

Expériences
réelles en gestion

AgriSuccès



Ravi Cheema, d'Abbotsford, propose des idées nouvelles pour
aborder les problèmes de main-d'œuvre



ARTICLES VEDETTES

- 11 L'humain ou la machine?**
L'amélioration de l'efficacité grâce à la mécanisation est une tendance constante en agriculture depuis plus d'un siècle. Maintenant, les robots s'en viennent.
- 14 L'embauche : des étapes simples mais souvent négligées**
Un processus d'embauche clairement défini peut vous aider à trouver la personne idéale pour l'emploi offert.
- 16 Mettre en valeur non seulement l'agriculture, mais aussi la culture, pour recruter et maintenir en poste des travailleurs**
Pour les employés potentiels, la vie à la ferme pourrait être aussi attrayante que le travail lui-même.

RUBRIQUES

- 3 Vue d'ensemble**
Les avantages de faire appel à des employés extérieurs
Le type de culture que vous choisissez de cultiver, les décisions relatives à la croissance de votre exploitation et même la planification de la relève comportent tous des éléments liés des questions de main-d'œuvre.
- 4 Votre argent**
« Merci » : un mot qui veut dire beaucoup...; Des véhicules de fonction imposables?; Les employés apprécient les avantages non imposables
- 6 Jeunes agriculteurs**
Ravi Cheema trouve des solutions à des problèmes de main-d'œuvre
Un agriculteur d'Abbotsford apprend à assurer la croissance de son entreprise et à composer avec les pénuries de main-d'œuvre.
- 9 Demandez à un expert**
Réglez les conflits au sein de votre exploitation agricole
La création d'un milieu de travail respectueux est la clé de la prévention des conflits.
- 18 Planifier pour réussir**
La mobilité de la main-d'œuvre, un atout déterminant en agriculture
Une main-d'œuvre mobile mérite d'être envisagée dans un contexte où l'agriculture est confrontée à des défis en matière de ressources humaines.
- 20 Sécurité à la ferme**
Prenez soin de vos ouvriers agricoles
Des responsabilités à assumer.

SEPTEMBRE / OCTOBRE 2010

Sur la couverture :

Ravi Cheema effectue un contrôle qualité dans sa serre d'Abbotsford (Colombie-Britannique)

Rédacteur en chef, Kevin Hursh
Rédactrice adjointe, Allison Finnamore

Photographies originales par Greg Huszar

Il est possible de reproduire les photos et les articles de ce numéro avec notre autorisation. Pour en savoir plus, communiquez avec nous en composant le 306-780-3976.

This publication is also available in English.

AgriSuccès a obtenu des prix des secteurs des revues de l'industrie et des revues spécialisées, dont :

- Le Felix Schmaltz Award dans la catégorie General Periodical; médaille de bronze 2006, 2007, médaille d'or 2008; médaille de bronze 2009
- Prix de l'Association canadienne d'agri-marketing; Merit 2006, 2007; Excellence 2009

Les rédacteurs et les journalistes d'*AgriSuccès* tentent de fournir une information et des analyses exactes et utiles. Les rédacteurs et FAC ne garantissent pas la précision de l'information contenue dans ce journal et ne sauraient être tenus responsables de toute action ou décision prise par le lecteur à la lecture de ce journal.



Lettre du rédacteur



Nous pourrions dire que le thème de la présente édition porte sur le capital humain ou encore, sur la « gestion des ressources humaines », mais cela semble un peu ronflant et ennuyeux, et ce n'est pas notre style.

L'un de nos numéros précédents portait sur l'agriculture en famille; celui-ci concerne les employés qui ne font pas partie de votre famille.

Bon nombre d'entre vous dirigez des exploitations qui utilisent très peu d'employés de l'extérieur, ou qui n'en utilisent pas du tout. Néanmoins, nous pensons que les articles qui suivent seront pour vous intéressants et pertinents.

Si la main-d'œuvre représente un problème pour la majorité des secteurs commerciaux au Canada, l'agriculture primaire est confrontée à des défis uniques. L'un d'entre eux est un problème de perception, particulièrement si vous tentez d'embaucher des ouvriers qui n'ont pas d'expérience professionnelle antérieure en agriculture.

Les restaurants-minute offrent souvent le premier boulot à de nombreux jeunes. Ce n'est pas un travail prestigieux, mais c'est un univers connu et près de chez eux. L'échelle salariale, les avantages sociaux et les heures de travail y sont clairement établis. Il existe un plan bien défini de formation en cours d'emploi, et la hiérarchie du milieu de travail est habituellement bien définie.

En revanche, la majorité des jeunes citoyens connaissent très peu l'agriculture, si bien qu'il est difficile de les

inciter à prendre un emploi à la ferme. La formation au travail est parfois bien organisée, parfois non, et dans le cas d'une ferme familiale, il peut-être difficile de savoir qui est censé être votre supérieur immédiat.

Dans ce contexte, les adolescents se trouvent devant un choix difficile : faire des hamburgers avec des amis à McDonald, ou se risquer à accepter un emploi agricole à la campagne, où ils n'ont aucune idée du travail à accomplir. Certains emplois agricoles requièrent une main-d'œuvre non qualifiée et offrent peu de possibilités de mobilité ascendante. Mais dans beaucoup d'autres cas, les emplois agricoles sont intéressants et enrichissants et offrent des occasions d'apprentissage et d'avancement.

Il est toutefois difficile de communiquer les messages positifs. Cela fait partie du problème encore plus vaste rencontré lorsqu'on tente de parler d'agriculture à des citoyens.

Nous devons nous mettre dans la peau de nos employés actuels et potentiels. Nous devons voir les choses de leur point de vue pour réussir comme employeur. Les articles publiés dans la présente édition vous aideront, nous l'espérons, à y voir plus clair.

Merci de nous faire parvenir vos commentaires, de préférence par courriel. Vous pouvez me joindre en écrivant à kevin@hursh.ca.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kevin Hursh'. The signature is fluid and cursive.

Les avantages de faire appel à des employés extérieurs

Les producteurs n'adoptent peut-être pas cette stratégie consciemment, mais une des approches les plus courantes en ce qui concerne les problèmes de main-d'œuvre dans le domaine agricole est la non-embauche.

Dans de nombreux secteurs de l'agriculture, il est impossible de ne pas avoir des employés. Les serres commerciales, les entreprises horticoles ont besoin de travailleurs, tout comme la plupart des exploitations porcines et des parcs d'engraissement de bovins. Il y a peut-être des façons de diminuer le nombre d'embauches ou d'engager des travailleurs plus qualifiés, mais un nombre minimum d'employés est néanmoins toujours nécessaire.

Par ailleurs, de nombreuses exploitations céréalières et entreprises vache-veau emploient presque exclusivement une main-d'œuvre familiale, et les exploitants veulent qu'il continue d'en être ainsi. Puisque la plupart des producteurs n'ont aucune formation formelle en gestion des ressources humaines, les exploitations qui reposent sur une main-d'œuvre familiale peuvent s'inquiéter de la façon dont un travailleur externe s'intégrera et de la durée de sa formation. L'embauche d'une main-d'œuvre externe n'est peut-être pas possible compte tenu des liquidités disponibles ou pour des raisons de rentabilité. Ou alors il se peut qu'un employé ne soit nécessaire que pour une partie de l'année et qu'il soit impossible de trouver quelqu'un de qualifié et de fiable pour ce court laps de temps.

