

VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

De quoi s'agit-il?

La santé et le bien-être sont associés à l'état physique, mental et social des personnes qui travaillent et vivent dans une exploitation agricole (par exemple, les agriculteurs, les membres de la famille, les employés). La santé et le bien-être des personnes sont étroitement liés aux conditions de travail et d'emploi, ainsi qu'aux mesures de sécurité applicables au lieu de travail.

La santé et la sécurité font référence à l'ensemble des procédures, programmes et activités qui se déroulent au sein de l'exploitation agricole pour minimiser les blessures et les maladies professionnelles. Les risques typiques de la production de grandes cultures sont le travail dans des espaces clos, le bourrage du grain dans des bacs et des silos, l'exposition aux produits chimiques, à la poussière et au bruit, et le travail avec des machines et des équipements mobiles. Les conditions de travail font référence aux dispositions relatives au travail rémunéré et aux relations de travail, lesquelles sont généralement établies entre les employeurs et les employés sur la base d'un processus de négociation privée.

Pourquoi est-ce important?

La notion d'agriculture durable implique d'assurer la santé et le bien-être à court, moyen et long terme de tous les individus directement ou indirectement impliqués dans la pratique de l'agriculture. Dans les faits, cela implique la création d'un environnement de travail sûr et sain qui, à son tour, réduira les risques pour les agriculteurs et leurs familles, facilitera le processus de recrutement et de maintien de la main-d'œuvre salariée, et favorisera la communication et les relations avec et entre les personnes qui travaillent et vivent dans l'exploitation.

Pourquoi est-ce dans le Code?

La création de lieux de travail sûrs et sains peut contribuer à éviter les incidents susceptibles d'avoir des répercussions négatives sur les agriculteurs, leurs familles et leur personnel et à renforcer la durabilité de l'exploitation agricole. Un lieu de travail sûr et sain peut également contribuer au développement personnel et professionnel des personnes actives dans l'exploitation agricole. De bonnes relations de travail et des conditions de travail claires font également partie d'un environnement de travail sain, car elles contribuent à créer un environnement de travail satisfaisant.

La Charte canadienne des droits et libertés garantit des droits fondamentaux à tous les Canadiens, notamment le droit de ne pas subir de discrimination, la liberté d'association, la liberté d'expression et la liberté de réunion pacifique. Les lois sur le travail et l'emploi protégeant les employés agricoles relèvent de la compétence des provinces et les règlements peuvent porter sur le salaire minimum, les heures de travail, les congés, les vacances, les registres d'emploi, etc. Bien que la plupart des fermes productrices de grains du Canada soient des exploitations familiales

VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

et que la main-d'œuvre soit principalement fournie par des membres de la famille, il est important de s'assurer que les conditions de travail des employés embauchés sont conformes à ces lois et règlements.

En outre, tous les employeurs, y compris les agriculteurs, ont des obligations légales en matière de sécurité au travail. L'objectif de la réglementation est de garantir un environnement de travail sûr et de prévenir les blessures liées à l'emploi.

Au Canada, les employés ont le droit d'avoir accès à la formation, à l'équipement de protection et à la supervision nécessaires pour effectuer leur travail en toute sécurité. En retour, les employés sont responsables de collaborer avec leur employeur pour déceler et éliminer les dangers et adopter les pratiques de sécurité prescrites par la législation et mises en œuvre sur leur lieu de travail.

Contenu

La section Santé et bien-être couvre les sujets suivants :

1. Évaluation des risques en matière de santé et de sécurité au travail et formation
2. Équipement de protection individuelle (EPI)
3. Équipement et procédures d'urgence
4. Stress et fatigue
5. Travailleurs vulnérables
6. Relations de travail, conditions de travail et développement professionnel

Résultats et avantages escomptés

Le respect des exigences énumérées dans cette section contribuera au résultat suivant :

- Bien-être physique, mental et social, à court et à long terme, des personnes travaillant et vivant dans une exploitation agricole

Ces pratiques pourraient profiter aux agriculteurs d'autres manières :

- Meilleur taux de rétention des employés
- Augmentation de la productivité du travail



VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

- Augmentation de la sensibilisation générale aux risques en matière de sécurité à la ferme
- Réduction des jours de travail perdus pour cause de blessures
- Prévention des blessures liées à la pratique de l'agriculture
- Diminution des coûts d'assurance
- Maintien de la bonne santé physique et mentale des familles des agriculteurs et des employés

Mots clés (voir le glossaire)

Conditions de travail; Discrimination; Employé; Équipement de protection individuelle (EPI); Espace clos; Formation; Membre de la famille; Risque professionnel; Système de jumelage; Travailleur vulnérable; Visiteur.



VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

ÉVALUATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET FORMATION

Les risques en matière de santé et de sécurité au travail (SST) sont ceux qui sont associés à la possibilité de nuire ou d'avoir un effet néfaste sur la santé des personnes. La SST comprend les procédures et les programmes qui garantissent que l'exploitation agricole est un lieu de travail sûr et sain. Il s'agit de réduire au minimum les blessures et les maladies professionnelles grâce à l'adoption de bonnes pratiques par les agriculteurs, les gestionnaires, les employés et toutes les autres personnes vivant au sein de l'exploitation agricole.

● EXIGENCES

- 1. S'assurer que toute personne travaillant et/ou vivant au sein de l'exploitation agricole est consciente et comprend les risques pour la santé et la sécurité liés à sa fonction ou à sa présence dans l'exploitation.**
 - **Justification de l'exigence :** Les agriculteurs ont la responsabilité de connaître et d'appliquer les meilleures pratiques de gestion de la sécurité à la ferme et d'assurer la sécurité de tous ceux qui vivent ou travaillent dans l'exploitation.
- 2. S'assurer que toute personne visitant la ferme (par exemple, les représentants commerciaux, les fournisseurs de services et les entrepreneurs) est consciente et comprend les risques pour la santé et la sécurité liés à sa présence à la ferme.**
 - **Justification de l'exigence :** Les agriculteurs ont la responsabilité de connaître et d'appliquer les meilleures pratiques de gestion de la sécurité à la ferme et d'assurer la sécurité de toute personne qui visite la ferme, y compris les représentants commerciaux, les fournisseurs de services et les entrepreneurs¹.
- 3. Informer tous les nouveaux employés des principaux risques présents à la ferme (par exemple, arbres de prise de force, protecteurs de machines, gaz de silo, etc.).**
 - **Justification de l'exigence :** La formation des nouveaux employés est une bonne pratique d'entreprise et une composante importante de la gestion des risques dans toute exploitation agricole². Au Canada, tous les employés ont également des droits fondamentaux en matière de santé et de sécurité au travail, notamment celui d'être informés de tout risque prévisible en matière de santé ou de sécurité sur le lieu de travail, ainsi que d'avoir accès à la formation, à l'équipement de protection et à la supervision nécessaires pour effectuer leur travail en toute sécurité.

¹ Source : [https://www1.agric.gov.ab.ca/\\$Department/deptdocs.nsf/all/aet16335/\\$FILE/AARD_FarmSafetyManual_WEB.pdf](https://www1.agric.gov.ab.ca/$Department/deptdocs.nsf/all/aet16335/$FILE/AARD_FarmSafetyManual_WEB.pdf)

² Source : [https://www1.agric.gov.ab.ca/\\$Department/deptdocs.nsf/all/aet16699/\\$FILE/AF_FarmSafety_Employer_Training_Manual_WEB.pdf](https://www1.agric.gov.ab.ca/$Department/deptdocs.nsf/all/aet16699/$FILE/AF_FarmSafety_Employer_Training_Manual_WEB.pdf)

VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

4. S'assurer que tous les employés suivent une formation conformément aux exigences réglementaires applicables, aux normes du secteur et selon un calendrier préétabli.

- **Justification de l'exigence** : Au Canada, les employés ont des droits fondamentaux en matière de santé et de sécurité au travail, notamment l'accès à la formation nécessaire (sur place ou hors site) pour effectuer leur travail en toute sécurité³.

● PRATIQUES RECOMMANDÉES

- a. Effectuer une évaluation des risques couvrant toutes les activités de l'exploitation et veiller à ce que toutes les personnes travaillant dans l'exploitation (y compris les propriétaires) participent régulièrement à une formation en matière de santé et de sécurité ou avant d'entreprendre de nouvelles activités professionnelles (par exemple, nouvelle saison de culture, introduction d'une nouvelle tâche/méthode/technologie) pour les tâches qui les concernent.
- b. Utiliser des panneaux d'avertissement là où c'est nécessaire (par exemple, prise de force, vis sans fin, etc.).
- c. Entretien de l'équipement conformément aux spécifications du fabricant. Veiller à ce que tous les dispositifs de protection soient en place pendant le fonctionnement et à ce que les machines soient verrouillées lors des opérations de réparation et d'entretien.
- d. Former les employés à l'utilisation correcte du matériel mobile et s'assurer que les employés sont qualifiés et autorisés à utiliser le matériel agricole mobile en question.
- e. Veiller à l'installation et à l'utilisation correctes du système électrique de la ferme.

