



MA FERME MON MONDE

SOURCE D'INSPIRATION
EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



Ma ferme, mon monde
souligne le travail
d'entreprises agricoles
qui investissent du temps
et de l'énergie à la mise
en place de bonnes
pratiques en gestion des
ressources humaines.



EN PARTENARIAT AVEC



MA FERME MON MONDE

UN MOMENT S'IL VOUS PLAÎT! NOUS VOULONS DU VRAI!

« Nous voulons manger vrai et manger frais! Nos produits sont vivants, cultivés en adoptant une agriculture durable, respectueuse des gens et de l'environnement. Bref, nous voulons manger selon nos valeurs! » C'est le leitmotiv de cette entreprise innovante en gestion des ressources humaines!

Une entreprise qui considère ses travailleurs, qui cultive le talent de ses salariés. Un lieu où l'humain est au cœur des pratiques. Le bien-être des employés est au centre du modèle proposé par Cultures Gen V et le bonheur des employés y semble contagieux!

Qu'est-ce qui fait de cette entreprise un modèle de bonnes pratiques? La vision d'une marque employeur forte qui les différencie des autres, par une compréhension très développée de l'importance du bien-être des employés et des pratiques novatrices pour assurer un sentiment d'appartenance inébranlable des travailleurs envers l'entreprise. Avec un taux de roulement de personnel de 1,2 %, la fidélité des employés est au poste! Mission accomplie!

Actions concrètes

Dans la catégorie des actions réalisées récemment, citons le programme de reconnaissance des années de service des employés. Une politique écrite a été développée et est appliquée. Même que cette année, les propriétaires ont donné pour la première fois un cadeau pour 35 ans de service rendus à l'entreprise. Rien de moins. D'ailleurs, ils comptent prochainement afficher un « Mur de la reconnaissance des années de service » qui vise à valoriser et montrer aux yeux de tous la loyauté des travailleurs!

Ils ont également mis en place un programme de formation structurée, basé sur les besoins des travailleurs, autant professionnellement que personnellement. Ce programme, sur une base volontaire, permet notamment aux employés de suivre des



Cultures Gen V

L'image de marque et la marque employeur sont intrinsèquement reliées chez Cultures GEN V, particulièrement pour Hector Casillimas, Jonathan Drolet et Élicie Lahaie. L'importance du respect des valeurs autant dans la production que dans les rapports humains au sein de l'organisation est bien visible au quotidien. Il est ainsi possible de se rappeler qu'on y cultive selon nos valeurs!


formations de gestion des conflits, de développement personnel, de gestion de l'intelligence émotionnelle en milieu de travail, mais aussi des formations sur la gestion financière personnelle, les langues et même le jardinage. Les formations les plus demandées en 2023 ont été la bienséance et la gestion de l'intelligence émotionnelle.

Ils ont récemment développé une approche de « coaching adapté » basée sur le système MPO, afin de répondre aux besoins motivationnels des travailleurs, et s'assurer que le poste qu'ils occupent correspond à leur personnalité. Le tout dans une perspective d'utiliser le plein potentiel de chacun. La rétroaction reçue de la part des travailleurs est unanime. Il s'agit d'une pratique très appréciée des salariés.

Inspirée du modèle scandinave, la directrice RH a embauché une agente SST et mieux-être, afin d'être constamment à la fine pointe des connaissances et tendances sur le sujet.

Dans les autres actions qui méritent d'être mentionnées, un partenariat avec ALÉA afin de distribuer gratuitement des produits menstruels aux femmes et une liste de musique Spotify où chaque employé ajoute sa chanson préférée et celle qui le

rend de bonne humeur, cela favorise la connaissance mutuelle et le travail d'équipe. Récemment, le même principe a été appliqué avec une liste des films préférés de chacun.

Le maillage entre responsabilités sociales et offre de produits de qualité, le tout dans un respect de l'environnement et des employés est assurément un gage de succès chez Gen V. 

CONSEILS DES RH

Un système MPO c'est quoi?

Le coaching basé sur le système MPO favorise le développement individuel en alignant les talents des travailleurs aux besoins de l'entreprise, optimisant ainsi l'efficacité et la satisfaction des collaborateurs.

Demande de certification B Corp

L'entreprise a récemment déposé une demande de certification B Corp; pour la recevoir, elle devra obtenir un pointage suffisant à l'audit BIA mesurant ses résultats à des objectifs sociaux et environnementaux ambitieux.