Il y a plusieurs façons d'éviter l'embauche d'une main-d'œuvre non familiale, mais gardez à l'esprit que ces méthodes engendrent des coûts et comportent leur lot de problèmes.

Il se peut que l'on compte trop sur l'appui d'un membre de la famille. Un fils ou une fille peut-être trop jeune ou trop inexpérimenté pour effectuer un travail particulier, ou une tâche peut nécessiter plus d'heures que ce qui est raisonnable compte tenu des obligations scolaires.

Le père ou le grand-père est peut-être trop âgé pour travailler de longues heures pendant les périodes de pointe, ou il peut avoir quelque réticence à apprendre à utiliser la dernière technologie électronique.

Il peut y avoir un nouveau bébé dans la famille qui nécessitera temps et attention. La maladie et l'incapacité

peuvent également s'avérer être des situations éprouvantes.

L'embauche d'un travailleur externe doit être pondérée en tenant compte de tous ces aspects familiaux.

De nombreuses entreprises agricoles engagent des entrepreneurs à forfait plutôt que des employés. Une exploitation laitière familiale peut conclure un contrat avec un tiers pour toutes ou une partie de ses activités de fenaison et d'ensilage. Ce type de contrat peut présenter des avantages, mais il peut également s'avérer plus cher et faire que vous maîtrisiez moins le moment où le travail est effectué.

Les problèmes de main-d'œuvre dans le domaine agricole est la non-embauche.

Une autre technique courante d'adaptation consiste à utiliser de l'équipement plus lourd et plus moderne. De nombreux producteurs de céréales passent de deux moissonneuses-batteuses à un équipement plus récent et plus lourd qui ne nécessite qu'un seul opérateur.

Est-ce une décision d'affaires logique appuyée par une analyse financière ou s'agit-il d'une façon d'éviter l'embauche d'une main-d'œuvre externe en se fondant principalement sur les émotions?

Le type de culture que vous choisissez, les décisions relatives à la croissance et même la planification de la relève comportent tous des éléments liés à des questions de main-d'œuvre.

Il n'est pas facile de trouver, de former et de maintenir en poste le ou les employés qui conviennent, mais si vous excluez complètement ce choix de votre processus de planification, vous limitez vos possibilités.

PAR KEVIN HURSH / Kevin est agrologue-conseil et journaliste et travaille de Saskatoon, en Saskatchewan. Il exploite aussi une exploitation céréalière près de Cabri, en Saskatchewan, où il cultive divers types de grandes cultures.



Merci!

« Merci » : un mot qui veut dire beaucoup...

Mark Twain a dit un jour : « Avec un bon compliment, je peux vivre deux mois. » Remercier sincèrement un employé pour un travail bien fait est une façon efficace et peu coûteuse de cultiver les relations dans le but d'avoir une main-d'œuvre heureuse et hautement motivée.

« Dans la population active, beaucoup de gens estiment que leurs efforts sont très peu récompensés et reconnus », indique Louis Fortin, un consultant en ressources humaines de Montréal. « Lorsque vous faites une erreur, le patron vous en parle normalement sans attendre... alors lorsque vous faites quelque chose de bien, vous aimeriez recevoir des félicitations. »

M. Fortin cite une étude de la Personnel Management Association des États-Unis où il était demandé aux travailleurs la raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi : 85 p. 100 ont répondu qu'ils sont partis parce qu'ils étaient mécontents du superviseur ou du gestionnaire dont ils relevaient. Par comparaison, seulement 15 p. 100 sont partis à cause de leur salaire, de leurs avantages sociaux, de leurs conditions de travail ou pour d'autres raisons.

Si vous voulez conserver vos employés, rappelez-vous que l'argent n'est pas la seule chose qui compte. Les gens préfèrent un employeur qui prodigue des encouragements et qui investit en eux en leur offrant de la formation à un employeur qui se contente d'offrir un salaire de base un peu plus élevé. Les petits gestes ou les récompenses offertes pour un travail bien fait sont appréciés et ne sont pas oubliés.

« Lorsqu'un employé fait quelque chose qui dépasse les attentes, soulignez-le d'une façon ou d'une autre », explique M. Fortin. « Offrez-lui deux billets pour le match de hockey du samedi soir, ou encore un chèque-cadeau pour souper dans un bon restaurant en compagnie de sa conjointe. »

Selon M. Fortin, ces types d'incitatifs donnent les meilleurs résultats lorsqu'ils servent à témoigner une reconnaissance immédiate pour un travail bien fait. Pour saluer la réussite d'une personne, faites-le dans la semaine ou dans les deux semaines suivantes.

Si les petites marques d'appréciation pour un bon travail constituent des motivateurs étonnamment efficaces, une prime au rendement versée à la fin de l'année risque de ne pas donner les résultats escomptés. D'habitude, ces types d'incitatifs sont calculés principalement sur la base du rendement de l'entreprise. Si un employé a eu une bonne année mais que l'entreprise a connu une mauvaise année, la prime peut ne pas être à la hauteur des attentes.

« Habituellement, le principal avantage des primes au rendement est qu'elles contribuent à sensibiliser les travailleurs à la performance générale de l'entreprise. explique M. Fortin. En ce sens, les primes au rendement aident les travailleurs à conserver une vue d'ensemble dans le cadre de leurs tâches quotidiennes. »

L'important, c'est de témoigner votre gratitude aux personnes de votre entourage, car c'est un geste qui portera ses fruits.

PAR **LORNE McCLINTON** / Lorne travaille dans le domaine de la communication depuis 20 ans en tant que journaliste, photographe, scénariste et rédacteur d'entreprise. Il partage son temps entre le Québec et son exploitation céréalière située en Saskatchewan.

Des véhicules de fonction imposables?

Beaucoup de producteurs laissent leurs employés utiliser un camion de l'entreprise pour leur travail, mais tous ne sont pas au courant que cela pourrait constituer un avantage imposable qui doit être déclaré quand arrive la période des impôts. Tout dépend de savoir si le véhicule peut-être utilisé ou non à des fins personnelles.

« Si l'employé n'utilise pas le véhicule de fonction pour rentrer à la maison mais le laisse à la ferme, ce n'est pas un avantage imposable », explique Murray Rossworn, comptable agréé de la société Rossworn Henderson LLP, à Enderby, en Colombie-Britannique. « Récemment, un tribunal a statué qu'un employé était autorisé à utiliser le véhicule de fonction pour rentrer chez lui la nuit, car il aurait été vandalisé s'il était resté garé jusqu'au lendemain sur le lieu de travail. Il faut donc aussi examiner la question sous cet angle. »

Les employés peuvent déduire de leur salaire une partie des dépenses liées au camion ou du coût de leur téléphone cellulaire personnel s'ils sont obligés de les utiliser dans le cadre de leur travail à la ferme. Pour se faire rembourser ces dépenses lors de leur déclaration d'impôt sur le revenu des particuliers, il leur suffit de faire remplir un formulaire de déclaration des conditions de travail (T2200) par l'employeur. **LM**



Les employés apprécient les avantages non-imposables

Il existe un vaste éventail d'avantages non-imposables que les producteurs peuvent utiliser pour bonifier le régime de rémunération de leurs employés, indique Murray Rossworn, comptable agréé de la société Rossworn Henderson LLP, à Enderby, en Colombie-Britannique. Cependant, prévient-il, pour en profiter, il faut naviguer dans les méandres de la réglementation complexe de l'Agence du revenu du Canada (ARC).

