

Semaine canadienne
de la sécurité en
milieu agricole -
du 8 au 14 mars 2006

BULLETIN N° 2

LA FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'AGRICULTURE
1101-75, rue Albert, Ottawa, Ontario K1P 5E7
Téléphone: (613) 236-3633 Télécopieur: (613) 236-5749 farmsafety@cfafca.ca

Embaucher les bons personnes

Un élément important d'une gestion efficace de la ferme est d'embaucher et de conserver des employés compétents. Comme la population agricole est en déclin continu, cela nécessite souvent de rivaliser avec des employeurs non agricoles. Il est important de garder en tête plusieurs éléments, au niveau du processus d'embauche, afin de vous assurer non seulement de combler le poste, mais de le faire avec la bonne personne.

« *La sécurité à la ferme, c'est MON affaire* » est le thème de la Semaine canadienne de la sécurité en milieu agricole, du 8 au 14 mars 2006. La campagne met l'accent sur les responsabilités personnelles et professionnelles des gestionnaires de ferme, au niveau de leur propre sécurité et de celle de leurs travailleurs. Le thème de la gestion des risques cible tout spécialement les jeunes de 15 à 29 ans, qui constituent une partie importante des nouveaux travailleurs de la ferme. La Semaine canadienne de la sécurité en milieu agricole est organisée par la Fédération canadienne de l'agriculture (FCA) et l'Association canadienne de sécurité agricole (ACSA), en partenariat avec Financement agricole Canada (FAC) et Agriculture et Agro alimentaire Canada (AAC).

Comme il n'existe pas deux personnes identiques, il s'ensuit que vos travailleurs auront différentes capacités, habitudes de travail, attitudes, personnalités, ambitions et désirs d'accepter des responsabilités. De même, chaque entreprise agricole est unique au niveau de son organisation, de sa gestion, et de ses besoins en main-d'œuvre. Dans certains cas, pour attirer et embaucher des employés adéquats, vous devrez peut-être passer en revue les salaires et bénéfices que vous offrez. Si cet ajustement entraîne des coûts plus élevés, les gestionnaires devront déployer leurs travailleurs de façon à justifier ces coûts.

La gestion efficace des employés exige souvent une meilleure organisation des tâches et des priorités, tout en conservant un niveau raisonnable de flexibilité afin d'accommoder les travailleurs. Par exemple, il serait beaucoup plus économique d'assigner un employé à plein temps, qui gagne un salaire concurrentiel, à une besogne exigeant une compétence élevée comme planter ou moissonner. D'autre part, un étudiant estival ou un employé âgé à temps partiel pourrait effectuer des tâches plus routinières, comme peindre une clôture ou mettre en ordre la grange.

Il est également important de chercher vos futurs employés aux bons endroits. Si vous cherchez des travailleurs à plein temps, vous pouvez placer une annonce dans une publication agricole locale et dans un journal communautaire; parler à vos voisins et laisser les gens savoir, de bouche à oreille, le genre de travail que vous avez à offrir. Vous pouvez également installer une affiche, comprenant une description de l'emploi et les coordonnées du responsable, chez des entreprises agricoles locales, comme votre marchand de fourrage et votre concessionnaire de machinerie.

suite...

Embaucher les bons employés ...2.

Si vous cherchez des employés saisonniers ou à temps partiel, vous pourriez peut-être parler des paramètres de l'emploi à un conseiller d'école secondaire, et lui demander s'il connaît des élèves qui pourraient convenir, ou encore afficher une annonce ou demander le placement d'un étudiant au collège agricole le plus rapproché. Vous pourriez également penser à embaucher une personne plus âgée qui, bien que retraitée, soit disposée à accepter un poste saisonnier ou à temps partiel. Le bouche à oreille demeure une méthode très efficace, mais vous pouvez de plus afficher une offre d'emploi dans les magasins locaux, les bureaux de poste et les églises.

« Embaucher les bonnes personnes consiste à évaluer correctement les connaissances et l'expérience de chaque candidat dans votre domaine d'agriculture, dit John Ryan, président-directeur général de FAC. Recruter les travailleurs qui ont les compétences appropriées vous permettra de vous protéger de risques coûteux pour votre exploitation et de risques incalculables en matière de santé et de sécurité. »

Avant d'interviewer un candidat, préparez une liste de questions portant sur les différentes compétences que vous exigez d'un employé. 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 vêler. Vous pourriez peut-être lui demander de faire le plein du tracteur, en lui donnant le choix entre de l'essence et un carburant diesel. Précisez bien que l'inexpérience n'est pas une mauvaise chose, à condition 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. Assurez-vous de consulter votre bureau provincial de relations de travail pour vous assurer de satisfaire à toutes les prescriptions relatives à la fiscalité, les indemnités des accidentés du travail, l'assurance médicale, les permis de travail, les normes de protection des travailleurs, le salaire minimum, les permis de conduire et les lois s'appliquant au travail des enfants.