³ Exemples de réglementations applicables :

- En Saskatchewan, la réglementation sur la santé et la sécurité au travail de 1996 (*The Occupational Health and Safety Regulations, 1996*) exige la formation de tous les travailleurs embauchés. Une formation est obligatoire lorsqu'un travailleur commence à travailler sur un lieu de travail ou est déplacé d'une activité ou d'un lieu de travail à un autre qui diffère en ce qui concerne les dangers, les installations ou les procédures.
- Au Québec, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le travailleur a notamment le droit à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés.
- Au Manitoba, en vertu de *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, tout employeur est tenu de fournir à tous ses travailleurs, les renseignements, les instructions, l'entraînement, la surveillance et les moyens d'assurer, dans la mesure du possible, leur sécurité, leur santé et leur bien-être.

VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Le travail dans une exploitation de production de grains peut comporter différents risques, notamment le travail dans des espaces clos (par exemple, les silos de stockage, l'équipement de séchage des grains et l'écouille de la station de relèvement), la chute dans les silos et les trémies, l'exposition aux produits chimiques, à la poussière, aux grains qui s'écoulent et au bruit, ainsi que le travail avec des machines et des équipements mobiles. C'est pourquoi il est important de réduire au minimum les risques de tels accidents et de fournir des équipements de protection individuelle (EPI) lorsque cela est nécessaire.

● EXIGENCES

5. **Fournir un équipement de protection individuelle (EPI) adéquat et bien entretenu à toute personne travaillant dans l'exploitation et par fonction (par exemple, manipulation de carburant ou de pesticides, travail dans des espaces clos, exposition à la poussière de céréales pendant la récolte ou la manutention des céréales).**
 - **Justification de l'exigence :** Chaque pièce d'EPI a un usage particulier et peut être fabriquée à partir de matériaux spécialisés. L'utilisation des EPI dépend de l'environnement de travail, des conditions de travail et de l'activité exercée. Au Canada, les employeurs sont responsables de la sélection, de la fourniture (à tous les propriétaires, employés, membres de la famille, visiteurs) et de l'ajustement des EPI appropriés pour les expositions dangereuses sur le lieu de travail.
6. **Veiller à ce que l'utilisation des EPI soit réellement effective.**
 - **Justification de l'exigence :** Les employeurs sont responsables de fournir et de faire respecter l'utilisation des équipements de protection individuelle sur le lieu de travail⁴.

⁴ Exemples de réglementations applicables :

- Au Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* obligent les employeurs à fournir un matériel sécuritaire et à assurer son maintien en bon état, de même qu'à fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels, et à s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements.
- Selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, un employeur veille à ce que le matériel, les matériaux et les appareils de protection prescrits soient fournis, et s'assure qu'ils soient maintenus en bon état et qu'ils sont utilisés de la manière prescrite.
- Au Manitoba, en vertu du *Règlement sur la sécurité et la santé au travail*, l'employeur voit à ce que les travailleurs qui peuvent être exposés à tout risque subsistant utilisent de l'équipement de protection individuelle conforme aux exigences. Les employeurs doivent également fournir gratuitement à un travailleur l'équipement qui convient compte tenu des risques associés au lieu de travail et au travail. L'employeur doit également veiller à ce que les travailleurs portent et utilisent de l'équipement de protection individuelle lorsque cela est nécessaire et en cas d'urgence dans le lieu de travail, notamment si une substance dangereuse est déversée.
- En Saskatchewan, les dispositions du *Saskatchewan Employment Act* couvrent la santé et la sécurité des agriculteurs et des employés agricoles. En vertu de cette loi, un agriculteur ou un exploitant agricole qui emploie des salariés agricoles doit fournir un équipement de protection individuelle (EPI) et informer le travailleur sur l'obligation de porter un EPI et sur la manière de l'utiliser et de l'entretenir correctement.



VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

- **PRATIQUES RECOMMANDÉES**

- f. Limiter l'exposition aux poussières de grains et aux moisissures en utilisant des EPI, une circulation d'air et une ventilation.
- g. S'assurer qu'il y a des sorties sûres de tous les espaces clos (par exemple, les silos à grains).
- h. Envisager l'utilisation d'un système de jumelage, d'un harnais de sécurité ou d'une échelle de sécurité lors de l'entrée dans des espaces clos (par exemple, des silos à grains).

VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

ÉQUIPEMENT ET PROCÉDURES D'URGENCE

Pour se préparer à une situation d'urgence, tous les employés doivent recevoir et comprendre des procédures et des instructions claires en cas d'urgence. La préparation consiste également à avoir sous la main tout le matériel adéquat.

● EXIGENCES

7. **Fournir des trousse de premiers soins adéquates, bien entretenues et accessibles à la ferme (par exemple dans les bâtiments et les équipements tels que les tracteurs et les moissonneuses-batteuses).**
 - **Justification de l'exigence :** Toutes les provinces et tous les territoires canadiens exigent que le lieu de travail fournisse au moins un certain niveau de premiers secours. Le type d'équipement de premiers secours et la formation requise dépendent du nombre d'employés, des types de dangers présents sur le lieu de travail, de la distance à parcourir pour se rendre à l'hôpital et de la disponibilité d'une assistance médicale professionnelle^{5, 6}.
8. **Fournir un équipement de première intervention adéquat, bien entretenu et accessible (par exemple, un extincteur, une station de lavage des yeux).**
 - **Justification de l'exigence :** En cas de déversement de matières dangereuses, telles que du carburant et des pesticides, les employés sont tenus de prendre rapidement des mesures pour assurer la sécurité et minimiser les risques pour l'environnement⁷. Des règlements sont en vigueur dans certaines provinces obligeant les utilisateurs de produits dangereux à nettoyer toute matière dangereuse déversée⁸.

⁵ Par exemple, en Saskatchewan, les exigences relatives à la trousse de premiers soins sont décrites dans la réglementation sur la santé et la sécurité au travail de 1996 (*The Occupational Health and Safety Regulations, 1996*). En vertu de ces règlements, les agriculteurs doivent également fournir une indication sur l'emplacement des fournitures de premiers secours aux travailleurs agricoles (c'est-à-dire la main-d'œuvre salariée).

⁶ Source: https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/firstaid_general.html

⁷ Source: http://www.ruralememergencyplan.com/downloads/rep_kit.pdf

⁸ Par exemple, au Québec, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* oblige les utilisateurs de matières dangereuses à nettoyer immédiatement, mais de façon sécuritaire, toute matière dangereuse renversée sur les planchers ou sur les étagères. Le Règlement exige également que des équipements d'urgence, comme des douches de secours et des douches oculaires, soient mis à la disposition des travailleurs dans les cas suivants : 1) lorsqu'une matière corrosive ou une autre matière dangereuse est susceptible de causer rapidement des dommages graves ou irréversibles à la peau ou aux yeux des travailleurs; 2) lorsqu'une matière toxique est susceptible d'être rapidement absorbée par la peau ou les yeux ou de leur causer des irritations sévères. Dans les autres cas, des équipements pour le rinçage des yeux ou le lavage de la peau, tels des douches, des douches portables, des rince-yeux ou toute autre pièce de robinetterie, doivent être mis à la disposition des travailleurs, suivant la nature des dangers auxquels ceux-ci sont exposés. Ces équipements doivent être situés aux environs du poste de travail des travailleurs exposés.



VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

9. Veiller à ce que les numéros de téléphone d'urgence soient affichés dans un endroit accessible de la ferme et que les principaux sites, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la ferme, soient identifiables par les services d'urgence.

- **Justification de l'exigence** : Pour faire face aux situations d'urgence, il est souvent nécessaire de faire appel à des personnes qui ne connaissent pas nécessairement l'exploitation. Contacter des agences et des organisations extérieures pour obtenir de l'aide est l'une des actions les plus importantes à entreprendre en cas d'urgence. Une liste imprimée des contacts en cas d'urgence peut permettre de rejoindre rapidement les services concernés. Des cartes détaillées sont également essentielles pour que les organismes de secours, tels que le service d'incendie local, puissent intervenir efficacement⁹.

