

Le travail – Ce que tout employeur doit savoir

Marcel L. Hacault P.Ag.
Directeur général
Association canadienne de sécurité agricole
5A-1325, chemin Markham
Winnipeg, MB R3T 4J6
Tél : (204) 452-2272
Télé : (204) 261-5004
Courriel : mh@casa-acsa.ca

Information d'arrière-plan :

Il y a une tendance à travers le Canada de mettre en œuvre et de faire respecter des règlements de sécurité et santé au travail dans les milieux agricoles. Les relations employeur-employé déclenchent généralement leur application; par conséquent, les exploitations porcines et les exploitations de culture des champignons semblent être ciblées.

Les travailleurs étrangers temporaires sont protégés par la législation du travail et ont les mêmes droits que les travailleurs canadiens. Quatre-vingt-dix pour cent des professions sont réglementées à l'échelle provinciale/ territoriale et les normes d'emploi et du travail pour ces professions sont la responsabilité des gouvernements provinciaux ou territoriaux. Les 10 pour cent restants des professions sont réglementées par le gouvernement fédéral et les normes d'emploi et du travail relèvent de la juridiction du *Code canadien du travail*ⁱ. Il est important de remarquer que les normes varient selon la province/le territoire. Veuillez consulter votre ministère responsable des normes du travail et d'emploiⁱⁱ. De plus, les travailleurs agricoles ont des droits différents des autres travailleurs dans plusieurs provinces et territoires canadiens.ⁱⁱⁱ

Des modifications au Projet de loi C-45, un projet de loi fédéral qui trouve ses origines dans l'explosion à la mine Westray en 1992, sont entrées en vigueur en mars 2004. Une accusation de négligence criminelle aurait pu être déposée en vertu du Code criminel du Canada. Il paraît que les procureurs de la Couronne n'entament pas des poursuites judiciaires; en réalité la seule entreprise qui a été officiellement inculpée et a plaidé coupable est Transpavé, une entreprise québécoise qui fabrique des dalles et blocs en béton. Il s'agit de la première condamnation au Canada pour la mort d'un travailleur au lieu de travail. Transpavé a été condamnée à une amende de 100 000 \$ et une amende supplémentaire de 10 000 \$. L'article dans la publication OHS Canada de juin 2008 affirme qu'avec la diligence raisonnable, conforme aux lois de santé et sécurité, il est peu probable qu'une condamnation criminelle, même si l'on tente des poursuites, réussisse^{iv}.

La plupart des provinces abordent la question de conformité agricole avec la formation et des ordonnances exécutoires et décernent rarement des amendes. La Province de l'Ontario est parmi les premières provinces à fixer des amendes pour les lieux de travail agricole. Depuis juin 2007 plusieurs amendes de 50 000 \$ en plus d'une suramende compensatoire de 25 % ont été décernées aux exploitations agricoles à la suite d'infractions en vertu de la Loi sur la santé et sécurité au travail de l'Ontario.