— Édith Lussier, coordonnatrice projets RH,
Centre d'emploi agricole de la Montérégie

Modèle scandinave

Le bien-être des employés est valorisé par des politiques qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. La culture d'entreprise repose sur la transparence dans les processus décisionnels et la communication ouverte entre employeurs et employés.

— Catherine Grimard-Leduc,
directrice des ressources humaines, Culture GEN V

FICHE TECHNIQUE

Nom du propriétaire
Sylvain Terrault

Année de fondation 1987

Spécialité
Marâchère (laitue, concombres bio, poivrons bio en serres)

Nombre d'employés
390 répartis en
4 sites de production



Source d'inspiration en gestion des ressources humaines



Ferme St-Ours

On voit bien, dans le sourire des gens, que la vie au travail peut être fortement agréable. Qu'il est possible d'être soi-même et de laisser place à notre fou intérieur! C'est certainement une équipe dynamique, heureuse et « tissée serrée » que l'on peut apercevoir à la Ferme St-Ours.

PENSER À L'EXTÉRIEUR DE LA BOÎTE, PAR ET POUR LES GENS! LA PRATIQUE DES RH AUTREMENT!

À la Ferme St-Ours, l'accent est mis sur des pratiques RH avant-gardistes! Pour l'entreprise, la formation est un outil de développement des compétences, mais aussi de développement personnel. La considération humaine est au centre de la réflexion des dirigeants de l'entreprise afin d'opérer en respect de leurs valeurs.

Les employés sont unanimes, le premier qualificatif qui leur vient en tête lorsqu'ils pensent à leurs gestionnaires, c'est qu'ils sont soucieux! Soucieux des humains qui permettent le fonctionnement de la production, afin qu'ils puissent se développer et grandir au sein de l'organisation.

Développement des compétences

Pour l'équipe de direction, le développement des compétences est primordial. Des activités de formations pour les travailleurs ont été développées. Des formations flexibles, adaptées aux besoins des employés et respectueuses de leur quotidien. La communication en fonction de la personnalité, la reconnaissance au quotidien et même la gestion du changement sont sur la liste. L'objectif est de mettre l'accent sur les forces des travailleurs en respectant leur personnalité.

Un budget est prévu aux superviseurs pour suivre des formations externes. Les impacts sont positifs puisqu'ils bénéficient des retombées autant personnellement que professionnellement.

Parallèlement, un système de bonus de rémunération basé sur des objectifs a été implanté en 2023. Ceux-ci étant SMART, les superviseurs ont été très enthousiastes face à ce nouveau système, créant de la motivation à trouver des solutions, à être proactif et à améliorer le rendement.

Fort du succès chez les superviseurs, un système similaire avec les employés journaliers pour la saison 2024 a été créé. Les gestionnaires affirment que la réception des employés a été excellente! Il faut maintenant évaluer les retombées de cette implantation et souhaiter que les résultats soient au rendez-vous!

Santé-sécurité et bien-être

Faisant partie d'une Mutuelle de prévention depuis plusieurs années, la santé-sécurité au travail a toujours été

priorisée. Des formations obligatoires sous forme de capsules interactives ont été développées en partenariat avec leur fournisseur. Elles permettent une sensibilisation sur les façons de travailler et sur l'utilisation des outils et des équipements de protection, afin d'éviter les accidents, et démontrent le souci de la sécurité à la ferme.

Un comité de SST a été créé en 2024, composé de trois femmes journalières et deux membres de l'équipe de direction. Le « leadership » des membres de ce comité est incontestable. Elles ont à cœur la sécurité des équipes et agissent en réelles ambassadrices de la sécurité. Les résultats du comité sont supérieurs aux attentes.

Une fête annuelle où les conjoints et les enfants sont invités est une tradition. Sous forme de méchoui, avec des jeux gonflables, l'objectif est de développer des affinités entre les travailleurs, mais aussi de démontrer l'importance des valeurs familiales. « Quand tu travailles à la ferme St-Ours, ta famille fait aussi partie de la solution », équipe de direction, Ferme St-Ours. Le lieu est

déterminé chaque année par une équipe différente.