« Un employeur peut verser un don de 500 \$ autre qu'en espèces et une récompense non monétaire de 500 \$ à un employé chaque année, pour un total de 1 000 \$ », explique M. Rossworn. « Il s'agit de charges à déduire pour l'employeur, mais de revenus non-imposables pour l'employé. Il est important d'éviter les dons en espèces. Par exemple, l'employeur peut acheter un billet d'avion à son employé, mais ne peut pas lui donner l'argent pour qu'il l'achète lui-même. Les bijoux et les chèques-cadeaux ne sont pas admissibles parce qu'ils sont monnayables. »

Des régimes privés d'assurance-maladie pourraient accroître les gains de vos employés tout en demeurant une charge à déduire

pour l'employeur. La prise en charge, par l'employeur, d'une portion du taux d'intérêt du prêt hypothécaire ou du prêt automobile d'un employé de manière à le réduire au taux prescrit par l'ARC (un pour cent au moment d'écrire ces lignes) est un autre moyen de verser des sommes non-imposables à vos employés.

« Les exploitations septentrionales peuvent profiter de la déduction pour les résidents du Nord. Si vous possédez une ferme dans l'Okanagan et un ranch dans la région de Chilcotin (en Colombie-Britannique) et que vous envoyez un employé travailler à Chilcotin pour l'été, celui-ci aurait droit à une indemnité pour lieu de travail éloigné. Vous pouvez aussi verser aux employés de longue date une allocation de retraite. Toutes sortes de mesures s'offrent à vous. »

« La question des avantages sociaux est très compliquée », avertit M. Rossworn, « et vous devez toujours vous conformer aux règles de l'ARC. » Communiquez avec un professionnel de votre région avant de prendre une décision. **LM**



CHEEMA & SON
FARMS

bergine
BROWN

Ravi Cheema trouve des solutions à des solutions à des problèmes de main-d'œuvre



L'entreprise Cheema & Sons Farms, d'Abbotsford, en Colombie-Britannique, tire la plus grande partie de ses revenus des cultures de baies et de choux comme le brocoli. Mais pour Ravi Cheema, 32 ans, l'avenir de la ferme familiale passe par la culture des légumes de serre.

Darshan, le père de Ravi, a fondé la ferme en 1977, année de naissance de Ravi. Au départ, la ferme ne comptait que quelques acres de fraises. Elle a été agrandie par la suite, pour atteindre progressivement une superficie de 70 acres.

« Nous avons abandonné la culture des fraises en raison des prix et de la main-d'œuvre », explique M. Cheema. « Nous ne trouvions pas la main-d'œuvre nécessaire et n'arrivions pas à concurrencer les prix des producteurs du Sud. »

La ferme est donc passée à la culture du bleuets, devenant pour le coup l'un des premiers producteurs d'Abbotsford, et elle consacre désormais près de 45 acres à cette culture. Après avoir été lucrative pendant plus d'une décennie, la culture du bleuets a récemment connu une conjoncture difficile. Bien que la chute du prix des bleuets lui soit financièrement préjudiciable, M. Cheema estime que l'effondrement du marché servira à dissuader les exploitants n'appartenant pas au monde agricole de s'adonner à la production de bleuets à temps partiel.

Contrairement à la récolte des fraises, qui nécessite des dizaines de cueilleurs, la récolte des bleuets est mécanisée, ce qui réduit considérablement les besoins en effectifs. La main-d'œuvre demeure toutefois

fondamentale à la récolte des choux. Pour récolter leur brocoli, les Cheema ont besoin d'une centaine de travailleurs.

« Nous faisons appel à des entrepreneurs en main-d'œuvre agricole pour recruter le personnel nécessaire à nos récoltes, mais il est de plus en plus difficile de recruter des ouvriers. Nous pouvons demander à un entrepreneur de fournir 50 ou 100 travailleurs mais souvent, il n'en trouve que la moitié. »

Si les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole ne sont pas à l'abri des critiques, M. Cheema estime que certains reproches formulés à leur endroit sont injustifiés. Ils sont tributaires d'une main-d'œuvre indo-canadienne vieillissante et la génération suivante se tourne vers d'autres horizons professionnels.

Si les entrepreneurs en main-d'œuvre ne sont pas à l'abri des critiques, M. Cheema estime que certains reproches formulés à leur endroit sont injustifiés.

Même les travailleurs qui restent dans le domaine de l'agriculture préfèrent ne pas travailler dans les champs. C'est l'une des raisons pour lesquelles les Cheema se sont lancés dans la serriculture, car ils savaient que les travailleurs préféreraient travailler dans les serres.

Au départ, les Cheema firent l'acquisition d'une petite serre plutôt ancienne et en bâtirent une ultramoderne de 2,5 acres en 2005. Le pavillon principal et la chaufferie sont suffisamment grands pour contenir une superficie cultivée d'environ huit acres. Les propriétaires avaient prévu d'élargir leurs activités après quelques années, mais ont mis ce plan de côté en raison de la situation économique.

L'entreprise a depuis remis ces plans au goût du jour, et M. Cheema devrait pouvoir exploiter sept acres sous serre au cours de la prochaine année, mais il ne sait pas encore ce qu'il produira.

Lorsque l'ensemble de la serre sera exploitée, M. Cheema aura besoin d'une vingtaine de travailleurs à temps plein à l'intérieur et à l'extérieur. Par le passé, il faisait appel à des travailleurs mexicains recrutés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), mais il n'y participe plus depuis deux ans.

« Les travailleurs recrutés dans le cadre du PTAS doivent rentrer dans leur pays au plus tard le 15 décembre, ce qui correspond au moment où nous nettoyons la serre », explique-t-il.

En 2008, il s'est rendu en Inde et a ramené quelques travailleurs au moyen du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle, qui permet aux travailleurs de rester au Canada pendant deux années complètes.

« Étant donné que je parle pendjabi, j'ai de la facilité à communiquer avec les travailleurs indiens », souligne-t-il. Cette année, il a l'intention de recruter des travailleurs philippins, également dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle.

Lorsqu'il ne travaille pas dans sa ferme, M. Cheema s'intéresse activement aux enjeux touchant l'industrie. Il est vice-président de la B.C. Greenhouse Growers Association, vice-président de la

B.C. Cole Crops Association, membre du conseil d'administration de B.C. Hothouse et premier président de B.C. Young Farmers..

« Il ne suffit plus de conduire son tracteur. Il faut être proactif et défendre ses intérêts, et pour cela, il faut siéger à des conseils d'administration », souligne-t-il en ajoutant qu'il a bénéficié concrètement de l'appui offert par le nouvel organisme B.C. Young Farmers.

« Je suis rassuré de savoir qu'il existe des moyens d'aider les producteurs agricoles à poursuivre leurs activités. Il est également très profitable de tirer des leçons de l'expérience des autres jeunes agriculteurs. »

PAR DAVID SCHMIDT / Rédacteur adjoint de *Country Life in B.C.*, David Schmidt contribue à diverses publications régionales et nationales sur l'agriculture. Il a grandi dans une exploitation mixte et laitière de la vallée du Fraser. En 2000, David Schmidt a été nommé agriculteur de l'année en Colombie-Britannique.

