

Veterinary Practice Management

Gestion d'une clinique vétérinaire

Widening the lead: Non-DVM wages and inflation

Salaires des employés non vétérinaires et inflation : l'écart se creuse

Chris Doherty

Given 4 straight years of climbing revenues and net incomes for veterinary hospitals across Canada, it should not come as a surprise that non-DVM staff are sharing in the benefits of the good times. Hourly wages continued to climb, with many non-DVM staff seeing their rate of compensation growth outpace inflation.

Data on non-DVM wages and benefits are collected through the annual Provincial Practice Owners Economic Surveys. Veterinary hospitals submit information on non-DVM staff job titles, tenure, compensation, vacation, and other benefits. This allows for an accurate comparison across provinces.

Figure 1 displays the past 5 years data of the national median hourly wage for Registered veterinary technicians/Animal health technicians (RVT/AHTs). From 2018 to 2019, this figure climbed by 2.9% to \$21.23, well above the 2.0% inflation rate over the same period, according to the Bank of Canada. Setting 2015 as a baseline, RVT/AHT wages have cumulatively grown by 11.7%, ahead of a cumulative inflation of 7.6%, providing these non-DVM staff with augmented purchasing power.

Examining each of the provinces, there were significant gaps between median RVT/AHT wages. British Columbia had the highest median hourly wage of \$24.08, while Prince Edward Island had the lowest at \$16.95 (Table 1).

However, in order to make a truly meaningful comparison, cost of living (COL) should be factored into the discussion. For example, if 2 similar families were assessed, one in Alberta and

Comme les établissements vétérinaires du Canada ont affiché des augmentations des revenus bruts et des bénéfices nets au cours des quatre dernières années, il ne faut pas s'étonner que les employés non vétérinaires aient également profité de cette période favorable. Le salaire horaire a continué de grimper et, pour de nombreux membres du personnel non vétérinaire, le taux de croissance de la rémunération a dépassé celui de l'inflation.

Les données sur les salaires et les avantages sociaux des employés non vétérinaires sont recueillies dans le cadre des sondages économiques provinciaux annuels menés auprès des propriétaires d'établissements vétérinaires. Les propriétaires d'établissements vétérinaires soumettent de l'information sur les postes, l'ancienneté, la rémunération, les vacances et d'autres avantages sociaux de leurs employés non vétérinaires, et ces données permettent de faire des comparaisons entre les provinces.

La figure 1 illustre le salaire horaire médian national des techniciens vétérinaires agréés/techniciens en santé animale (RVT/TSA) au cours des cinq dernières années. De 2018 à 2019, il a grimpé à 21,23 \$, pour une croissance de 2,9 %, bien supérieure à celle du taux d'inflation de 2,0 % selon la Banque du Canada. En fixant 2015 comme année de référence, les salaires des RVT/TSA ont augmenté de 11,7 %, comparativement au taux d'inflation de 7,6 % pour la même période, ce qui signifie que le pouvoir d'achat des employés non vétérinaires a augmenté.

Dr. Doherty is a graduate of the Ontario Veterinary College and he works as an economic analyst for the Ontario Veterinary Medical Association.

This article is provided as part of the CVMA Business Management Program, which is co-sponsored by IDEXX Laboratories, Petsecure Pet Health Insurance, Merck Animal Health, and Scotiabank.

Address all correspondence to the CVMA Business Management Advisory Group; e-mail: admin@cvma-acmv.org

Use of this article is limited to a single copy for personal study. Anyone interested in obtaining reprints should contact the CVMA office (hbroughton@cvma-acmv.org) for additional copies or permission to use this material elsewhere.

Le Dr Doherty est diplômé de l'Ontario Veterinary College et travaille en tant qu'analyste économique pour l'Ontario Veterinary Medical Association.

Le présent article est rédigé dans le cadre du Programme de gestion commerciale de l'ACMV, qui est cocommandité par IDEXX Laboratories, Petsecure assurance maladie pour animaux, Merck Santé animale et la Banque Scotia.