Un budget est alloué à chaque superviseur afin de faire des activités de « team building » avec leur équipe. Cela a grandement favorisé la cohésion. Quoi de mieux qu'une activité qui nous sort du quotidien pour créer le sentiment d'appartenance parfait! ○

FICHE TECHNIQUE

Nom des propriétaires

Chantal et Martine Bourgeois, Antoine et Jonathan Laperle, David, Marie-Pier et Serge Lefebvre

Année de fondation

7^e génération, Forme actuelle 1993

Spécialité

Avicole (œufs de consommations, œufs d'incubation)

Nombre d'employés 56



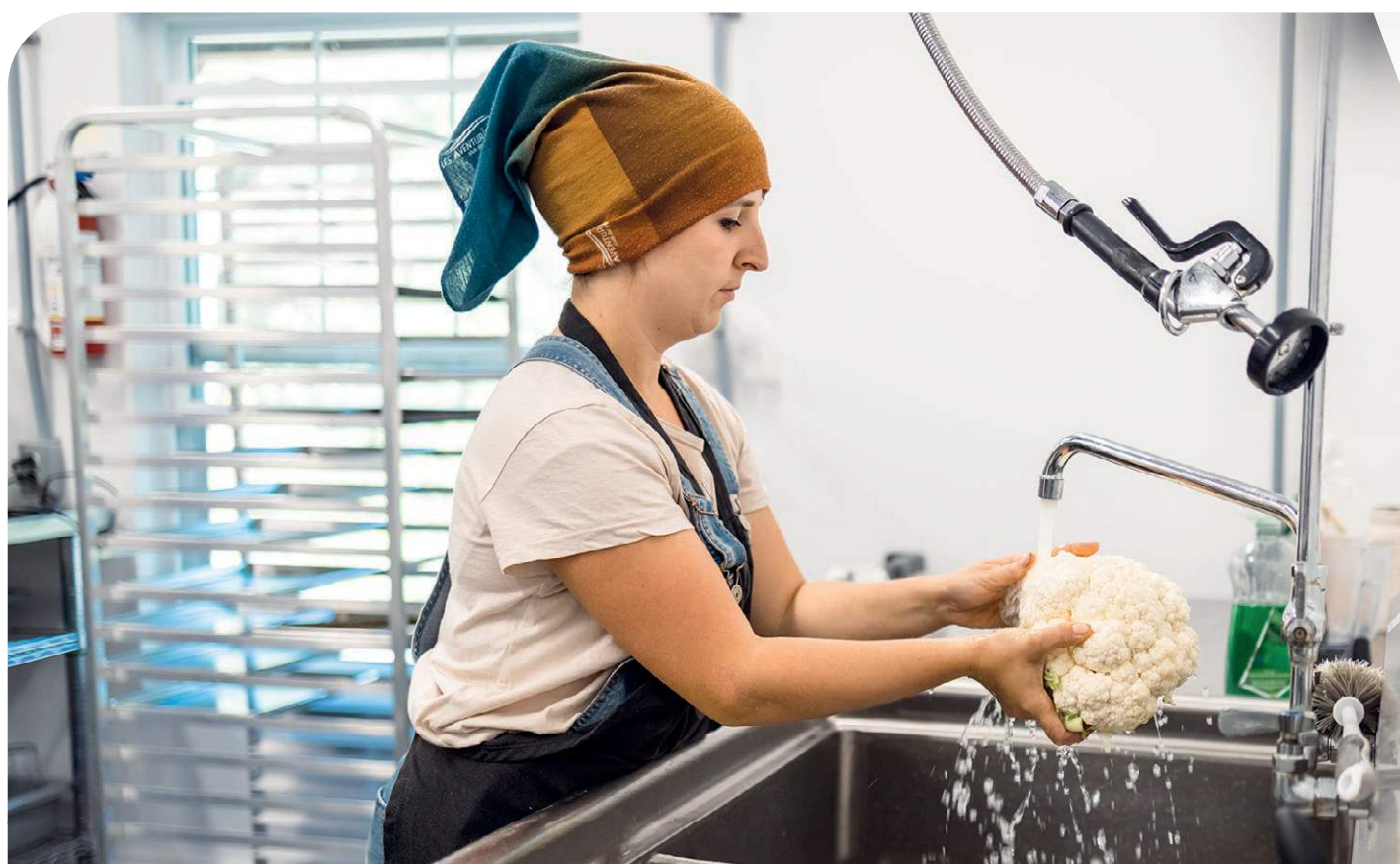
CONSEILS DES RH

Les objectifs SMART, vecteurs de motivation

En gestion des ressources humaines, on dit que le sentiment de compétence au travail, soit le fait de sentir que l'on contribue réellement au succès de l'entreprise, est parmi les plus importants afin de maximiser le bien-être. Les objectifs SMART permettent de mesurer cette contribution de manière précise et structurée, d'où leur importance! Il s'agit également d'un outil de travail intéressant qui aide autant l'employé que l'employeur à structurer les tâches, ce qui représente un défi pour plusieurs. Se fixer des objectifs SMART est un exercice contributif qui mérite d'être pris au sérieux afin d'en assurer la pertinence et de maximiser la motivation au travail.