NORMES D'EMPLOI POUR LES TRAVAILLEURS AGRICOLES : SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTES AUTORITÉS

- BC Les travailleurs de la production primaire de la plupart des cultures, du bétail et d'autres produits agricoles sont exclus pour la durée du travail, les heures supplémentaires et les jours fériés.
- AB Les travailleurs employés dans une ferme ou un ranch pour la production primaire de produits agricoles sont exclus pour la durée du travail, la rémunération des heures supplémentaires, la rémunération de jours fériés et de vacances, le salaire minimum et les restrictions d'emploi d'enfants.
- SK Les travailleurs employés dans une exploitation agricole, un ranch ou la culture maraîchère sont exclus de la loi à l'exception des employés d'écloseries de volaille, de serres et pépinières, et d'exploitations porcines commerciales ayant au moins six travailleurs à temps plein. Dans ces exploitations porcines les heures supplémentaires sont payables après 10 heures par jour ou 80 heures dans deux semaines consécutives, et il y a des dispositions spéciales pour les travailleurs et employeurs de s'entendre de prendre un jour férié légal un autre jour.
- MB Les travailleurs qui travaillent dans les installations à ambiance contrôlée sont protégés pour toutes les normes d'emploi minimum. Les autres travailleurs sont protégés par toutes les normes sauf l'indemnité de présence/rentrée au travail, la durée du travail et les heures supplémentaires, et les dispositions de jours fériés. Les travailleurs agricoles employés par un membre de leur famille sont exclus à l'exception du taux de rémunération promis et de l'équité salariale pour les hommes et les femmes.
- ON Les travailleurs de la production primaire de la plupart des cultures, du bétail et d'autres produits agricoles sont exclus pour la durée du travail, les pauses quotidiennes, les heures supplémentaires, le salaire minimum, les jours fériés et le congé annuel payé. Cependant, les récolteurs de fruits, de légumes ou de tabac reçoivent un salaire minimum basé sur la quantité récoltée, et le congé annuel payé et les jours fériés après 13 semaines d'emploi. Les travailleurs champignonnistes sont exclus pour la durée du travail, les heures supplémentaires, les pauses quotidiennes et les jours fériés. Pour les travailleurs saisonniers de la mise en conserve, du traitement ou de la distribution de fruits et légumes, la rémunération des heures supplémentaires est payée après 50 heures par semaine.
- PQ Les travailleurs agricoles (sans définition) sont exclus des dispositions de durée du travail. Le repos hebdomadaire peut être remis à la semaine suivante si le travailleur s'y consentit. Pour les cueilleurs de fruit le minimum est basé sur la quantité cueillie.
- NS Les travailleurs de la production primaire des cultures, du bétail et d'autres produits agricoles sont exclus pour la durée du travail, les heures supplémentaires et les jours fériés. De plus, ceux ayant moins de 16 ans sont exclus pour le salaire minimum, la rentrée au travail pour moins de trois heures de travail, et les heures supplémentaires après 48 heures de travail par semaine. Cependant, il faut payer de tels employés le salaire minimum pour les heures travaillées en excès de 48 heures.

Recherche, législation et politiques Direction des normes d'emploi, Travail et immigration Manitoba Le 29 septembre 2008

- 1 C.-B. – Il y a des taux de rémunération minimum et des règles pour le congé annuel différents pour les cueilleurs de fruits en
- 2 fonction du volume cueilli (les travailleurs agricoles ne reçoivent pas le taux régulier).
- 3 Saskatchewan – Les 'travailleurs agricoles' sont exclus des normes minimales; cependant, les travailleurs dans les écloseries de
- 4 volaille, les serres, pépinières, exploitations de débroussaillage, et les exploitations porcines commerciales ne sont pas considérés
- 5 comme 'travailleurs agricoles'. Les travailleurs de l'industrie porcine ont droit à des heures supplémentaires après 10 heures par
- 6 jour ou 80 heures dans 2 semaines consécutives, et il y a des dispositions spéciales pour les travailleurs et employeurs de s'entendre
- 7 de prendre un jour férié légal un autre jour.

³ Manitoba – Les travailleurs qui travaillent dans les installations à ambiance contrôlée sont dûment protégés en vertu du Code des normes d'emploi. Les autres sont protégés par toutes les normes sauf l'indemnité de présence/rentree au travail, les heures de travail et heures supplémentaires, et les jours fériés payés. Les travailleurs agricoles employés par un membre de leur famille et qui travaillent directement dans la production de produits agricoles dans cette exploitation agricole sont exclus des dispositions des normes d'emploi à l'exception du taux de rémunération promis et de l'équité salariale pour les hommes et les femmes.