PHOTOS (PAGES PRÉCÉDENTES) :

1 – DES EMPLOYÉS DE CHEEMA & SONS EN TRAIN D'EMBALLER DES LÉGUMES

2 – DE G. À DR. : RAVI ET DARSHAN CHEEMA



Réglez les conflits au sein de votre exploitation agricole

Pierre Battah, spécialiste en ressources humaines, nous donne des conseils pour un meilleur environnement de travail

Comment les producteurs agricoles peuvent-ils créer un environnement de travail respectueux pour leur personnel?

D'abord, les attentes doivent être bien comprises, pour que les gens sachent en quoi consiste leur travail et surtout ce qui n'entre pas dans le cadre de leurs attributions. On évite ainsi que l'un empiète sur le territoire de l'autre et de déclencher toutes sortes de conflits qui découlent d'un manque de clarté en ce qui a trait à la répartition des tâches.

Ensuite, le gestionnaire de l'entreprise doit énoncer clairement ses attentes quant à l'importance accordée au respect en milieu de travail et au fait qu'aucun manquement à ce principe de la part des employés ne sera toléré.

Enfin, le gestionnaire se doit de donner l'exemple et de tenir un rôle de premier plan quasi irréfutable dans la façon dont il traite les gens. Il lui faut être respectueux et prendre des mesures contre chaque manque de respect.

Quelle est la meilleure façon de traiter un conflit en milieu de travail?

La première règle consiste à prendre la situation au sérieux. Que vous observiez un certain malaise entre des personnes ou que l'on vous informe de l'existence d'un conflit, vous devez corriger la situation dès qu'elle est portée à votre attention.

La deuxième règle consiste à établir les faits, ce qui peut toutefois être difficile en raison des émotions que la situation suscite – les gens sont énervés ou en colère. L'aspect le plus problématique pour le gestionnaire à

cette étape consiste à séparer les faits des émotions provoquées par la situation. C'est le point critique. Pour faire la part des choses, il faut parler calmement aux personnes concernées, poser beaucoup de questions, rester le plus neutre possible et avoir pour objectif de comprendre vraiment ce qui se passe.

La troisième règle consiste à prendre des mesures. Mais il se peut que vous n'avez pas à faire quoi que ce soit. Vous préférerez peut-être discuter avec les deux protagonistes pour tenter de régler le conflit. Il peut s'agir d'un problème manifeste qui vous force à prendre des mesures disciplinaires. Vous devrez peut-être chercher conseil auprès d'un tiers. Il vous faut prendre en compte toutes ces possibilités pour vous faire une idée de la façon dont vous devez gérer la situation..

Quelles sont les ressources disponibles?

Les chambres de commerce offrent des modèles de guides de l'employé et les ministères provinciaux du Travail disposent de normes en matière d'emploi. Vous pouvez également faire une recherche en ligne sur les politiques relatives à un milieu de travail respectueux.

De plus, des gens compétents peuvent vous aider quand vous vous trouvez dans une impasse. Si le différend oppose des personnes clés, il est possible d'avoir recours à des professionnels formés en résolution de conflits qui proposent des services de médiation.

PIERRE BATTAH, BBA, MBA, CHRP ET CMC, est expert-conseil en gestion des ressources humaines. Basé à Moncton et associé au Groupe conseil Evolution, il est également instructeur primé dans les domaines liés à la gestion des ressources humaines.



FAC en campagne contre la faim

Soyez de la partie. Cette année, les bureaux de FAC des quatre coins du pays se joignent à leurs communautés et aux banques alimentaires afin de lutter contre la faim. Du 20 septembre au 15 octobre, vous pourrez faire des dons d'aliments et d'argent au bureau de FAC le plus près de chez vous.

Vous voulez en faire plus pour contribuer à remplir les assiettes vides de votre communauté?

Composez le 1-800-387-3232 ou allez à www.facencampagnecontrelafaim.ca.



Financement agricole Canada

Canada

La communauté,
ça compte



L'humain ou la machine?

Les robots s'en viennent. Ils accomplissent déjà le dur labeur qu'est la traite des vaches dans des exploitations laitières au Canada. Et, selon un expert, les robots deviendront aussi courants que les tracteurs dans les exploitations agricoles dans un avenir rapproché.



Tony Stentz, directeur associé du National Robotics Engineering Center à la Carnegie Mellon University, à Pittsburgh, indique que les agriculteurs pourraient utiliser des machines autonomes pour tout effectuer, de la production de grandes cultures à la récolte des fruits et des légumes, d'ici les dix prochaines années. Pour voir un robot de traite à l'œuvre, visitez www.fac-ca/agrisucces.

Les robots et les machines autonomes rappellent peut-être la science-fiction, mais, de maintes façons, ils représentent la prochaine étape d'un processus établi de longue date. En effet, l'accroissement de la mécanisation pour améliorer l'efficacité est une tendance constante en agriculture depuis plus d'un siècle.

« Pour les grandes cultures comme le maïs, le soja et le blé, on recourt déjà couramment à l'automatisation », affirme

M. Stentz. « En fait, si l'on prend l'exemple d'une machine comme une moissonneuse-batteuse, on peut dire qu'elle est automatisée à 95 p. 100. Elle effectue la moisson et le battage, et ce, automatiquement. Les cinq pour cent restants, c'est le conducteur. » C'est la raison pour laquelle un seul conducteur de moissonneuse-batteuse peut maintenant battre plus de grain en une heure qu'une équipe de 30 hommes le faisait en une journée dans les années 1920.

Toutefois, si la production de grandes cultures est accomplie par des machines de plus en plus perfectionnées, les secteurs des fruits, des légumes et de l'horticulture comptent encore largement sur l'accès à la main-d'œuvre. Maintenant que les travailleurs sont plus difficiles à trouver et coûtent beaucoup plus cher qu'avant, on s'intéresse de plus en plus à l'automatisation.



« Une machine mobile automatisée peut travailler sans relâche à grande vitesse sans faire de pause », explique M. Stentz. « La sécurité est aussi un facteur important. Les machines peuvent réduire l'exposition des exploitants aux produits chimiques, et le fait de tenir les gens à distance des machines augmente généralement la sécurité. »

Maintenant que les travailleurs sont plus difficiles à trouver et coûtent beaucoup plus cher qu'avant, on s'intéresse de plus en plus à l'automatisation.

Lorsque Peter et Sherry Van Berlo, de Simcoe, en Ontario, ont fait leurs premières tentatives de production de patates douces, ils ont vite réalisé que trouver une main-d'œuvre suffisante pour la récolte allait se révéler un défi de taille. Les patates douces sont très délicates et se meurtrissent facilement; elles ne peuvent être récoltées à l'aide d'une machine conçue pour les pommes de terre.

« Les patates douces se récoltent à la main en Caroline du Nord, en Louisiane et au Mississippi », indique Peter. « Dans ces États, des centaines de travailleurs expérimentés se présentent chez les producteurs le matin pour obtenir du travail, alors qu'il est impossible pour nous de trouver cette main-d'œuvre ici. Il ne m'a pas fallu beaucoup de temps pour comprendre que si nous voulions produire des patates douces à grande échelle, nous allions devoir passer à la mécanisation. »

Peter et son fils ont uni leurs efforts pour concevoir et construire une arracheuse adaptée à ce type de culture. Après quelques tentatives, ils ont fini par mettre au point une machine qui fonctionne à la perfection. Chaque arracheuse peut récolter autant de patates douces en une journée que 200 cueilleurs le feraient à la main. Leurs besoins en main-d'œuvre de récolte s'en trouvent donc réduits de 90 p. 100.