— Tom Guilbert, conseiller RH, Centre d'emploi agricole de la Mauricie

MA FERME MON MONDE



Vous pouvez observer sur cette image toute l'attention et l'importance portées à préparer un repas sain et nutritif pour les travailleurs qui doivent bien manger afin de passer à travers de grosses journées! Une petite attention qui fait toute la différence pour ceux qui en bénéficient. Les ressources humaines s'invitent en cuisine!

Un goût de miel

CONSEILS DES RH

Pourquoi utiliser des plateformes d'échanges de services?

Le marché du travail actuel est marqué par une présence de plus en plus grande des travailleurs issus de la diversité. Les employeurs qui adaptent leurs pratiques de gestion pour favoriser leur accueil et leur intégration trouvent souvent des talents cachés et des compétences diversifiées.

— Valérie Nolin, conseillère RH, Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec

Valoriser le travail de jeunes en difficulté face au milieu du travail

Alors que le taux de chômage est encore dans un creux historique, les employeurs qui arrivent à nouer des partenariats avec des établissements scolaires ou des organismes en employabilité arrivent à trouver plus facilement des ressources répondant à leurs besoins.

— Maxime Sauvageau, directeur RH et du Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec

UNE SOURCE DE DISTINCTION! UNE APPROCHE HUMAINE AVANT TOUT!

Chez *Un goût de miel*, on se distingue des autres. Pour la direction, la marque employeur est aussi importante, sinon plus, que l'image de marque. La conjoncture n'étant pas favorable, on se distingue par la créativité. « Il fait bon travailler ici », Nathalie Massé, productrice

À la miellerie *Un goût de miel*, on y retrouve une approche holistique. On essaie de considérer l'humain dans son ensemble. L'un des premiers principes appliqués par la direction, c'est qu'il n'existe pas seulement le salaire. L'environnement de travail est une composante tout aussi importante pour les travailleurs. La direction capitalise donc sur ce point afin d'offrir une expérience de travail unique!

La conciliation travail-famille est quelque chose qui se doit d'être au premier plan pour maintenir cet environnement intéressant. En effet, chez *Un goût de miel*, les travailleurs peuvent choisir l'horaire de travail qui leur convient le mieux. Tant et aussi longtemps que le travail est abattu, pour la direction, ce sens de l'adaptation est un atout précieux.

Afin de mobiliser leurs travailleurs et développer le sentiment d'appartenance à la marque, on donne l'autonomie désirée et du pouvoir décisionnel. On s'adapte à la personnalité du travailleur et à son emploi du temps, qui peut varier de l'un à l'autre. Le principe appliqué est le suivant : « Si on donne de la liberté

aux travailleurs, ils répondent présents lorsque le besoin est urgent ou important » nous dit Nathalie Massé.

Un des autres avantages associés au travail à la miellerie est l'offre de repas quotidiens à l'équipe. Les travailleurs gagnent en qualité de vie, n'ayant pas à se soucier de ce volet!

Stratégies de recrutement différentes

Chez *Un goût de miel*, on recrute différemment. Cela nécessite un investissement de temps, mais la richesse apportée vaut l'effort. Un partenariat avec le CFER Normand-Maurice de Victoriaville a été établi. L'intégration en emploi de jeunes de la région qui sont en situation de difficulté face au marché du travail est facilitée. Leur contribution unique dans l'entreprise est importante et doit d'être soulignée. Parallèlement, l'utilisation des plateformes en ligne d'échanges de services telles que Workaway et WWOOF est une autre façon d'opérer l'entreprise. Par le biais de ces plateformes, les propriétaires recrutent des travailleurs étrangers, principalement en permis de vacances-travail. Cela leur permet

de découvrir du savoir-faire, mais aussi des cultures et des manières de voir les choses qui proviennent d'autres régions du monde. Plusieurs travailleurs vont travailler là-bas afin de ramener le savoir dans leur pays. Quels beaux échanges interculturels.