Veuillez adresser toute correspondance au Groupe consultatif de la gestion commerciale de l'ACMV (admin@cvma-acmv.org).

L'usage du présent article se limite à un seul exemplaire pour étude personnelle. Les personnes intéressées à se procurer des réimpressions devraient communiquer avec le bureau de l'ACMV (hbroughton@cvma-acmv.org) pour obtenir des exemplaires additionnels ou la permission d'utiliser cet article ailleurs.

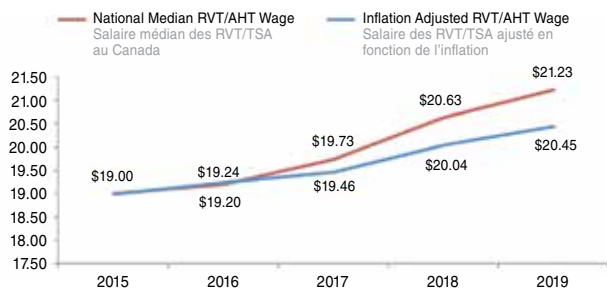


Figure 1. RVT/AHT national median hourly wage and inflation adjusted wage from 2015 to 2019./Salaires horaires médians nationaux et ajustés en fonction de l'inflation des RVT/TSA de 2015 à 2019.

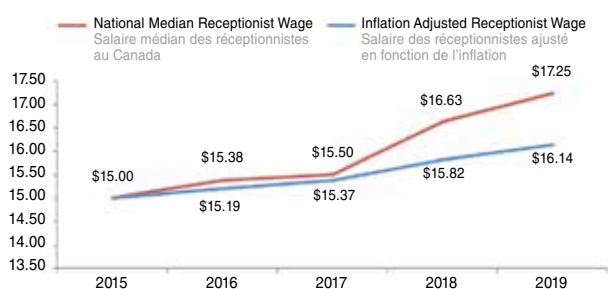


Figure 2. Receptionist national median hourly wage and inflation adjusted wage from 2015 to 2019./Salaires horaires médians nationaux et ajustés en fonction de l'inflation des réceptionnistes de 2015 à 2019.

the other in New Brunswick, their monthly expenses would be very different, even though they may have nearly equivalent standards of living. As such, it stands to reason that compensation would be higher in parts of Canada, like Alberta, where the COL is greater.

Once adjusting for COL, Newfoundland and Labrador becomes the highest paying province, with a COL-adjusted median wage of \$22.66, a result of the relatively lower COL of the province and the relatively higher median wage.

Figure 2 shows the changes in the national median hourly wage for receptionists over the past 5 years. This figure climbed by 3.7% from 2018 to 2019, almost double the rate of inflation (2.0%). Once again taking 2015 as a base, the national median receptionist wage has increased by a cumulative 15.0%, significantly ahead of cumulative inflation of 7.6%.

As was the case for RVT/AHTs, British Columbia also leads the pack in receptionist wages, with a median hourly wage of \$17.99. However, once adjusting for COL, Quebec climbs to top spot, paying a COL adjusted median hourly wage of \$19.58 (Table 2).

The impact is difficult to isolate; however, it seems highly likely that substantial increases to minimum wage in British Columbia, Ontario, and Alberta over recent years have contributed to the above-inflation growth in non-DVM wages.

Increases to minimum wage typically elicit warnings from economists that employment will suffer as people are laid off due to the higher expense of employing them; however, despite these higher wages, there have not been negative repercussions on staffing levels in veterinary hospitals. Across Canada, the median number of non-DVM hours worked per DVM hour worked increased from 3.1 in 2018 to 3.5 in 2019. While Alberta saw a very slight decrease in non-DVM hours per DVM hour, British Columbia saw no change, and Ontario saw a significant increase (Table 3).

The caveat to all these data points is that the 2019 Practice Owners Economic Survey was collected prior to the COVID-19 pandemic, and any subsequent impact on the economy. It remains to be seen; therefore, how veterinary hospitals adapt, and how non-DVM wages and hours respond. So far, many hospitals remain busy, and continue to report a tight labor market, particularly for RVT/AHTs. With any luck, the fallout from the pandemic will be mild, the economy will get quickly

On constate des écarts importants entre les salaires médians des RVT/TSA d'une province à l'autre. Le salaire horaire médian est le plus élevé en Colombie-Britannique, à 24,08 \$, tandis qu'il est le plus bas à l'Île-du-Prince-Édouard, à 16,95 \$ (tableau 1).

