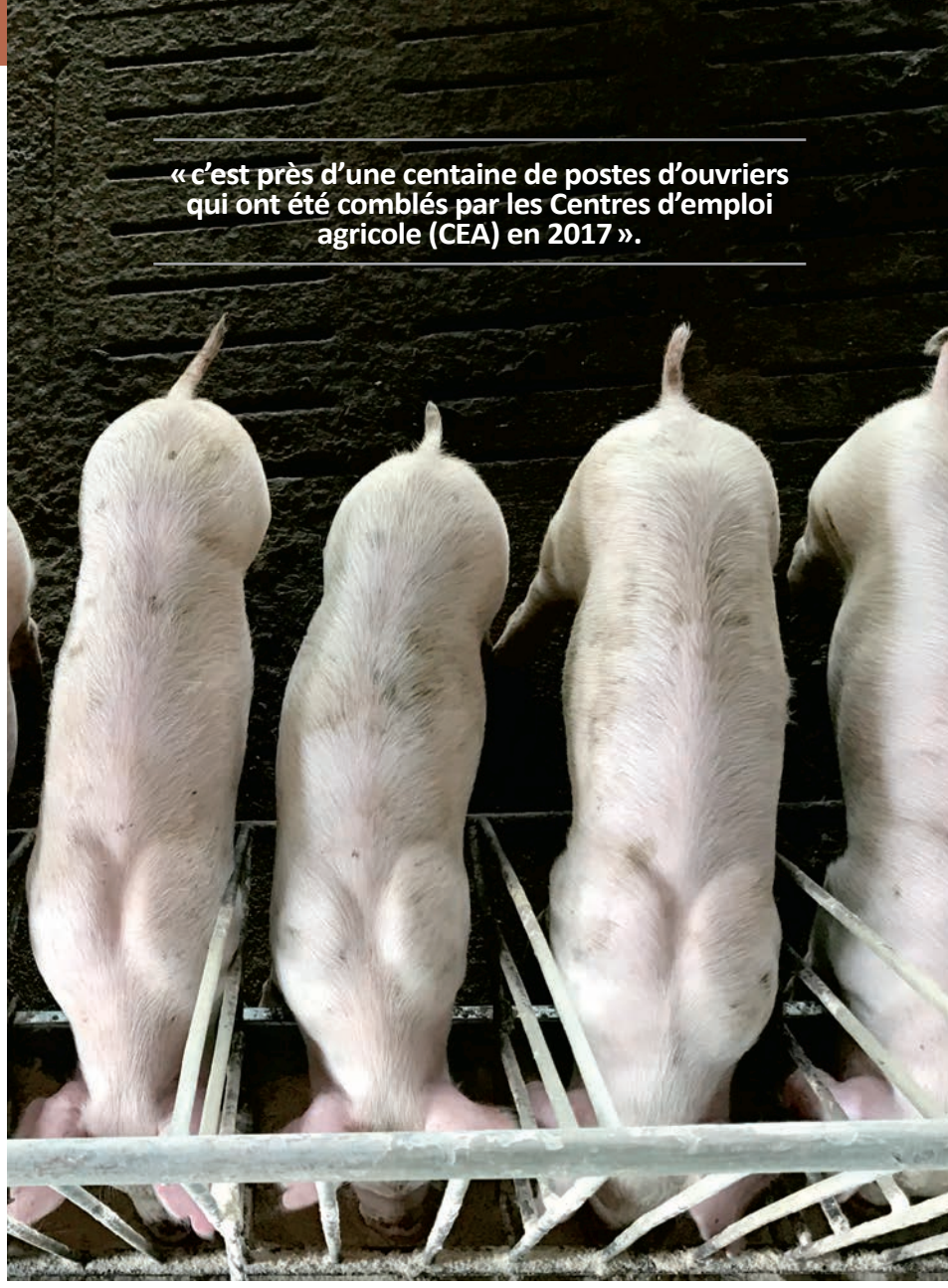
La rareté de main-d'œuvre locale conduit à de nouvelles solutions

Depuis les dernières années, 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, 89 % de ceux-ci croient que le recrutement sera difficile, alors que 32 % des entreprises visent à accroître l'apport des travailleurs étrangers temporaires (TET) à court terme pour combler des postes.

Révision de l'analyse de profession en cours

La production porcine continue d'évoluer. AGRIcarrières est à revoir actuellement l'analyse de profession des ouvriers qualifiés. Cette analyse permettra d'actualiser les profils de compétences en lien avec la production et les entreprises. Les producteurs doivent embaucher sur une base continue de nouveaux employés. Plus que jamais dans un contexte de rareté, ils doivent se préoccuper de disposer de conditions pour attirer et retenir en particulier leurs employés les plus compétents et engagés. La main-d'œuvre locale demeure une option intéressante. Uniquement pour le secteur porcin, c'est près d'une centaine de postes d'ouvriers qui ont été comblés par les Centres d'emploi agricole (CEA) en 2017. L'apport des TET et les exigences toujours plus élevées face à la production nécessiteront à la fois une gestion des ressources humaines plus rigoureuse, notamment par la prise en charge accrue de la diversité de la main-d'œuvre, mais aussi un développement accru des compétences afin de répondre aux défis de rendement et des nouvelles technologies.

Pour plus de détails, il est possible de télécharger l'étude disponible sur le site d'AGRIcarrières. ■



« c'est près d'une centaine de postes d'ouvriers qui ont été comblés par les Centres d'emploi agricole (CEA) en 2017 ».