⁴ Ontario – Il y a des catégories différentes pour les travailleurs agricoles. Par exemple, les travailleurs 'para-agricoles', y compris les cultivateurs de champignons, ont droit à un salaire minimum et un congé annuel payé tandis que les travailleurs agricoles réguliers sont exclus de ces normes. De plus, les récolteurs ont des taux spéciaux pour le salaire minimum et ont droit aux jours fériés et congés annuels payés tandis que les travailleurs agricoles réguliers sont exclus de ces normes.

⁵ Québec – Il y a des taux de rémunération minimum différents pour les cueilleurs de fruits en fonction du volume cueilli (les travailleurs agricoles ne reçoivent pas le taux régulier).

⁶ Nouveau-Brunswick – Les travailleurs agricoles employés dans les exploitations agricoles qui emploient moins de quatre personnes hors famille au cours d'une majeure partie de l'année sont exclus de la Loi, à l'exception des Restrictions d'emploi d'enfants.

8 Île-du-Prince-Édouard – Les travailleurs agricoles sont protégés s'ils sont considérés comme des employés d'une entreprise commerciale.

⁸ Yukon – Les jardiniers paysagistes ne sont pas considérés comme des travailleurs agricoles.

Le cas commercial

Les exploitations porcines font concurrence pour les travailleurs et doivent se placer avec les autres industries. Le temps d'inactivité, le recrutement et la formation d'un nouveau travailleur à cause d'un incident en milieu de travail pourraient coûter l'équivalent de 20 % du salaire d'un travailleur. Cela ne comprend pas le risque de responsabilité ou les coûts directs dus aux évaluations plus élevées de la CAT. Il est difficile de mesurer les coûts indirects tels que le moral bas des employés et le temps passé avec des agents chargés de la réglementation.

L'analyse des emplois, tâches et procédures et de l'équipement pour repérer des dangers et risques peut mener à une efficacité améliorée. L'intégration de plusieurs des procédures dans le cadre des PAQ, plans environnementaux et descriptions de travail rend la conformité plus facile.

Le but de tout plan de santé et sécurité au travail doit être l'amélioration du rendement de l'exploitation agricole et la réduction du temps perdu à cause de blessures, tout en satisfaisant aux exigences réglementaires de la diligence raisonnable.

Les prochaines étapes

Une fois que la gestion aura accepté le besoin d'y procéder, il faut communiquer le message aussi aux travailleurs. Il faut conférer la responsabilité pour cette procédure.

Une des premières étapes est de repérer les risques au lieu de travail. On peut le faire de plusieurs façons :

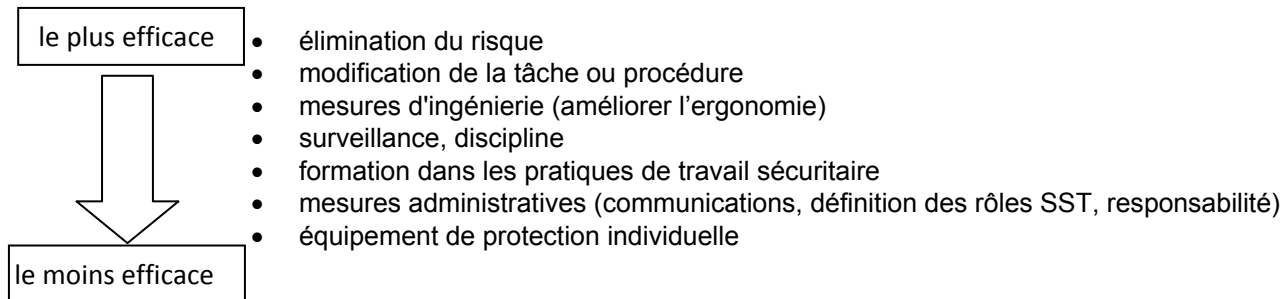
- à mesure qu'on exécute les tâches
- l'analyse des quasi-instances
- des commentaires des travailleurs
- les enquêtes d'incidents
- l'examen des risques pour la santé et des risques pour la sécurité
- les dossiers de maladies et de blessures des travailleurs

Une exploitation porcine peut comporter des risques qui d'habitude ne se présentent pas ensemble. Les risques suivants peuvent être présents dans votre exploitation.