● PRATIQUES RECOMMANDÉES

- i. Dans la mesure du possible, faites en sorte qu'une personne formée aux premiers secours soit présente à la ferme et sache comment traiter les blessures agricoles courantes.

⁹ Source: https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/farming-natural-resources-and-industry/agriculture-and-seafood/farm-management/emergency-management/900600-4_em_small_mixed_farm_guide.pdf



VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

STRESS ET FATIGUE

La pratique de l'agriculture peut être une occupation très fatigante et stressante. Le stress et la fatigue peuvent altérer le jugement et entraîner des accidents à la ferme.

● EXIGENCES

10. **Prévoir des pauses régulières pendant les périodes de pointe (par exemple, les semis, la récolte) afin de prévenir la fatigue.**

- **Justification de l'exigence** : Les pauses sont essentielles pour la santé physique et émotionnelle et peuvent prévenir la « fatigue des décisions ». En outre, elles permettent de restaurer la motivation et d'accroître la productivité¹⁰. Dans la plupart des provinces, la législation sur les normes d'emploi précise que les employés ont droit à des périodes de repas ainsi qu'à des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires^{11, 12}.

11. **S'assurer que les employés ont le choix de refuser lorsqu'on leur demande de faire des heures supplémentaires.**

- **Justification de l'exigence** : Les heures supplémentaires peuvent accroître la fatigue, ce qui peut entraîner des blessures en milieu de travail. De plus, le fait de travailler constamment de longues heures augmente les chances d'être diagnostiqué d'une maladie chronique plus tard dans la vie¹³. La législation provinciale sur les normes d'emploi limite le nombre d'heures qu'un employé peut travailler au cours d'une journée ou d'une semaine. Certaines normes d'emploi stipulent également un nombre maximal d'heures qui ne peut être dépassé au cours d'une période donnée. La mesure dans laquelle ces dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires s'appliquent aux travailleurs agricoles varie selon les provinces¹⁴.

¹⁰ Source : <https://www.psychologytoday.com/us/blog/changepower/201704/how-do-work-breaks-help-your-brain-5-surprising-answers>

¹¹ Source : <http://metrics.sustainablecrops.ca/home/criterion/12>

¹² Ce ne sont pas tous les salariés agricoles qui ont droit à ces dispositions. Par exemple, en Alberta, les employés agricoles salariés non familiaux ne sont pas assujettis aux normes relatives aux heures de travail, aux heures supplémentaires et aux pauses.

¹³ Source : <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/working-overtime-here-s-how-it-affects-your-health-1.4011045>

¹⁴ Par exemple, en Colombie-Britannique, les travailleurs agricoles ne sont pas assujettis aux dispositions relatives aux heures supplémentaires, à l'exception de la disposition selon laquelle un travailleur agricole ne doit pas travailler un nombre excessif d'heures au détriment de sa santé ou de sa sécurité. En Alberta, les employés agricoles salariés non familiaux ne sont pas assujettis aux normes relatives aux heures de travail, aux heures supplémentaires et aux pauses. En Saskatchewan, les dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires s'appliquent uniquement à des catégories particulières de travailleurs agricoles (couvoirs, serres et pépinières, opérations de débroussaillage et exploitations porcines commerciales). Au Manitoba, les dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux travailleurs agricoles, à l'exception de ceux qui sont employés par des entreprises agricoles fournissant des services aux exploitations agricoles ou qui sont employés dans des installations à ambiance contrôlée.



VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

- **PRATIQUES RECOMMANDÉES**

- j. Limiter la durée du travail à 48 heures par semaine en basse saison et à 72 heures par semaine en haute saison, sauf si un nombre supérieur d'heures a été accepté par les employés.
- k. Prendre le temps d'évaluer sa propre santé mentale et rester attentif à la santé mentale de ses collègues de travail.
- l. Recenser et communiquer les ressources offertes en matière de santé mentale aux employés et aux membres de la famille.



VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

TRAVAILLEURS VULNÉRABLES

Il s'agit de ceux qui sont plus exposés que la plupart des travailleurs à des conditions dangereuses pour la santé ou la sécurité et qui n'ont pas le pouvoir de modifier ces conditions. Ce sont notamment des employés qui ont été blessés ou sont malades, des enfants d'âge scolaire de moins de 15 ans et des femmes enceintes.