Pour faire une comparaison vraiment significative, il faut cependant tenir compte du coût de la vie. Par exemple, si deux familles similaires étaient évaluées, l'une en Alberta et l'autre au Nouveau-Brunswick, leurs dépenses mensuelles seraient très différentes, même avec un niveau de vie presque équivalent. Il est donc normal que le salaire soit plus élevé dans certaines régions du Canada, comme l'Alberta, où le coût de la vie est plus élevé.

Cela dit, une fois le salaire horaire ajusté en fonction du coût de la vie, Terre-Neuve-et-Labrador devient la province où les RVT/TSA sont les mieux rémunérés, avec un salaire médian ajusté en fonction du coût de la vie de 22,66 \$, en raison du coût de la vie relativement plus bas et du salaire médian relativement plus élevé dans cette province.

La figure 2 montre l'évolution du salaire horaire médian national des réceptionnistes au cours des cinq dernières années. Il a augmenté de 3,7 % de 2018 à 2019, soit près de deux fois plus que le taux d'inflation (2,0 %). En prenant à nouveau 2015 comme année de référence, le salaire horaire médian national des réceptionnistes a augmenté de 15,0 %, comparativement au taux d'inflation de 7,6 % pour la même période.

Comme pour les salaires des RVT/TSA, la Colombie-Britannique est en tête du peloton pour les salaires des réceptionnistes, avec un salaire horaire médian de 17,99 \$. Cependant, une fois le salaire ajusté en fonction du coût de la vie, le Québec grimpe au premier rang avec un salaire horaire médian ajusté de 19,58 \$ (tableau 2).

Leur impact réel est difficile à isoler, mais il semble très probable que les augmentations importantes du salaire minimum en Colombie-Britannique, en Ontario et en Alberta au cours des dernières années aient contribué à la croissance supérieure à l'inflation des salaires des employés non vétérinaires.

Les augmentations du salaire minimum suscitent généralement des avertissements de la part des économistes selon lesquels l'emploi en souffrira puisque des gens seront licenciés en raison du coût plus élevé de leur emploi pour leur employeur; or, malgré la hausse des salaires, il n'y a pas eu de repercussions négatives sur les effectifs des établissements vétérinaires. Partout au Canada, le nombre médian d'heures travaillées par les employés

Table 1/Tableau 1. RVT/AHT median hourly wage and COL adjusted median hourly wage across Canada./Salaire horaire médian et ajusté en fonction du coût de la vie des RVT/TSA dans les différentes provinces.

RVT/AHT RVT/TSA	NL T.-N.-L.	PEI Î.-P.-É.	NB N.-B.	NS N.-É.	QC Qc	ON Ont.	MB Man.	SK Sask.	AB Alb.	BC C.-B.
Median hourly wage Salaire horaire médian	\$21.67	\$16.95	\$18.16	\$17.98	\$19.50	\$19.98	\$22.48	\$21.03	\$23.09	\$24.08
COL-adjusted median hourly wage Salaire horaire médian ajusté en fonction du coût de la vie	\$22.66	\$19.50	\$21.66	\$20.80	\$22.46	\$18.69	\$22.70	\$20.17	\$19.39	\$21.97

NL — Newfoundland and Labrador; PEI — Prince Edward Island; NB — New Brunswick; NS — Nova Scotia; QC — Quebec; ON — Ontario; MB — Manitoba; SK — Saskatchewan; AB — Alberta; BC — British Columbia./T.-N.-L. — Terre-Neuve-et-Labrador; Î.-P.-É. — Île-du-Prince-Édouard; N.-B. — Nouveau-Brunswick; N.-É. — Nouvelle-Écosse; Qc — Québec; Ont. — Ontario; Man. — Manitoba; Sask. — Saskatchewan; Alb. — Alberta; C.-B. — Colombie-Britannique.