« Nos arracheuses sont plus délicates avec les patates douces que la main d'un employé de récolte », ajoute Sherry. « Elles fonctionnent si bien que des producteurs de la Caroline du Nord se déplacent pour les voir à l'œuvre. »

En Californie, des producteurs d'agrumes s'inquiètent tellement des éventuelles pénuries de main-d'œuvre à venir qu'ils ont conclu un contrat avec Vision Robotics, une petite entreprise de San Diego, pour qu'elle conçoive une machine capable de cueillir les oranges.

L'entreprise a proposé un concept à deux robots. Le premier est doté d'un ensemble de caméras installées sur des bras mobiles. Il parcourt une rangée d'arbres, effectue un balayage visuel et donne une représentation tridimensionnelle de l'emplacement des fruits. Le deuxième robot, doté d'espèces de « tentacules », utilise les coordonnées recueillies par le premier robot et cueille les fruits de la façon la plus efficace possible.

« L'industrie des fruits de verger a exprimé le besoin d'avoir une machine capable d'effectuer un balayage visuel et de localiser les fruits, ce qui permettrait d'obtenir le décompte exact des fruits », déclare Derek Morikawa, le directeur général de Vision Robotics. « Or, nous en



connaissons le nombre exact et nous pouvons même donner la taille précise de tous les fruits. L'industrie a mentionné qu'un dénombrement précis des stocks, arbre par arbre, rangée par rangée, et parcelle par parcelle, serait sans doute encore plus utile. Par conséquent, nous avons mis de côté le robot de récolte et nous nous concentrons pour l'instant sur la mise au point d'un robot d'inspection pour l'industrie des fruits de verger. Nous en mettrons quelques uns à l'essai dans des vergers d'agrumes de Californie et dans des pommeraies de l'État de Washington cet été. »

À Pittsburgh, Tony Stentz admet qu'il existe une demande énorme pour une machine capable de cueillir les oranges, les pommes et les légumes, parce que ce sont des tâches à forte intensité de main-d'œuvre. Or, il est difficile de construire un appareil économiquement avantageux qui accomplit ces tâches sans endommager les végétaux. M. Stentz indique que les caméras, les capteurs et autres composants électroniques se perfectionnent continuellement et sont de moins en moins chers, tandis que les coûts de la main-d'œuvre, eux, continuent d'augmenter. Il devrait être possible de construire une machine abordable d'ici dix ans, mais pour le moment, son groupe se concentre sur l'automatisation des tracteurs.

« Une fois qu'on automatise un tracteur, on peut vite lui faire accomplir de nombreuses tâches agricoles de façon autonome », explique M. Stentz. « La culture consiste essentiellement à passer et à repasser sans cesse sur la même terre. Pour la pulvérisation,

on adopte un modèle de couverture qui guide l'application, et ce ne sont pas des tâches très difficiles quand on utilise des technologies comme le GPS. Ce qui est difficile, c'est de doter les machines de capteurs capables de les stopper s'ils détectent sur leur chemin une personne, un engin ou tout autre objet mobile pouvant présenter un danger. »

Les tracteurs robotisés vont aussi révolutionner la production des grandes cultures, indique Ron Palmer, directeur de la faculté de génie électronique à l'Université de Regina. Il prévoit que les agriculteurs optimiseront leur efficacité et réduiront leurs coûts et leurs risques lorsqu'ils passeront de quelques grosses machines agricoles à des flottes de petites machines qui travaillent de façon autonome.

Le premier robot agricole que Vision Robotics prévoit commercialiser totalement est un robot qui effectue la taille des vignes, destiné aux viticulteurs. L'entreprise devrait mettre des prototypes à la disposition des producteurs à des fins d'essai cette année. Si tout se déroule comme prévu, les clients pourront acheter ces robots l'année prochaine. Pour les voir à l'œuvre, visitez www.visionrobotics.com.

PAR LORNE MCCLINTON

PHOTOS

(AVEC LA PERMISSION DE VISION ROBOTICS CORPORATION)

1 - ROBOT-ÉLAGUEUR

2,3 - ROBOTS-CUEILLEURS

L'embauche : des étapes simples mais souvent négligées

Les exploitations agricoles embauchent souvent du personnel, qu'il s'agisse d'employés saisonniers ou d'un nouveau gestionnaire de ferme. Le processus d'embauche est la première étape cruciale pour assurer le bon fonctionnement de l'exploitation au quotidien.

Votre travail ne se limite pas à une entrevue de 20 minutes, mais commence dès que vous prenez la décision d'embaucher quelqu'un.

La première étape consiste à prendre le temps de faire des recherches. De nombreuses ressources en ligne peuvent vous aider à afficher l'emploi à l'échelle locale et ailleurs, vous donner des instructions étape par étape sur le processus d'embauche, et vous indiquer les questions à poser pendant l'entrevue et les mesures à prendre une fois que l'employé a été embauché.

Des organismes comme le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) travaillent continuellement à l'amélioration des guides et des ressources mis à votre disposition. Le CCRHA produit également des rapports et des statistiques sur les pratiques d'embauche et de ressources humaines en menant des enquêtes et des entrevues après des producteurs. (Visitez www.cahrc-ccrha.ca pour obtenir plus de détails.)

« Les producteurs nous ont très clairement dit que l'un des outils qui faciliterait grandement l'embauche et le recrutement serait une trousse sur la gestion des ressources humaines qui donnerait un condensé de certaines pratiques et des conseils sur la gestion efficace des ressources humaines », explique Danielle Vinette, directrice générale du CCRHA. « D'ailleurs, nous travaillons d'ores et déjà dans ce sens. »

Les producteurs sous-estiment souvent l'importance de la gestion des ressources humaines et n'en tiennent pas suffisamment compte au moment de l'embauche.

« Les producteurs reconnaissent qu'il s'agit d'un élément essentiel, mais ils ne sont pas toujours prêts à y investir le temps nécessaire », selon M^{me} Vinette. « Si vous embauchez deux ou trois personnes pour votre exploitation, vous n'avez pas la capacité de faire appel à un directeur des ressources humaines. D'un autre côté, vous n'avez pas forcément les compétences pour assurer la gestion de ces personnes. »

Étant donné que beaucoup de producteurs n'ont pas d'expérience dans ce domaine, il est d'autant plus important qu'ils effectuent des recherches sur les procédures d'embauche.

Le processus d'embauche est la première étape cruciale pour assurer le bon fonctionnement de l'exploitation au quotidien.

L'étape suivante, et l'une des plus importantes, consiste à rédiger la description de poste; c'est là que vous pouvez énoncer les objectifs pour votre entreprise et exposer vos attentes à l'égard de l'employé. Même si la description de poste n'est pas destinée à être publiée dans un journal ou en ligne, elle constitue un bon outil de référence pour vous et l'employé et, plus tard, facilitera l'évaluation du rendement.

« Il ne s'agit pas nécessairement d'une liste complète de chaque tâche, mais d'un document sur lequel vous pouvez appuyer pour dire à l'employé qu'il a fait du très bon travail, pour cerner les aspects sur lesquels l'employé a besoin d'aide ou de formation ou pour déterminer les sujets qui nécessitent une discussion », explique Elaine Graham, associée principale et spécialiste en recrutement de Besterd Agricultural Placements à Guelph, en Ontario.

