

## Des préoccupations face à vos ressources humaines ? Vous n'êtes pas seuls!

Robert Ouellet, CRIA Coordonnateur à l'emploi agricole, AGRICarrières [rouellet@agricarrières.qc.ca](mailto:rouellet@agricarrières.qc.ca)

Faites-vous partie du tiers des entreprises agricoles qui ont des employés et des préoccupations en gestion des ressources humaines (GRH)? Dites-vous que vous n'êtes pas seuls. Selon les travaux d'AGRICarrières, le comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, 45 à 60 % des producteurs agricoles sont préoccupés par différentes dimensions des RH (supervision, communication, formation, etc.) et près de 75 % éprouvent des difficultés à recruter du personnel répondant à leurs besoins.

### Quel est votre QI- RH ?

Voici 12 énoncés afin d'évaluer vos pratiques en GRH.

Pour chacun d'entre eux, répondez par oui ou non.

Notre entreprise...

- 1) fait tout pour attirer des nouveaux employés
- 2) dispose d'une démarche formelle d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé
- 3) remet un manuel d'employé pour expliquer les règles internes
- 4) compte des profils de postes spécifiques
- 5) dispose d'une politique de rémunération et d'une grille salariale facilitant l'équité
- 6) sait où trouver les ressources pour développer les employés (PAMT, formation continue)
- 7) connaît les exigences de base concernant l'application des congés payés et vacances
- 8) vient de mettre en place une politique pour contrer le harcèlement psychologique
- 9) a pris connaissance de l'étude sur les conditions de travail en vigueur pour les postes de notre secteur
- 10) évalue au moins une fois par année le rendement des employés
- 11) dispose d'une stratégie de recrutement pour nos besoins (locaux, saisonniers, TET)
- 12) range les informations personnelles de chaque travailleur pour référence rapide.

Pour chacun des OUI, comptez un point. Alors..., vous considérez-vous un employeur RH de niveau plutôt artisanal (0 à 4 points), en rattrapage (5 à 9) ou sur la coche! (10 à 12 points) ?

### La GRH artisanale n'est plus une option

Ne vous en faites pas si votre pointage est modeste. Selon la plus récente Étude sur les conditions de travail menée par le Groupe AGÉCO pour le compte d'AGRICarrières et de ses partenaires, parmi les 741 entreprises qui ont répondu concernant leurs pratiques en matière de RH, les entreprises qui ont un manuel d'employé varient selon le secteur : laitier 19%, porcine 30%, avicole 30%, serres 47% et maraîcher 17%. Celles qui ont une d'une politique de rémunération et un contrat de travail formalisé sont à peu près dans les mêmes pourcentages. L'évaluation de la performance est la pratique la plus active selon le secteur : laitier 38%, porcine 65%, avicole 58%, serres 55%, maraîcher 4%.

La rareté, voire la pénurie d'employés, rattrape maintenant presque tous les secteurs. Rappelez-vous que pour stabiliser votre équipe au cours des prochaines années, vous devez être un employeur compétitif. Vous devez vous démarquer, inspirer confiance et constance aux employés auxquels vous tenez. On n'est jamais trop petit pour s'outiller! Il faut simplement des outils adaptés à votre réalité.

### Des outils sur mesure : des gains assurés

Le manuel de l'employé demeure un pilier. Il inclut généralement plusieurs politiques incontournables, définit vos conditions de travail et les pratiques de gestion spécifiques à votre entreprise. Le tableau suivant décrit des avantages à disposer d'un tel outil.

### **Huit raisons d'avoir un manuel de l'employé**

- 1) Source importante de renseignements sur les politiques et pratiques RH au sein de l'entreprise.
- 2) Entente multipropriétaires afin de simplifier la gestion.
- 3) Démonstration aux employés d'une gestion d'entreprise professionnelle et rigoureuse.
- 4) Facilitation de l'accueil et de l'intégration des nouveaux employés.
- 5) Diminution des problèmes et conflits internes.
- 6) Engagement de la part de l'employeur et des employés.
- 7) Rédaction de politiques claires améliorant la performance de l'entreprise.
- 8) Traitement équitable pour tous, en toute transparence.

Disposer de politiques à jour vous permet d'éviter de vous retrouver en situation de non-conformité. Par exemple, depuis janvier dernier, toute entreprise doit disposer d'une politique contre le harcèlement. La gestion de cas de cannabis est beaucoup plus facile à confronter avec une politique en place. Les autorités qui encadrent la venue des TET exigent de plus en plus une prise en charge de règles de GRH. Elles peuvent vous pénaliser sérieusement en cas de non-respect. L'argument le plus souvent entendu pour ne pas procéder est le manque de temps pour s'outiller. La réponse d'employeurs qui ont réalisé l'exercice : les quelques heures de préparation avec un ou une professionnelle RH ont été transformées en gains permanents pas la suite.

### **Un soutien RH pour être compétitif et durable**

Des outils, ça ne s'improvise pas. Vous pouvez retrouver des conseillers en ressources humaines dans votre région qui sauront vous appuyer. AGRICarières travaille depuis longtemps avec les conseillers qualifiés des Centres d'emploi agricole vous appuyant pour la préparation d'outils et du coaching en GRH. Leur connaissance des secteurs de production facilitent l'adaptation d'outils simples qui ont fait leur preuve. À vous de choisir. L'important est d'agir.

