



Agriculture et
Agroalimentaire Canada

Agriculture and
Agri-Food Canada



Semaine canadienne de la sécurité en milieu agricole Du 14 au 20 mars 2010

FICHE D'INFORMATION N° 2

La sécurité, un critère d'embauche

Pour gérer efficacement une exploitation agricole, il faut notamment engager et maintenir en poste une main-d'œuvre agricole de qualité, souvent en concurrence avec les employeurs non agricoles qui veulent eux aussi mettre la main sur les travailleurs qualifiés. Il y a plusieurs choses à prendre en considération lors de l'embauche pour s'assurer d'engager la bonne personne.

« La prévention à la ferme : je m'y engage! » est le thème de la campagne canadienne sur la sécurité à la ferme, qui s'échelonne sur trois ans et comporte trois volets. Cette année, la campagne mettra l'accent sur la planification, avec des tournées d'inspection et des plans de sécurité. La deuxième année, il sera question de l'exploitation agricole, notamment de la mise en œuvre, de la documentation et de la formation. La troisième et dernière année, axée plus précisément sur la sécurité, portera sur les évaluations, l'amélioration et la mise au point des systèmes de sécurité.

La campagne sur la planification, d'une durée d'un an, sera lancée à l'occasion de la Semaine canadienne de la sécurité en milieu agricole, du 14 au 20 mars 2010. La Fédération canadienne de l'agriculture (FCA) et l'Association canadienne de sécurité agricole (ACSA) dirigent les activités de la Semaine en collaboration avec Financement agricole Canada (FAC) et Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC).

« Pour engager les bonnes personnes, il faut évaluer correctement les connaissances et l'expérience de chaque candidat, souligne le PDG de FAC, Greg Stewart. Engager des travailleurs qui possèdent les compétences requises contribuera à vous protéger contre des risques coûteux et à assurer la santé et la sécurité de vos employés. »

Avant d'interviewer un candidat, dressez une liste de questions portant sur les différentes compétences requises pour le poste. Puis, sur un ton de conversation ordinaire, évaluez les connaissances du candidat en visitant la ferme en sa compagnie. Par exemple, demandez-lui ce qu'il ferait si la moissonneuse-batteuse se bloquait, ou encore si une vache avait de la difficulté à vèler. Vous pourriez peut-être lui demander de faire le plein du tracteur, en lui donnant le choix entre du diesel et de l'essence. Faites-lui bien comprendre que l'inexpérience n'est pas un défaut pourvu que le travailleur n'hésite pas à demander conseil.

Les employés ajoutent un certain nombre de responsabilités, d'obligations et de prescriptions juridiques à un employeur. Consultez le bureau des relations de travail de votre province pour vous assurer de respecter toutes les exigences concernant la fiscalité, l'indemnisation des travailleurs, l'assurance médicale, les visas de travail, les normes de protection des travailleurs, le salaire minimum, les avantages sociaux, les permis de conduire et les lois sur le travail des enfants.

L'argent est une considération importante dans la gestion de la main-d'œuvre, mais il y en a d'autres, par exemple les avantages sociaux et les mesures incitatives. Quel que soit le plan de rémunération offert à un employé, assurez-vous qu'il soit clair, mesurable, énoncé par écrit et proportionnel à l'expérience. Posez-vous les questions suivantes :

- Le salaire offert est-il concurrentiel par rapport à ceux qu'offrent l'industrie et les autres employeurs agricoles?
- Combien m'en coûterait-il pour former et engager un remplaçant?
- Comment les employés doivent-ils être payés : à l'heure, à la semaine ou au mois? Et les heures supplémentaires?
- En quoi devrait consister un programme concurrentiel d'avantages sociaux (logement, services publics, viande, assurance médicale, congés, formation payée, etc.)?
- Quel genre de système de primes devrais-je offrir (par exemple, des primes fondées sur la production ou les profits, ou encore des primes générales)?

« Les employés recherchent un milieu de travail positif où ils sont appréciés et respectés, dit M. Stewart. Les employeurs veulent que leurs employés fassent preuve d'initiative et soient fiers de leur travail et qu'ils contribuent à la rentabilité de l'entreprise. Dans cette optique, offrir un milieu de travail agréable, respectueux des employés pourrait s'avérer un des outils les plus rentables pour votre exploitation agricole. »

La FCA, l'ACSA, FAC et AAC invitent les agriculteurs canadiens à faire la promesse suivante : « La prévention à la ferme : je m'y engage! » et à se rappeler que le recrutement et le maintien en poste de travailleurs agricoles compétents jouent un rôle important dans la gestion des risques et la gestion de l'exploitation agricole.

- 30 -

Pour les médias francophones:

Diane Wreford, Directrice des communications et du développement
Tél : 204-275-8874 Courriel : dwreford@casa-acsa.ca

For service in English:

Theresa Whalen, CFA Farm Safety Consultant T: (613) 822-0016 E: farmsafety@cfafca.ca

*** **Des photos et des dessins humoristiques** pour accompagner cet article peuvent être téléchargés gratuitement du site www.casa-acsa.ca.

Pour télécharger cet article, allez au www.casa-acsa.ca ou au www.cfa-fca.ca.