Une fois que vous avez dressé la liste des personnes qualifiées que vous souhaitez rencontrer en entrevue, comparez les curriculum vitæ, faites un tableau dans lequel vous répertoriez les compétences recherchées et cochez celles que les candidats mentionnent dans leur CV. Si vous êtes à la recherche d'une compétence qui ne figure pas dans les renseignements fournis par les candidats, prenez-en note pour ne pas oublier d'en parler au cours de l'entrevue.

Avant d'évaluer les candidats dans le cadre d'une entrevue, il est essentiel que vous procédiez à votre propre évaluation. Quel type de gestionnaire êtes-vous? Avec quel type de personne vous entendez-vous le mieux? Vous devez également déterminer quels sont vos points faibles afin de trouver un candidat qui comblera ces lacunes.

« Le style de gestion varie d'une personne à l'autre », selon M^{me} Graham. « Le style de fonctionnement au quotidien n'est pas le même pour chacun. Certains gestionnaires ont un style très décontracté, tandis que d'autres sont à la recherche d'employés qui trouvent toujours quelque chose à faire sans qu'on leur demande. »

Soyez honnête dans votre évaluation. Si vous perdez facilement patience devant les problèmes, cherchez à embaucher quelqu'un qui saura réagir à votre tempérament sans vous contrarier davantage.

« Suivant les saisons, les agriculteurs peuvent être stressés et travailler sans répit. Ils privilégient les tâches à accomplir et oublient parfois les autres aspects qui font que tout se déroule correctement », explique M^{me} Graham.

compétences dépendra du poste à pourvoir. Il peut s'agir d'un test qui servirait à s'assurer que le candidat connaît le protocole de salubrité alimentaire à la ferme ou qu'il sait comment isoler les graines de haricot à identité protégée.

« Ne vous contentez pas d'une entrevue en surface », conseille M^{me} Graham. « Vous pouvez avoir l'impression de perdre votre temps en passant la moitié de la journée à discuter avec quelqu'un ou à lui faire visiter votre propriété, mais faites-le quand même. »

Une fois que vous avez choisi le candidat que vous embaucherez, veillez à ce qu'il soit bien préparé. Par exemple, certaines fermes paient leurs employés pour qu'ils lisent un guide d'orientation ou de fonctionnement.

« Si vous avez des processus ou des protocoles ou des règles particulières de commercialisation, de sécurité ou de salubrité alimentaire à la ferme, l'employé doit les connaître, » rappelle M^{me} Graham.



On observe une tendance selon laquelle les entrevues avec les employés potentiels sont de plus en plus longues. Ne vous cantonnez pas à leur poser des questions – faites-leur visiter la ferme et apprenez à mieux les connaître.

« Bien sûr, vous cherchez quelqu'un qui possède les compétences et les qualités requises, mais vous cherchez aussi la personne qui convient le mieux au poste », ajoute M^{me} Graham.

Il est possible que, sur le papier, deux candidats aient les mêmes compétences, mais l'un peut davantage aimer travailler avec les animaux et l'autre préférer enchaîner les tâches. Certaines personnes sont plus entreprenantes que d'autres.

L'entrevue ne doit pas non plus nécessairement se traduire en une série de questions. Dans d'autres domaines d'emploi, les candidats passent des tests de compétences où on évaluera, par exemple, l'utilisation de logiciels pour un poste d'architecte adjoint, ou les aptitudes en service à la clientèle pour un emploi de réceptionniste. Dans une ferme, la nature du test de

Il est de plus en plus difficile pour les producteurs de trouver du personnel qualifié. Toutefois, il convient de ne pas se précipiter pour procéder à une embauche. Votre nouvel employé doit être en mesure de bien s'intégrer à la dynamique de la ferme. Ne précipitez pas les choses : vous y perdriez en efficacité.

Que votre effectif compte cinq employés ou dix fois plus, le processus d'embauche est un élément fondamental de l'efficacité de votre exploitation

Visitez www.fac.ca/ateliers pour prendre connaissance des ateliers « Recrutez et fidélisez les employés » organisés près de chez vous.

PAR HUGH MAYNARD ET CHRISTINA FRANC *Hugh est un spécialiste de la communication dans le domaine agricole qui vit à Ormstown, au Québec, et qui s'est récemment rendu en Chine pour assister à une conférence internationale et pour visiter la région de Beijing. Christina Franc est coordonnatrice en communications pour Qu'anglo Communications & Consulting et fait également des études de journalisme à l'Université Carleton.*



Mettre en valeur non seulement l'agriculture, mais aussi la culture, pour recruter et maintenir en poste des travailleurs

La plupart des lecteurs d'*AgriSuccès* ont sûrement déjà été amenés à expliquer que l'agriculture n'est pas seulement un travail, mais un style de vie. Souvent, on énumère à la suite d'une telle affirmation les attraits associés à l'agriculture qui, s'ils demeurent simples, n'en sont pas moins fort plaisants : le grand air, l'exercice, l'indépendance et (parfois) la flexibilité...

Mais, avez-vous déjà parlé de ces mêmes vertus environnementales et culturelles à vos nouveaux employés, y compris à ceux à qui vous tentez d'offrir un emploi?

Pensez-y. Quand vous évaluez un candidat potentiel, vous mettez naturellement l'accent sur le travail qu'il effectuera pour vous. Après tout, vous avez une entreprise rentable, et les employés motivés contribuent à faire en sorte qu'il en demeure ainsi.

Or, pour un nouvel employé, la vie à la ferme pourrait être tout aussi attrayante que le travail lui-même. Et, fort de cette information, vous saurez mieux quelle stratégie utiliser pour recruter et maintenir en poste des employés.

Erika Osmundson, gestionnaire du marketing et des communications pour l'entreprise de ressources en emploi AgCareers.com, conseille aux agriculteurs de mettre en valeur l'aspect culturel de l'agriculture dans leurs stratégies de recrutement. Les éléments positifs de la vie à la ferme peuvent être très attrayants pour des employés potentiels dynamiques qui veulent connaître autre chose que la vie en milieu urbain.

« L'argent est un facteur important en matière de recrutement, mais pour des employés potentiels, ce n'est pas uniquement une question de salaire, » déclare-t-elle.

Il est par contre certain que depuis la récession, l'argent – et la stabilité – attire de nouveaux travailleurs. Un tournant s'est produit en matière de recrutement. En effet, un nombre accru de personnes ayant des antécédents professionnels non traditionnels posent leur candidature pour des emplois agricoles. Ce ne sont pas les enfants de vos voisins agriculteurs qui cherchent un poste en vue d'acquérir une certaine expérience en attendant que leurs parents prennent leur retraite et qu'ils puissent reprendre la ferme. Ce sont plutôt

des travailleurs qualifiés ou spécialisés qui ont perdu leur emploi lors de l'effondrement du secteur manufacturier et qui cherchent un nouveau départ dans le secteur relativement stable de l'agroalimentaire.

Pour un nouvel employé, la vie à la ferme pourrait être tout aussi attrayante que le travail lui même.

