



SIMPLE. PRATIQUE. FIABLE.

ARTICLE 11
**FORMATION &
MENTORAT**

VBP+ MANUEL DE RÉFÉRENCE
DU PRODUCTEUR

ARTICLE 11

FORMATION & MENTORAT





FORMATION ET COMPÉTENCES
DU PERSONNEL

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CULTURE ORGANISATIONNELLE
& ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



01 FORMATION & COMPÉTENCES DU PERSONNEL



Chaque travailleur doit disposer de compétences et de formation suffisantes pour effectuer son travail de manière sécuritaire et compétente, et avoir la possibilité de s'améliorer et d'acquérir de nouvelles compétences pertinentes.

Il incombe à l'employeur de veiller à ce que les travailleurs soient formés pour accomplir leurs tâches de manière sécuritaire et compétente. Plus une exploitation est grande et complexe, plus le niveau de formation requis pour garantir la compétence est élevé.

Nous encourageons les exploitants à examiner les exigences relatives aux dossiers de formation et à comprendre la définition légale du terme "compétent" dans leur province. En règle générale, pour qu'une personne soit considérée comme compétente en matière de santé et de sécurité au travail, elle devra :

- ✓ être qualifié pour effectuer le travail assigné en raison de ses connaissances, de sa formation et de son expérience;
- ✓ connaître les dangers et les risques associés au travail ou à la tâche à accomplir et connaître les précautions et les contrôles appropriés pour les atténuer;
- ✓ être capable de travailler d'une manière qui ne mette pas en danger sa santé et sa sécurité ou celles des autres;
- ✓ connaître les lois et règlements qui s'appliquent à leur travail.

(Source: Canadian Centre for Occupational Health and Safety)

Les producteurs de bœuf sont encouragés à participer à des activités d'apprentissage continu afin d'améliorer la productivité et l'efficacité de leur exploitation et de l'industrie. La Table ronde canadienne sur le bœuf durable (TRCBD) recommande aux producteurs et à leur personnel d'entreprendre régulièrement des activités d'apprentissage liées aux cinq principes de la production durable de bœuf :

- ✓ Sécurité et qualité des aliments
- ✓ Soins et bien-être des animaux
- ✓ Ressources naturelles
- ✓ Efficacité et innovation
- ✓ Personnel et communauté

FORMATION SPÉCIFIQUE

La formation spécifique peut prendre la forme d'un enseignement postsecondaire (diplôme, permis), d'un stage, d'une certification (permis de possession et d'acquisition d'armes à feu, premiers secours, VBP+) ou d'un permis (classe 1, freins à air comprimé).

FORMATION EN COURS D'EMPLOI ET MENTORAT

Depuis des générations, les connaissances agricoles sont transmises par le biais du mentorat, de l'encadrement et de l'expérience pratique. La formation en cours d'emploi peut s'avérer extrêmement efficace lorsqu'un membre expérimenté du personnel encadre les nouvelles recrues, partageant ses connaissances sur la façon d'effectuer les tâches et supervisant les premiers efforts.

AUTO-APPRENTISSAGE

La lecture, les cours de courte durée et la participation à des séminaires, des webinaires ou des conférences permettent l'auto-apprentissage. Le réseautage avec des pairs et des experts en la matière, ainsi que la participation à des comités ou conseils de l'industrie, permettent également d'acquérir des connaissances.



02 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Des stratégies sont mises en œuvre pour minimiser les dangers et réduire les risques d'accidents et de blessures.

Chaque lieu de travail présente des risques susceptibles de constituer un danger, et les employeurs sont responsables de communiquer les dangers aux travailleurs. En collaboration avec leur personnel, les employeurs sont encouragés à identifier les dangers potentiels et à prendre des mesures pour minimiser les risques associés. Cela permet de protéger les travailleurs, les membres de leur famille et même les amis qui peuvent les aider occasionnellement.

Les employeurs doivent toujours faire preuve de diligence pour prévenir les accidents et les travailleurs sont tenus de participer aux programmes de sécurité. Les pratiques courantes pour assurer la sécurité sur le lieu de travail sont les suivantes :

- ✓ Fournir des EPI aux travailleurs (c'est-à-dire des casques, des gants, des masques)
- ✓ Organiser des réunions de sécurité et instaurer une culture de sécurité positive
- ✓ Afficher des panneaux de santé et de sécurité (par exemple, "enfants qui jouent", "espace confiné").
- ✓ Élaborer des protocoles d'intervention en cas d'urgence et disposer de fournitures de premiers soins.
- ✓ Élaborer des procédures d'exploitation standard ou des pratiques de travail sécuritaires pour prévenir les blessures, les dommages à l'équipement ou les déversements dans l'environnement.
- ✓ Documenter les accidents évités de justesse afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.
- ✓ Pratiquer la sécurité des armes à feu (armoires à fusils fermées à clé, verrous d'armes, formation PPA).