Que ce soit avec des travailleurs en difficulté ou des travailleurs étrangers, l'entreprise a réalisé l'importance de se doter de vidéos de formation simples, afin d'éviter les accidents de travail. Cela cadre dans leur politique : ZÉRO ACCIDENT. Ils ont compris qu'il était important de valider que tous connaissent les règles de sécurité, les outils et les équipements de protection individuelle (EPI). Les capsules jouent très bien ce rôle, puisqu'aucun n'accident n'a encore été répertorié.

Enfin, un programme de mentorat a été développé depuis l'an dernier. Au travers de ce processus, tous les employés sont rencontrés et un programme de jumelage est instauré afin de s'assurer de la passation des connaissances. Une approche très valorisante pour les travailleurs! ○

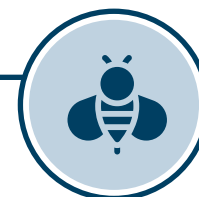
FICHE TECHNIQUE

Nom de la propriétaire
Nathalie Massé

Année de fondation
Sous la forme actuelle, 2021

Spécialité
Apiculture

Nombre d'employés
Entre 4 et 12,
en fonction de la saison



Source d'inspiration en gestion des ressources humaines

S'AMÉLIORER ET SE DIFFÉRENCIER DES AUTRES, UNE ÉTAPE À LA FOIS!

À la **Ferme Montrémi**, il est clair qu'on veut s'améliorer, et offrir le meilleur, tout en sachant que le changement ne se fait pas du jour au lendemain. « Rome ne s'est pas bâti en un jour », Mireille Dallaire, productrice et conseillère en ressources humaines

Chez *Montrémi*, la cible de performance s'évalue uniquement à l'interne. On ne se compare pas. Le souhait est d'être en respect de nos réelles capacités d'entreprise. On souhaite aussi y être les meilleurs patrons possible.

Travail en collaboration avec l'UPA

Afin de s'outiller et de se doter d'outils efficaces en matière de gestion, les propriétaires collaborent actuellement avec des conseillers RH afin de bâtir des échelles salariales et des descriptifs de tâches clairs. C'est un exercice d'équité et de gestion budgétaire afin de répondre aux objectifs. Cela permet de faire des évaluations de rendement et de situer l'ensemble des travailleurs sur une même charte, en fonction de leurs compétences et années d'expérience. Selon les dirigeants, cela contribue au bien-être des employés, mais permet également de voir les possibilités d'avancement au sein de l'entreprise.

Ils accueillent des travailleurs étrangers temporaires (TET) et ils ont récemment décidé de soumettre, pour traduction, leur manuel de l'employé. Il est plus simple de limiter l'impact des non-dits qui pourraient être causés par une mauvaise compréhension du français, ou à l'inverse, un niveau d'espagnol des gestionnaires qui ne couvre pas les angles morts.

Dans cette perspective, ils ont décidé de participer à des programmes de francisation avec leurs travailleurs. Durant leurs horaires de travail, les TET sont libérés pour participer à des cours, pour se débrouiller plus facilement en français dans la vie quotidienne. Les gestionnaires



Ferme Montrémi

À la *Ferme Montrémi*, le bien-être est le point central de la réflexion. Regardez cette image attentivement. Voyez trois collègues qui semblent passer un moment fort agréable, tous ensemble. Les trois sourires sur cette image incarnent le bien-être, aspect si important pour les propriétaires.

observent une nette amélioration dans la communication des travailleurs, mais surtout, une augmentation de leur confiance en eux, une augmentation du niveau de socialisation et un volume accru d'interactions. Un bel exemple d'actions qui marquent positivement!

Bien-être et dents sucrées

Chaque anniversaire de travailleur est célébré. On offre un cadeau au goût des travailleurs. Cette année, ce sont des cartes-cadeaux qui ont été sélectionnées! Ils offrent ces petites attentions, car ils ont réalisé que les travailleurs s'oubliaient... Ils envoient beaucoup à leur famille au cours de leur séjour en sol québécois, mais ne prennent que peu de ressources pour eux. Ces cadeaux leur permettent de se

gâter! Pour les TET, un gâteau d'anniversaire est offert, et bien entendu, on offre aussi le repas. « On les traite comme on voudrait être traité », Mireille Dallaire

En période plus occupée, les repas du soir sont offerts pour les travailleurs. Ils célèbrent la fin de saison et Noël, avec de copieux repas pour tous. Des desserts sont offerts toute l'année aux travailleurs, de quoi satisfaire les dents les plus sucrées! Il y a même un coin « sucrerie », où des bonbons et autres délices au goût des travailleurs sont mis à disposition. C'est réconfortant pour les travailleurs dans les moments de solitude, loin de leur famille.