De plus, ils arrivent avec une nouvelle palette de compétences importantes pour l'agriculture. Il s'agit notamment des compétences en informatique, primordiales étant donné l'utilisation accrue de l'informatique en gestion agricole. Selon Statistique Canada, 80 p. 100 de la population canadienne utilise Internet, un état de fait qui a des conséquences avant et après l'embauche. M^{me} Osmundson indique que 89 p. 100 (un pourcentage considérable) des chercheurs d'emploi consultent Internet, utilisant des babillards électroniques de recherche d'emploi, visitant les sites d'entreprises de ressources en emploi fondées sur le Web comme la sienne, et répondant à des annonces qui sont diffusées dans les éditions en ligne de journaux hebdomadaires.

Selon elle, cela signifie que les employeurs modernes devraient eux aussi envisager la communication électronique comme outil pour trouver leurs futurs employés.

Une autre approche fait son apparition en matière de recrutement : la prise en compte de l'emplacement. Compte tenu du phénomène de l'étalement urbain, les fermes qui étaient autrefois « au milieu de nulle part » sont maintenant à seulement quelques encablures de chez vous. Cette situation vous offre une autre occasion de miser sur les possibilités qu'offre la nouvelle main-d'œuvre urbanisée : pour les banlieusards, ce n'est rien de faire une heure de route tous les jours pour aller travailler en ville. Selon M^{me} Osmundson, il faut donc tourner cette situation à votre avantage, et promouvoir le fait qu'il est facile de conduire dans le sens inverse de la circulation pour faire route vers le grand air et les grands espaces, plutôt que de se retrouver dans le smog et les embouteillages. « Voilà une autre façon de tirer avantage des valeurs culturelles et naturelles de l'agriculture, » confie-t-elle.

Une fois que vous avez attiré des employés, la prochaine étape de votre travail consiste à trouver des façons de les maintenir en poste. Le roulement de personnel est un handicap et il sera inévitable si vous n'offrez pas à vos employés un milieu de travail stimulant leur donnant des possibilités de réussite et où leurs efforts seront reconnus. Ce sont de loin les facteurs les plus importants du maintien en poste.

M^{me} Osmundson souligne que certaines des meilleures approches sont simples et abordables. Par exemple, si vous êtes un producteur de bétail et que vos employés ont des familles, pourquoi ne pas leur offrir un quartier de bœuf ou

de porc pour un travail bien accompli? Ou encore des vacances prolongées? Les voyages sont également des mesures incitatives populaires auprès du nouveau bassin d'employés agricoles potentiels, parce qu'ils contribuent à promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle, ce qui leur tient à cœur.

Des programmes de bien-être comme des abonnements à une salle de sport sont tout aussi convoités et offrent des avantages supplémentaires aux employeurs. Les travailleurs qui sont en bonne forme physique sont généralement plus actifs, et plus sensibilisés et attentifs à leur travail. Ils peuvent accomplir des travaux agricoles qui demandent de la force physique et sont moins susceptibles de subir des blessures musculaires qui nécessitent une absence pour permettre la guérison. Il en va de même en ce qui a trait aux mesures d'incitation à l'éducation, comme la rémunération des employés pendant qu'ils suivent des cours. Un esprit vif est un bon complément à un corps sain.

Toutefois, M^{me} Osmundson indique que la reconnaissance ou les avantages ne devraient pas être distribués de façon systématique ou arbitraire. Vous devez faire connaître clairement vos attentes aux employés, afin qu'ils aient des objectifs et que vous disposiez des critères pour mesurer leur réussite.

PAR OWEN ROBERTS / Originaire de Mitchell's Bay, en Ontario, Owen Roberts enseigne la communication agricole au Collège agricole de l'Ontario de l'Université de Guelph, où il est aussi directeur de la communication de la recherche. Owen Roberts est également journaliste pigiste et communicateur.



La mobilité de la main-d'œuvre, un atout déterminant en agriculture

Les ouvriers du monde entier sont en mouvement, des travailleurs de plates-formes de forage pétrolier aux manutentionnaires travaillant pour le compte de transporteurs transocéaniques. Aussi « immobile » qu'une ferme canadienne puisse paraître, l'agriculture est appelée à devenir de plus en plus tributaire de la main-d'œuvre venant d'autres régions.

Toute exploitation agricole ayant recours aux services de travailleurs saisonniers pour la cueillette des fruits et des légumes, ou qui embauche des ouvriers supplémentaires pendant la période occupée de la récolte, éprouve de la difficulté à trouver une source compétente et fiable de main-d'œuvre.

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) estime que le secteur agricole aura besoin de 50 000 travailleurs au cours des cinq prochaines années. Or, pendant cette période, la tendance démographique dominante sera au vieillissement et au départ à la retraite de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, il est temps pour l'agriculture canadienne d'envisager des solutions de rechange aux programmes d'embauche d'ouvriers invités venant d'autres pays.

Cette situation n'a rien de nouveau. L'agriculture canadienne s'est développée à partir de groupes d'ouvriers itinérants qui se déplaçaient de ferme en ferme pour offrir leur aide, que ce soit pour les corvées quotidiennes, la récolte ou la construction. L'escalier qui mène de la chambre du grenier à la cuisine d'été de ma vieille maison de ferme, dont les marches sont usées par le passage d'innombrables souliers ferrés, témoigne de cet héritage.

Le contexte de la main-d'œuvre itinérante est différent aujourd'hui : savoir-faire est le mot d'ordre.

Des exploitants de serres font venir des ouvriers qualifiés d'Europe pour attacher les vignes et accomplir d'autres

tâches qui requièrent une expertise introuvable dans leur région. Les conducteurs chevronnés de moissonneuse-batteuse, particulièrement ceux qui viennent avec leur propre appareil, peuvent moissonner au gré des périodes de récoltes dans différentes régions d'Amérique du Nord, suivant l'évolution des conditions climatiques, et ainsi accumuler des mois consécutifs de travail. Rares sont les fermes qui ne recourent à une certaine forme de travail à façon, qu'il s'agisse de l'épandage de fumier ou de la mise en sac de l'ensilage.

Qu'en est-il de l'avenir à plus long terme? Les travailleurs invités de l'étranger comblent une partie de la pénurie saisonnière, mais ces programmes d'embauche contribuent peu à assurer le développement d'une main-d'œuvre disponible pour le secteur agricole.

Au Québec, plusieurs régions rurales offrent des programmes d'établissement des travailleurs assortis de services de logement, d'enseignement, de placement et de formation linguistique pour attirer de nouvelles familles d'immigrants. En outre, il a été demandé que les règles en matière d'immigration soient modifiées de manière à ce que les ouvriers agricoles invités puissent transformer leurs périodes accumulées d'emploi temporaire en statut de résidents permanents et devenir des travailleurs à plein temps dans le secteur agricole.

L'agriculture est ainsi confrontée à un double défi : d'une part, elle doit faire face à la concurrence d'autres industries qui offrent des salaires plus élevés et d'autre part, elle demande aux gens d'aller s'installer en dehors des villes. Tirer profit des ressources de main-d'œuvre mobile est une stratégie qui mérite d'être envisagée jusqu'à ce que l'agriculture parvienne à attirer des travailleurs qualifiés qui s'installeront à la campagne.

PAR HUGH MAYNARD



L'agriculture vous passionne?