Selon la législation provinciale en matière de SST et le nombre d'employés, les producteurs peuvent être légalement tenus d'élaborer un programme de santé et de sécurité, qui doit comprendre les éléments suivants :

- ✓ Une déclaration formelle d'engagement en matière de santé et de sécurité
- ✓ L'évaluation des risques
- ✓ Des stratégies de contrôle des dangers
- ✓ Descriptions des programmes de formation
- ✓ Plan d'intervention d'urgence

Il existe de nombreuses ressources pour aider à la rédaction d'une politique de sécurité dans les exploitations agricoles et les fermes, notamment :

- ✓ Programmes de formation en sécurité agricole
- ✓ Ressources provinciales en matière de santé et de sécurité
- ✓ Ressources en matière d'indemnisation des travailleurs pour la prévention des blessures
- ✓ Programmes d'assurance vie et/ou invalidité pour les travailleurs
- ✓ Certification du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)
- ✓ Programme de certificat de reconnaissance



03 CULTURE ORGANISATIONNELLE & ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le personnel et les employés sont traités avec respect et la direction s'efforce de créer un environnement de travail sain.

Les exploitations sont censées promouvoir une culture du respect et de l'égalité, et respecter toutes les lois applicables en matière d'emploi/travail et de droits de l'homme. La création d'opportunités de développement de carrière et l'implication dans la communauté sont encouragées ; et les employés doivent être libres d'exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles.

L'égalité sur le lieu de travail signifie qu'il n'y a pas d'écart de rémunération en fonction du sexe ou de l'âge, ni de favoritisme entre les membres de la famille et les travailleurs rémunérés. Ce point est particulièrement important lorsque vous avez un personnel diversifié. Les dirigeants compétents sont attentifs à la parité hommes-femmes, aux considérations religieuses et aux autres différences culturelles ; ils reconnaissent qu'un lieu de travail respectueux et inclusif est aussi un lieu de travail productif.

Les travailleurs étrangers temporaires jouent souvent un rôle important dans la main-d'œuvre agricole canadienne ; toutefois, les barrières linguistiques peuvent parfois poser un problème. Il incombe à l'employeur d'accommoder les travailleurs dont la langue maternelle n'est pas l'anglais : la signalisation et les instructions écrites doivent être disponibles dans des langues que les travailleurs comprendront. Les employeurs devraient envisager de soutenir les travailleurs étrangers en leur offrant une formation en anglais.

Comment les producteurs peuvent-ils améliorer le lieu de travail ?

- ✓ Encourager une communication ouverte et transparente
- ✓ Analyser les taux de rétention et de rotation des employés
- ✓ Réévaluer les performances et les salaires des employés
- ✓ Offrir des horaires de travail appropriés
- ✓ Assurer l'égalité des chances d'avancement à tous les travailleurs
- ✓ Offrir des possibilités de formation et tracer des voies pour l'avancement des travailleurs.
- ✓ Élaborer un code d'éthique et de conduite sur le lieu de travail.
- ✓ Solliciter la participation du personnel à la planification opérationnelle et à la prise de décision

Considérer la création d'un document de gestion des ressources humaines sur le lieu de travail qui comprend les éléments suivants :

- ✓ Structure hiérarchique de l'organisation
- ✓ Descriptions des postes et responsabilités
- ✓ Plans de formation
- ✓ Salaires/échelles de rémunération
- ✓ Politiques de grief et de licenciement des employés



NORME VBP+

NOTATION D'ÉVALUATION

0

Aucune initiative en matière de santé et de sécurité au travail ou de gestion des ressources humaines en place.

1

Initiatives informelles de formation à la sécurité du personnel et de gestion des ressources humaines ; offre un lieu de travail sécuritaire et exempt de discrimination ; réceptif aux employés qui expriment leurs préoccupations.

2

Plans verbaux de sécurité, de formation et de gestion des ressources humaines ; offre un lieu de travail sécuritaire où les employés sont inclus dans la planification et les décisions opérationnelles ; les travailleurs sont encouragés à signaler les accidents évités de justesse.

3

Programmes de formation écrits et régulièrement mis à jour, politiques de santé et de sécurité, et document de gestion du lieu de travail ; rôles et responsabilités de la direction et des travailleurs clairement formulés, culture et valeurs de l'organisation définies.