



7. MAIN-D'ŒUVRE ET FORMATION

La main-d'œuvre est au cœur du bon fonctionnement d'une entreprise agricole et forestière.

Il est possible que pour mener à bien votre contrat de production, vous ayez besoin d'embaucher des employés.

Si tel est le cas, le contrat de production devrait indiquer qui sera responsable de l'embauche, de la rémunération et de la supervision de la main-d'œuvre. En effet, l'identification de l'employeur devrait clairement apparaître à la lecture du contrat, car le fait d'être l'employeur vient avec des responsabilités.

L'employeur dispose de l'ensemble des pouvoirs nécessaires à la gestion et à la conduite de son entreprise, notamment en ce qui a trait au choix de la main-d'œuvre, à la fixation des conditions de travail, à l'établissement des horaires de travail, à l'exercice du pouvoir disciplinaire, à la mise à pied, au congédiement, etc.

Outre la rémunération des employés, qui est une composante essentielle du contrat de travail, l'employeur doit aussi s'assurer de payer les cotisations, d'effectuer les retenues à la source pour l'impôt, de verser les cotisations à l'assurance-emploi, etc.

L'employeur est également responsable des dommages causés par les actes ou les omissions de ses employés dans le cadre de leurs fonctions. L'employeur devrait donc détenir une assurance responsabilité civile pour lui permettre de couvrir les dommages que ses employés pourraient causer à des tiers et dont il pourrait être tenu responsable. La fin du contrat de production peut également entraîner la terminaison d'emploi de certains de vos employés. Si c'est le cas, vous devez tenir compte des préavis ou des indemnités que vous pouvez être appelés à verser.

La marge de manœuvre de l'employeur est encadrée par diverses lois, dont les suivantes :

- Code civil du Québec (ex. : obligations liées à la cessation d'emploi);
- Loi sur les normes du travail (ex. : salaire minimum, congés annuels, obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique);
- Loi sur la santé et la sécurité du travail (ex. : prévention des accidents et respect de l'intégrité physique);
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (ex. : indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle);
- Code du travail (ex. : interdiction de s'immiscer dans les affaires syndicales);
- Charte des droits et libertés de la personne (ex. : interdiction de la discrimination dans l'emploi);
- Etc.

ATTENTION

Toute entreprise qui possède un établissement au Québec et qui emploie au moins un travailleur a l'obligation de s'inscrire à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Ainsi, en cas d'accident du travail, l'employé pourra être couvert par le régime québécois de santé et de sécurité au travail. Les assurances privées, si cet employé en bénéficie, peuvent fournir une protection complémentaire.

Le contrat de production peut aussi baliser les pouvoirs de l'employeur de différentes façons :

- exigences relatives à la production ou aux pratiques d'élevage, de culture ou de foresterie (ex. : cahier des charges, prescriptions sylvicoles);
- directives écrites précises (ex. : gestion des inventaires et des commandes);
- qualifications particulières requises des employés (ex. : diplôme en gestion, membre d'un ordre professionnel);
- autorisation requise avant de poser certains gestes (ex. : applications de pesticides et d'herbicides).

Afin d'éviter les malentendus, les responsabilités de chacune des parties doivent être clairement définies dans le contrat.

Dans tous les cas, il est primordial que vous soyez à l'aise par rapport au degré de contrôle exercé par le producteur-intégrateur sur la gestion et les opérations dans le cadre du contrat de production.

Quelques outils et organismes pouvant vous aider pour l'embauche et la gestion de travailleurs agricoles :

- Agrijob
- AGRICarières
- Centres d'emploi agricole du Québec
- Centres régionaux d'établissement en agriculture du Québec
- Coopérative d'utilisation de main-d'œuvre partagée

Le producteur-intégrateur offre parfois, à ses frais, au producteur-intégré l'assistance technique et professionnelle nécessaire aux fins du contrat de production. Si c'est le cas, il peut être utile de préciser dans le contrat qui fournira ces services (ex. : agronome, ingénieur forestier, vétérinaire), en quoi ils consisteront (ex. : conseils relatifs à la fertilisation, préparation de plans d'irrigation, ligne d'appels d'urgence), de même que les contraintes liées à la disponibilité de ces services, le cas échéant (ex. : entre 8 h et 16 h sur semaine, banque d'heures). Ces éléments d'information vous seront utiles pour estimer la valeur associée à ces services tout en vous permettant d'en tirer le meilleur parti.

Le contrat prévoit parfois que le producteur-intégrateur offrira de la formation au producteur-intégré ou que ses employés devront suivre une formation (ex. : conférence, cours en ligne, formation d'appoint). Dans ce cas, le contrat devrait spécifier les sujets qui feront l'objet de cette formation (ex. : utilisation de logiciels, production de rapports), qui devra la suivre, qui en assumera les coûts, sa durée, etc.

Enfin, le contrat devrait aussi contenir une clause précisant si vous êtes autorisé à recourir, à confier ou à faire exécuter par d'autres personnes les obligations prévues au contrat de production. Le consentement écrit de l'autre partie est parfois requis pour ce faire. Dans les cas où le contrat l'autorise, le sous-contractant devrait s'engager à respecter les dispositions prévues au contrat. Si vous comptez y recourir, pour l'ensemble ou une partie du contrat de production, il est recommandé d'évaluer d'abord l'impact de cette décision sur la rentabilité du contrat.