Table 2/Tableau 2. Receptionist median hourly wage and COL adjusted median hourly wage across Canada./Salaire horaire médian et ajusté en fonction du coût de la vie des réceptionnistes dans les différentes provinces.

Receptionist Réceptionnistes	NL T.-N.-L.	PEI Î.-P.-É.	NB N.-B.	NS N.-É.	QC Qc	ON Ont.	MB Man.	SK Sask.	AB Alb.	BC C.-B.
Median hourly wage Salaire horaire médian	\$15.19	\$15.60	\$14.05	\$15.44	\$17.00	\$17.36	\$16.04	\$16.22	\$17.79	\$17.99
COL-adjusted median hourly wage Salaire horaire médian ajusté en fonction du coût de la vie	\$15.89	\$17.94	\$16.76	\$17.87	\$19.58	\$16.24	\$16.20	\$15.56	\$14.94	\$16.42

NL — Newfoundland and Labrador; PEI — Prince Edward Island; NB — New Brunswick; NS — Nova Scotia; QC — Quebec; ON — Ontario; MB — Manitoba; SK — Saskatchewan; AB — Alberta; BC — British Columbia./T.-N.-L. — Terre-Neuve-et-Labrador; Î.-P.-É. — Île-du-Prince-Édouard; N.-B. — Nouveau-Brunswick; N.-É. — Nouvelle-Écosse; Qc — Québec; Ont. — Ontario; Man. — Manitoba; Sask. — Saskatchewan; Alb. — Alberta; C.-B. — Colombie-Britannique.

Table 3/Tableau 3. Median number of non-DVM hours worked per DVM hour worked by province and nationally weighted average./Nombre médian d'heures travaillées par les employés non vétérinaires par heure travaillée par les médecins vétérinaires, par province, et moyenne nationale pondérée.

Year Année	NL T.-N.-L.	PEI Î.-P.-É.	NB N.-B.	NS N.-É.	ON Ont.	MB Man.	SK Sask.	AB Alb.	BC C.-B.	National Canada
2019	3.3	2.5	2.8	3.6	3.9	3.4	2.6	3.0	3.3	3.5
2018	4.3	2.6	3.1	3.1	3.1	3.1	2.4	3.1	3.3	3.1

NL — Newfoundland and Labrador; PEI — Prince Edward Island; NB — New Brunswick; NS — Nova Scotia; ON — Ontario; MB — Manitoba; SK — Saskatchewan; AB — Alberta; BC — British Columbia./T.-N.-L. — Terre-Neuve-et-Labrador; Î.-P.-É. — Île-du-Prince-Édouard; N.-B. — Nouveau-Brunswick; N.-É. — Nouvelle-Écosse; Ont. — Ontario; Man. — Manitoba; Sask. — Saskatchewan; Alb. — Alberta; C.-B. — Colombie-Britannique.

back on track, and veterinarians and non-DVM staff will continue to benefit.

Notes: Median non-DVM hourly wages and hours worked per DVM hour worked were determined using 2019 Provincial Practice Owners Economic Surveys. Cost of Living Adjusted Median Wage was determined through use of the most recent Statistics Canada data on Average Household Expenditures, by Province. The Average Household Expenditure in each province was divided by the Average Household Expenditure of the nation as a whole, to determine the province to nation ratio. This ratio was then multiplied by the median hourly wage in each province for RVTs/AHTs and Receptionists (as determined by the results of each respective Provincial Economic Survey), to determine the Cost of Living Adjusted Median Wage in each province. Inflation data taken from the Bank of Canada's inflation calculator.

Reference

<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l01/cst01/famil130a-eng.htm> Last accessed September 8, 2020. ■

non vétérinaires pour chaque heure travaillée par les médecins vétérinaires est passé de 3,1 en 2018 à 3,5 en 2019. Bien qu'on note en Alberta une très légère diminution des heures travaillées par les employés non vétérinaires pour chaque heure travaillée par les médecins vétérinaires, il n'y a eu aucun changement à ce chapitre en Colombie-Britannique et on constate même une augmentation significative en Ontario (tableau 3).