L'argent est un élément important de la gestion des employés, de même que les avantages et les incitatifs. Quel que soit l'ensemble salarial que vous offrez aux employés, veillez à ce qu'il soit clair, mesurable, énoncé par écrit, et proportionné à l'expérience. Posez-vous les questions suivantes :

- Le salaire offert est-il comparable à ceux de l'industrie et des autres employeurs agricoles?
- Que vous coûterait l'embauche et l'entraînement de quelqu'un pour remplacer un travailleur?
- Comment les employés devraient-ils être payés – à l'heure, à la semaine, ou au mois? Et le temps supplémentaire?
- En quoi devrait consister un ensemble concurrentiel d'avantages sociaux? (par ex. logement, services publics, viande, assurance médicale, congés, formation payée, etc.)
- En quoi devrait consister le système de primes? (par ex. en fonction de la production, des profits, ou offrir des primes générales?)

Les employés désirent également une bonne rémunération « intangible », comme la reconnaissance et le respect de leurs employeurs. D'autre part, l'employeur veut que ses employés fassent preuve d'initiative, soient fiers de leurs emplois et contribuent à une entreprise rentable. Offrir un milieu de travail agréable et respectueux des employés pourrait s'avérer l'un des outils les plus rentables de votre ferme.

suite...

Embaucher les bons employés ...3.

La Fédération canadienne de l'agriculture, de même que FAC, ACSA et AAC, désirent rappeler aux fermiers que *La sécurité à la ferme, c'est MON affaire* signifie que vous êtes responsable de votre sécurité et de celle de vos travailleurs.

- 30 -

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec:

Theresa Whalen–Ruitter, coordonnatrice de la sécurité à la ferme de la FCA

Téléphone/télécopieur: (613) 731-7321 Courriel: farmsafety@cfafca.ca

Pour télécharger une copie de cet article, visitez les sites www.cfa-fca.ca ou www.casa-acsa.ca

EN UNE ÉPOQUE D'INTENSE CONCURRENCE ET DE FAIBLES MARGES DE PROFITS, LE CONTRÔLE DES PERTES PEUT AUGMENTER CONSIDÉRABLEMENT VOTRE RENTABILITÉ.					
Ce tableau indique les montants de ventes requis pour payer les différentes pertes associées à des incidents tels que des blessures, maladies, dommages ou vols. Le montant de ventes requis varie en fonction de la marge de profits; c.-à-d. qu'avec une marge de 3%, une ferme devrait réaliser 333 000\$ de ventes pour payer des pertes d'une valeur de 10 000\$.					
COÛT ANNUEL DES INCIDENTS	MARGE DE PROFITS				
	1%	2%	3%	4%	5%
1 000\$	100 000	50 000	33 000	25 000	20 000
5 000	500 000	250 000	167 000	125 000	100 000
10 000	1 000 000	500 000	333 000	250 000	200 000
25 000	2 500 000	1 250 000	833 000	625 000	500 000
50 000	5 000 000	2 500 000	1 667 000	1 250 000	1 000 000
100 000	10 000 000	5 000 000	3 333 000	2 500 000	2 000 000
150 000	15 000 000	7 500 000	5 000 000	3 750 000	3 000 000
200 000	20 000 000	10 000 000	6 666 000	5 000 000	4 000 000
VENTES NÉCESSAIRES POUR COUVRIR LES COÛTS					
Une étude de douze ans du <i>Canadian Agricultural Injury Surveillance Program</i> a révélé que le coût moyen d'un décès survenu dans un lieu de travail agricole était de 275 000\$, tandis que le coût moyen des blessures entraînant un handicap permanent était de 143 000\$. Le coût de chaque incident entraînant une hospitalisation était de 10 000, et de 700\$ pour ceux ne nécessitant pas d'hospitalisation. On estime que les blessures en milieu agricole coûtent de 200 à 300 millions de dollars chaque année.					