- obstacles linguistiques
- surveillance et soin des animaux
- transfert de maladies – zoonoses
- aiguilles
- travail seul
- espaces clos
- ouïe, qualité de l'air, ergonomie
- glissements et chutes
- risque d'incendie
- SIMDUT
- méthodes de verrouillage
- risque électrique

Quand les risques auront été repérés, il est beaucoup plus facile de mettre en pratique des mesures qui protègent les travailleurs.

Exemples de mesures



La partie la plus difficile de la procédure est probablement la façon de faire la priorisation et la mise en oeuvre des mesures. Quand les risques auront été repérés on doit les évaluer selon la probabilité d'occurrence, la gravité et la facilité de la mesure.^v

L'évaluation :

La meilleure protection est de pouvoir démontrer la diligence raisonnable de la part de l'employeur.

Les conditions pour l'établissement de la diligence raisonnable incluent plusieurs critères^{vi}:

1. L'employeur doit avoir mis en place, par écrit, des politiques, pratiques et procédures de santé et sécurité au travail. Cela indiquerait que l'employeur

- a repéré des pratiques dangereuses et des conditions dangereuses et qu'il a effectué les modifications nécessaires pour corriger ces conditions.
 - a fourni aux employés l'information nécessaire pour qu'ils puissent travailler en sécurité.
- 2. L'employeur doit offrir la formation appropriée aux employés pour qu'ils puissent comprendre et exécuter leurs tâches selon les politiques, pratiques et procédures établies.
- 3. L'employeur doit former les surveillants pour s'assurer qu'ils soient compétents, selon la définition de la législation.
- 4. L'employeur doit contrôler le lieu de travail et s'assurer que les employés suivent les politiques, pratiques et procédures.
 - La documentation écrite de discipline progressive pour le non respect des règlements de sécurité constitue la diligence raisonnable.
- 5. Il faut que l'employeur ait un système d'enquête d'accident et de production de rapports en place.
 - On doit encourager les employés à signaler les 'quasi-instances' qu'on doit enquêter également.
 - L'intégration des renseignements provenant de ces enquêtes dans des politiques, pratiques et procédures modifiées et améliorées établira aussi que l'employeur met en pratique la diligence raisonnable.

L'employeur doit documenter, par écrit, toutes les étapes ci-dessus, ce qui donnera à l'employeur un dossier historique de la façon dont le programme de santé et sécurité au travail a avancé sur une période de temps. Ce procédé fournira aussi une documentation qui peut servir de défense aux accusations si un accident se produit malgré les efforts de diligence raisonnable de la part de l'employeur.

Il y a évidemment plusieurs exigences pour les employeurs, mais les travailleurs ont aussi des responsabilités. Ils ont l'obligation d'être raisonnablement prudents pour garantir leur propre sécurité et la sécurité de leurs co-travailleurs, en suivant des pratiques de travail sécuritaires et en observant les règlements.

Tous les éléments d'un programme de diligence raisonnable doivent être en place **avant que** tout accident ou toute blessure se produise. Si les employeurs ont des questions relatives à la diligence raisonnable, ils doivent obtenir une consultation juridique pour leur autorité afin de s'assurer que toutes les exigences appropriées de la diligence raisonnable soient en place.

Synthèse :

Kim Anthony, la gestionnaire des ressources humaines chez Anthony Acres Ltd., a affirmé dans *Better Farming* que l'agro-industrie doit être proactive dans la mise en oeuvre de ces pratiques. Les agriculteurs doivent les considérer comme un plan d'assurances qui avancera leur exploitation, exactement comme ils planifieraient leur agronomie pour les cultures chaque année. On ne doit pas attendre qu'un accident survienne à la ferme, on doit commencer un programme de santé et sécurité et être proactif en matière de sécurité.