- **EXIGENCES**

- 12. Veiller à ce que les employés vulnérables (par exemple, ceux qui sont blessés ou mineurs) n'effectuent pas un travail qui pourrait compromettre leur bien-être physique et mental.**

- **Justification de l'exigence** : Les travailleurs vulnérables (par exemple, les personnes blessées, non formées ou mineures) ne devraient jamais effectuer de travaux qui pourraient compromettre leur bien-être physique et mental, tels que le travail dans des endroits dangereux, la nuit, ou avec des substances ou des équipements dangereux, et le transport de charges lourdes. Au Canada, tous les employés ont des droits fondamentaux en matière de santé et de sécurité au travail, notamment celui d'être informé de tout risque prévisible pour la santé ou la sécurité sur le lieu de travail, ainsi que de refuser de travailler sans pénalité s'ils ont une raison valable et honnête de croire que le travail est dangereux.

- **PRATIQUES RECOMMANDÉES**

- m. Suivre les Directives de travail pour les jeunes dans l'agriculture de l'ACSA (Association canadienne de sécurité agricole) afin de s'assurer que les activités sont appropriées pour des jeunes qui travaillent en agriculture.

VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

RELATIONS DE TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le processus de recherche, de recrutement, de rétention et de soutien de la main-d'œuvre salariée engagée pour travailler à la ferme sur une base régulière ou occasionnelle implique la prise en compte de considérations liées aux relations de travail, aux conditions de travail et à la communication avec le personnel engagé. Les employés qui sont heureux sur leur lieu de travail et qui reçoivent une formation, des encouragements, des conseils, des récompenses et des possibilités d'avancement appropriés seront beaucoup plus enclins à travailler plus dur, à se soucier de faire leur travail correctement et à vouloir contribuer à la croissance de l'entreprise¹⁵.

● EXIGENCES

13. **Respecter toutes les règles et réglementations applicables aux salariés, telles que les dispositions contre la discrimination et l'intimidation, l'emploi des enfants en âge scolaire, les salaires et les congés (par exemple, les congés de vacances, les congés de maladie payés et les congés parentaux payés).**

- **Justification de l'exigence** : La Charte canadienne des droits et libertés garantit des droits fondamentaux à tous les Canadiens, notamment le droit de ne pas subir de discrimination, la liberté d'expression ainsi que la liberté d'association et de réunion pacifique. Chaque province établit également ses propres lois et mécanismes pour faire appliquer ces lois. Les employés agricoles sont couverts par les lois sur les relations de travail dans la plupart des juridictions provinciales du Canada, mais il existe quelques différences concernant les normes minimales d'emploi (par exemple, le salaire minimum, les heures de travail).

14. **Élaborer et publier des règles, procédures et attentes générales que tout le monde peut comprendre pour ce qui est du travail dans l'entreprise agricole (il peut s'agir d'une description de poste, d'un contrat ou d'un manuel de l'employé).**

- **Justification de l'exigence** : Il est essentiel d'établir des règles, des procédures et des attentes claires pour le lieu de travail avec les employés, afin de s'assurer que tous ceux qui travaillent dans l'exploitation comprennent ce que l'on attend d'eux et que les gestionnaires et les superviseurs soient justes et cohérents dans leurs approches.

● PRATIQUES RECOMMANDÉES

- n. S'assurer que tous les employés et leurs supérieurs sont conscients et capables de reconnaître et de prévenir le harcèlement, les abus et les autres formes d'intimidation, y compris ceux qui découlent des différences culturelles. Communiquer avec les employés d'une manière et dans une langue qu'ils comprennent.

¹⁵ Source: <https://www.peopleinag.com.au/farming/employers/workplace-training-and-development/professional-development-and-performance-appraisals/>



VERSION PROVISOIRE AUX FINS DE CONSULTATION

- o. Rémunérer les employés en fonction de leurs responsabilités et de leurs compétences.
- p. Offrir des avantages aux employés. Ces avantages peuvent être pécuniaires (par exemple, des primes pour les jours fériés, des cotisations d'assurance et d'épargne-retraite) ou en nature (par exemple, des horaires de travail adaptés, des congés compensatoires, des activités sociales).
- q. Évaluer périodiquement la performance de chaque employé (au moins une fois par an).
- r. Rechercher des possibilités de formation continue ou en milieu de travail pour tous les employés afin d'accroître le niveau de connaissance de la ou des fonctions pertinentes (c'est-à-dire la formation continue).