Précisons toutefois que ces données recueillies dans le cadre du sondage auprès des propriétaires d'établissements vétérinaires de 2019 l'ont été avant la pandémie de COVID-19 et son impact sur l'économie. La façon dont les propriétaires d'établissements vétérinaires s'adaptent et les répercussions sur les salaires et les heures travaillées des employés non vétérinaires restent à voir. Jusqu'à présent, de nombreuses pratiques restent occupées et continuent de signaler des problèmes de manque de main-d'œuvre, en particulier en ce qui concerne les RVT/TSA. Espérons que l'impact de la pandémie restera léger, que la reprise économique sera rapide et que le secteur vétérinaire demeurera prospère.

Remarques : Le salaire horaire médian des employés non vétérinaires et le nombre d'heures travaillées pour chaque heure travaillée par les médecins vétérinaires ont été déterminés d'après les résultats des sondages économiques provinciaux menés auprès des propriétaires d'établissements vétérinaires en 2019. Le salaire médian ajusté en fonction du coût de la vie a été déterminé à l'aide des données les plus récentes de Statistique Canada sur les dépenses moyennes des ménages par province. Les dépenses moyennes des ménages de chaque province ont été divisées par les dépenses moyennes des ménages de l'ensemble du pays, afin de déterminer le rapport province/pays. Ce rapport a ensuite été multiplié par le salaire horaire médian dans chaque province

pour les RVT/TSA et les réceptionnistes (lequel a été établi d'après les résultats du sondage économique provincial), afin de déterminer le salaire médian ajusté en fonction du coût de la vie dans chaque province. Les données sur l'inflation proviennent du calculateur de l'inflation de la Banque du Canada.

Référence

<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l01/cst01/famil130a-fra.htm> (dernière consultation le 8 septembre 2020) ■



Book Review Compte rendu de livre

CRC Handbook of Marine Mammal Medicine, 3rd edition

Gulland FMD, Dierauf LA, Whitman KL, eds. CRC Press, Taylor & Francis Group. Boca Raton, Florida, USA. 2018. 1087 pp. ISBN: 9781-4987-9687-3.

At 1087 pages, this hardcover handbook is a hefty one. Divided into 5 main sections, this book covers everything orientated towards marine mammals, from oil spills and stranding rescues to viral diseases and anesthesia.

I have always had an interest in marine mammals and aquatic creatures, and was hoping to learn more about the variations in physiology and disease processes among the species covered in this book (seals, otters, dolphins and whales, manatees, and polar bears, among a few others). While I did learn some interesting facts, the book is geared more towards wildlife rescue workers, rescue organizations, and even experienced emergency responders than veterinarians or veterinary students. Two-thirds of the book was devoted to how to start a stranding response network, oil spill response through various government agencies (including a section on the chemical composition of oil), ethics of rehabilitation, and public health. The remaining third that was about physiology, pathology, surgery, and medicine was not as detailed as I would personally have liked or expected from the title.

The relative lack of photographs quickly became obvious, with a few chapters having no photographs at all. However, the tables of data throughout the book were laid out nicely, making the information they contained easy-to-read and understand.

The chapters themselves were arranged in a counterintuitive order, with the first couple of chapters discussing why animals strand, how oil spills affect each species, and what you can see on necropsy samples, as well as which samples to collect and why. This was then followed a few hundred pages later by the actual physiology of why oils affect each animal the way they do, why the necropsy samples show the pathology they might, and how the various illness mentioned in the very first chapter interact with a mammal's biology to cause them to strand. Only after this was medical and surgical treatment of these issues as well as various diseases mentioned.

Despite these flaws, this book would be a valuable read for anyone working with, or thinking of working with, marine mammals of any species. It contains lots of information from a huge variety of contributors, and really highlights the unfortunate state many of these species/populations are in, and the need to come up with a plan of action to help them.

Reviewed by Teigen Bond, DVM, Shubenacadie/Mill Village, Nova Scotia.