Voici l'agri-génération

Où que vous en soyez dans votre carrière, nous sommes prêts à vous aider. Que ce soit en offrant des prêts personnalisés, des logiciels pour l'agriculture, de la formation en gestion agricole, des publications spécialisées et du soutien aux clubs et aux collèges agricoles, bâtir l'avenir des producteurs de demain est au cœur de nos priorités. Si pour vous, un tel engagement est important, venez nous voir.

Pour savoir comment nous aidons les jeunes agriculteurs, visitez www.fac.ca/agrigeneration.



Financement agricole Canada
Pour l'avenir de l'agroindustrie

Canada



Prenez soin de vos ouvriers agricoles

Comme la majorité des exploitations agricoles sont des entreprises familiales, les victimes d'accidents à la ferme sont souvent des êtres chers et des amis proches. Mais les milliers d'autres personnes qui travaillent dans des fermes sont exposées aux mêmes dangers et les producteurs à l'échelle du pays ont à la fois la responsabilité morale et légale de veiller à ce que leur établissement demeure sécuritaire.

En mai, un employé saisonnier âgé de 34 ans originaire du Mexique a subi des blessures qui auraient pu lui être fatales, dont la perte d'une jambe, lorsque le tracteur qu'il conduisait a été heurté par derrière par une voiture dans la région de Niagara, en Ontario..

L'accident s'est produit à peine quelques jours avant qu'un groupe d'experts du ministère du Travail de l'Ontario, compétent en matière d'exploitations agricoles depuis 2006, n'amorce des consultations publiques sur les moyens de réduire le nombre de décès et de blessures en milieu de travail dans la province.

Dans leur présentation au groupe d'experts, les syndicats qui représentent les ouvriers agricoles ont fait référence à cet accident pour réclamer le resserrement des normes dans les fermes, dont la formation obligatoire pour la manœuvre d'équipement lourd comme des tracteurs. « Le travail à la ferme est l'un des plus dangereux qui existe », a déclaré Wayne Hanley, président national de l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC-Canada). « Les ouvriers agricoles en Ontario ont absolument besoin d'une meilleure protection que celle dont ils bénéficient en ce moment. »

S'il n'y a pas deux provinces qui ont les mêmes règles et les mêmes normes, beaucoup ont des programmes et des services destinés à améliorer la sécurité des ouvriers agricoles, et les agriculteurs y réagissent de façon favorable.

En Colombie-Britannique, par exemple, le Inter-Agency Agriculture Compliance Committee a été créé en 2007,

année où une fourgonnette qui transportait 16 ouvriers agricoles a été impliquée dans une collision, faisant trois morts et causant des blessures aux autres passagers. Le comité a été à l'avant-garde des mesures de formation, de prévention et d'application visant à améliorer la sécurité de tout type de véhicule agricole des tracteurs aux remorques, en passant par les camions et les voitures.

Par ailleurs, en Ontario, où l'on trouve le même nombre de fermes qu'en Saskatchewan, mais trois fois plus de travailleurs agricoles, des inspecteurs du ministère provincial du Travail se rendent maintenant dans les exploitations et rédigent des ordonnances visant à remédier aux situations dangereuses, ou suggèrent des techniques de production susceptibles de réduire le nombre de blessures.

Selon la Farm Safety Association, qui fait la promotion de la santé et de la sécurité au travail dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de l'aménagement paysager en Ontario, ces visites aident les producteurs à déterminer et à éliminer les dangers.

Pour ce qui est de la négligence, c'est au propriétaire de l'exploitation que revient la responsabilité juridique. « Les agriculteurs ne sont pas différents des autres », dit Ward Henderson, responsable des services nationaux de contrôle des pertes pour la compagnie Co-operators Insurance, qui assure 47 000 fermes canadiennes.

« Si l'on trouve, sur votre terre, un étang ou une fosse dans laquelle un enfant ou un motoneigiste risque de tomber, ou même un escalier en mauvais état qui présente un risque de chute, vous devez prendre des précautions. Vous devez veiller à ce que vos installations soient sécuritaires. »

PAR MARK CARDWELL / *Mark Cardwell est écrivain et journaliste pigiste et il vit dans la région de Québec. Il est le correspondant régulier d'une douzaine de journaux, de magazines et de publications spécialisées au Canada, aux États-Unis et en Europe.*



DE FAC

Comment nourrir 300 000 enfants chaque mois?

C'est difficile. Vous n'avez qu'à poser la question aux responsables d'une banque alimentaire canadienne.

Malheureusement, 37 p. 100 des 800 000 personnes qui ont recours aux services d'une banque alimentaire chaque mois sont des enfants.

La première tournée

C'est un employé de l'Ontario qui est à l'origine du programme FAC en campagne contre la faim. Lors de la première tournée, cet employé a traversé la région de Listowel au volant d'un tracteur sans cabine tirant une remorque et a dormi sous la tente. En huit jours, il a recueilli près de 27 216 kilos de nourriture (60 000 livres) pour les banques alimentaires locales.

Grâce aux 20 tournées en tracteur qui ont eu lieu au pays, plus de 1 588 000 kilos de nourriture (3,5 millions de livres) ont été amassés depuis 2004. Comme il y a encore beaucoup de chemin à parcourir, l'objectif pour cette année est de recueillir plus de 454 000 kilos (1 million de livres) de nourriture.

Nous tenons à remercier nos partenaires nationaux, Parrish and Heimbecker, Limited (New-Life Mills) et BDO.

Participez du 20 septembre au 15 octobre

Comment nourrir 300 000 enfants? Grâce à l'aide substantielle des partenaires communautaires de FAC et bien sûr, de voisins comme vous.

Faites vos dons en denrées et en espèces pour la tournée FAC en campagne contre la faim à n'importe quel bureau de FAC, auprès de l'un des partenaires de la tournée, ou encore, allez faire vos dons directement pendant la tournée qui aura lieu dans votre région. Vous pouvez également choisir où votre don sera envoyé : à la banque alimentaire locale, provinciale ou à Banques alimentaires Canada.

Pour en savoir plus ou pour faire un don en ligne, veuillez consulter www.facencampagnecontrelafaim.ca ou téléphonez au 1 800 387 3232.



Appuyez une tournée qui aura lieu dans votre région.
Consultez www.facencampagnecontrelafaim.ca

Nord de l'Alberta Du 12 au 14 octobre	Sud-ouest de l'Ontario Du 13 au 15 octobre	Nouvelle-Écosse Du 14 au 15 octobre
Sud-est de la Saskatchewan Les 13 et 14 octobre	Est du Québec Du 13 au 15 octobre	Regina Le 14 octobre

Vous achetez des intrants?

Demandez du financement FAC

Faites-en la demande auprès de votre détaillant d'intrants

Une fois le financement approuvé, vous serez prêt pour la prochaine saison de croissance. Prenez le contrôle dès maintenant et ayez le financement nécessaire au bon moment. Vous n'avez rien à payer pendant 15 mois. Les achats effectués après le 1^{er} septembre doivent être remboursés à partir de 2012.

Communiquez avec votre détaillant d'intrants local ou avec FAC, au 1-888-332-3301.

www.fac.ca



Financement agricole Canada
Pour l'avenir de l'agroindustrie

Canada



Pour modifier votre abonnement, envoyez un courriel à info@AgriSucces.ca ou composez le 1-888-332-3301.

Retourner les exemplaires non distribuables à :

Financement agricole Canada
1800, rue Hamilton
Regina (Saskatchewan) S4P 4L3

**Postes Canada, numéro de convention
40069177**