ⁱ http://www.hrsdc.gc.ca/en/workplaceskills/foreign_workers/ei_tfw/saw_tfw.shtml récupéré le 24 septembre 2008

ⁱⁱ Ag Workers Inter-Jurisdictional table Sept 2008

ⁱⁱⁱ Inter-jurisd - Core and Other standards Sept 2008

^{iv} OHS Canada June 2008 pp 24-29

^v Échantillon de formulaire simple pour un inventaire des risques pour la sécurité

^{vi} <http://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/diligence.html> récupéré le 1 octobre 2008

Les travailleurs agricoles et les normes d'emploi

	Repos hebdomadaire	Pauses pour repas	Indemnité de présence/rentre au travail	Congé parental	Congé pour obligations familiales	Congé de décès	Congé de soignant	Restrictions d'emploi d'enfants	Retenues salariales	Recouvrement du salaire	Salaire minimum	Heures de travail et suppléments	Jours fériés payés	Congé annuel payé	Congé de maternité	Préavis de cessation d'emploi
AB	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	✓	✓
BC¹	x	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓
SK²	x	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x
MB³	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓
ON⁴	x	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	x	x	x	✓	✓
QC⁵	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓
NB⁶	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x
NS	x	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓
PE⁷	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x
NL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓
YT⁸	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓
NU / NT	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

- ¹ C.-B. – Il y a des taux de rémunération minimum et des règles pour le congé annuel différents pour les cueilleurs de fruits en fonction du volume cueilli (les travailleurs agricoles ne reçoivent pas le taux régulier).
- ² Saskatchewan – Les ‘travailleurs agricoles’ sont exclus des normes minimales; cependant, les travailleurs dans les écloséries de volaille, les serres, pépinières, exploitations de débroussaillage, et les exploitations porcines commerciales ne sont pas considérés comme ‘travailleurs agricoles’. Les travailleurs de l’industrie porcine ont droit à des heures supplémentaires après 10 heures par jour ou 80 heures dans 2 semaines consécutives, et il y a des dispositions spéciales pour les travailleurs et employeurs de s’entendre de prendre un jour férié légal un autre jour.
- ³ Manitoba – Les travailleurs qui travaillent dans les installations à ambiance contrôlée sont dûment protégés en vertu du Code des normes d’emploi. Les autres sont protégés par toutes les normes sauf l’indemnité de présence/rentree au travail, les heures de travail et heures supplémentaires, et les jours fériés payés. Les travailleurs agricoles employés par un membre de leur famille et qui travaillent directement dans la production de produits agricoles dans cette exploitation agricole sont exclus des dispositions des normes d’emploi à l’exception du taux de rémunération promis et de l’équité salariale pour les hommes et les femmes.
- ⁴ Ontario – Il y a des catégories différentes pour les travailleurs agricoles. Par exemple, les travailleurs ‘para-agricoles’, y compris les cultivateurs de champignons, ont droit à un salaire minimum et un congé annuel payé tandis que les travailleurs agricoles réguliers sont exclus de ces normes. De plus, les récolteurs ont des taux spéciaux pour le salaire minimum et ont droit aux jours fériés et congés annuels payés tandis que les travailleurs agricoles réguliers sont exclus de ces normes.
- ⁵ Québec – Il y a des taux de rémunération minimum différents pour les cueilleurs de fruits en fonction du volume cueilli (les travailleurs agricoles ne reçoivent pas le taux régulier).
- ⁶ Nouveau-Brunswick – Les travailleurs agricoles employés dans les exploitations agricoles qui emploient moins de quatre personnes hors famille au cours d’une majeure partie de l’année sont exclus de la Loi, à l’exception des Restrictions d’emploi d’enfants.
- ⁷ Île-du-Prince-Édouard – Les travailleurs agricoles sont protégés s’ils sont considérés comme des employés d’une entreprise commerciale.
- ⁸ Yukon – Les jardiniers paysagistes ne sont pas considérés comme des travailleurs agricoles.