

Énoncé de travail pour l'évaluation de la productivité au travail

Renseignements importants

L'évaluation de la productivité au travail comprend jusqu'à quatre jours ouvrables de services fournis par le conseiller. Une visite de l'exploitation agricole est requise au minimum. Des discussions avec les employés, et pas seulement avec le propriétaire ou l'exploitant, à propos des exigences clés ci-dessous sont essentielles à la compréhension des obstacles à l'optimisation. Un examen de suivi sera disponible un an après la rédaction du rapport initial

Une évaluation de la productivité au travail d'une exploitation agricole devra comprendre, au minimum, les éléments suivants* :

i. Exigences en matière de main d'œuvre :

Il s'agit d'évaluer les besoins en main-d'œuvre pour la mise en œuvre des activités et des projets optimaux pour l'entreprise, conformément à son plan stratégique

- a. Analyse des besoins en matière de compétences pour les projets et les activités (type de travail, durée, heures ou journées requises pour chaque activité et chaque projet, compétences et connaissances requises)
- b. Analyse des besoins en matière de personnel pour les projets et les activités (durée, heures ou journées par personne employée)
- c. Examen de la structure organisationnelle, des descriptions de postes, des responsabilités et des rémunérations
- d. Projections saisonnières, en prenant en compte la nature particulière de la majorité du travail agricole en Ontario

ii. Rémunérations :

Rémunération établie pour le personnel de toutes les catégories

- a. À temps complet (plage de rémunération établie en fonction de l'expérience, des avantages, de l'ancienneté et de la description de poste)
- b. À temps partiel (plage de rémunération établie en fonction de l'expérience, des avantages, de l'ancienneté et de la description de poste)
- c. Familial (plage de rémunération et avantages)
- d. Saisonnier (plage de rémunération et avantages)

iii. Analyse de la productivité au travail

- a. Production d'un rapport (ratio) pour les activités et saisons des dix dernières années (autant que possible à partir de données existantes)
- b. Capacité de production de l'exploitation existante et des répercussions de la productivité sur l'entreprise et sur son plan stratégique
- c. Prise en considération d'une éventuelle croissance ou décroissance de l'entreprise et de l'évolution du besoin de main-d'œuvre

iv. Amélioration des compétences et des connaissances :

Il s'agit de fournir aux entreprises agricoles une évaluation des exigences requises pour embaucher du personnel, pour conserver et améliorer les compétences nécessaires à l'optimisation du rendement et pour améliorer les compétences essentielles. Le budget de l'entreprise devrait traduire l'investissement nécessaire au perfectionnement professionnel des personnes employées.

- a. Formation initiale (durée, coût, nombre de personnes par période)
- b. Besoins et occasions de formation permanente (durée, coût, nombre de personnes par période)
- c. Répercussions sociales et économiques sur la collectivité des investissements effectués

v. Autres solutions de productivité actuellement appliquées dans le secteur

- a. Brève analyse locale des technologies, politiques et techniques actuellement utilisées pour optimiser la productivité dans des entreprises de nature et de taille similaires
- b. Commentaires sur les occasions de tirer parti de ces solutions d'amélioration de la productivité du travail et de les intégrer dans les opérations déjà mises en œuvre

vi. Évaluation de la conformité réglementaire pour tous les sujets évoqués précédemment et répercussions sur la productivité

- a. Lois et règlements fédéraux
- b. Lois et règlements provinciaux (*Loi sur les normes d'emploi*)

* Devrait inclure les rôles, responsabilités et attentes des membres de la famille qui contribuent, contre rémunération ou non, aux activités économiques, entrepreneuriales et sociales de l'exploitation agricole.

Mise à jour le 10 août 2015