Les projets qui mijotent actuellement dans la marmite? Former des secouristes en milieu de travail et se

perfectionner pour assurer le développement des compétences des travailleurs. Un plan de match des plus prometteurs! ○

FICHE TECHNIQUE

Nom des propriétaires
Charles Luneau et Mireille Dallaire

Année de fondation
1929

Spécialité
Production laitière

Nombre d'employés
6 + les propriétaires



CONSEILS DES RH

La francisation – travailler sur la confiance en soi et l'intégration. Un atout pour le sentiment d'appartenance.

La communication est le pilier de toute relation de travail. Avec les travailleurs étrangers, la barrière de la langue est une grande difficulté dès l'embauche. Nous avons constaté, chez nos clients qui offrent la francisation en milieu de travail via le programme AgriFrancisation, une meilleure compréhension des tâches à effectuer, un taux de rétention et de satisfaction plus élevé et ultimement, une productivité augmentée.

— Chantal Rousseau, conseillère RH, Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec



MA FERME MON MONDE

LES VALEURS FAMILIALES COMME CLÉ DU SUCCÈS!

À la *Ferme Paul Richard*, les valeurs familiales sont la clé du succès. Au quotidien, cela se vit par l'écoute des idées des employés, car ils font partie intégrante du processus d'amélioration continue.

On ne les considère pas comme des numéros. « Sans nos employés, il serait difficile de se développer », Marie-Ève Côté, responsable ressources humaines et production et directrice de la qualité

Pour les propriétaires de la *Ferme Paul Richard*, la conciliation travail-famille-vie personnelle est l'une des pierres angulaires de leur stratégie d'attraction et de rétention des employés. Par exemple, cela se traduit par des horaires adaptés pour chaque travailleur, que ce soit pour l'horaire de l'école pour les étudiants ou celui de la garderie pour les parents. Si l'on doit s'occuper de nos proches, pour les propriétaires, il n'y a pas de problème, on adapte l'horaire! Les étudiants ont même une fin de semaine sur deux de congé afin de se concentrer sur leurs études. Une bourse d'études modulable en fonction du niveau d'études est même disponible pour tous les étudiants employés et un bonus est donné à la diplomation! Quelle ouverture!

Un élément original qui mérite d'être soulevé est l'utilisation d'un calendrier d'activités sociales et de tirages dans le cadre de leur programme de reconnaissance du travail des employés. Au programme, des activités bien évidemment, mais aussi des tirages parmi les travailleurs de cartes-cadeaux ou d'autres types de prix. Chaque été, une fête familiale est organisée et, pour Noël, un gros party des fêtes permet de tisser des liens. Des activités extérieures sont aussi planifiées, comme aller jouer aux quilles ou bruncher tous ensemble!

Allocation mensuelle pour le bien-être

Depuis 2023, par le biais de l'application Tedy, une allocation mensuelle est donnée aux travailleurs pour leur bien-être. L'objectif était d'offrir un petit plus, se rapprochant



Une famille fière! On sent dans cette image l'incarnation même de toutes les valeurs familiales promues par l'entreprise. Quoi de mieux qu'une famille unie pour donner l'exemple! Quelle belle manière de démontrer à nos employés qu'ils sont importants pour nous.

des assurances collectives, sans faire payer les assurances aux travailleurs. L'allocation est utilisable notamment pour des frais de dentistes, d'optométrie, de massages, mais aussi pour des activités culturelles, des voyages et même des frais pour les animaux de compagnie. La rétroaction des travailleurs est très positive. À l'occasion, ils déposent même des allocations ponctuelles, utilisables par les travailleurs sur présentation des coupons de caisse.

Depuis environ 15 ans, un REER avec contribution de l'employeur est offert aux travailleurs. Ce n'est pas obligatoire, mais les employés qui le souhaitent peuvent utiliser ce programme. Ceux et celles qui l'utilisent sont heureux de savoir que l'employeur participe à leur retraite.

La *Ferme Paul Richard* est également un partenaire du programme FermEmploi. Par le biais de ce programme, les propriétaires favorisent le développement des compétences des travailleurs en milieu de travail. Ainsi, un meilleur encadrement des nouveaux travailleurs est facilité. Les travailleurs faisant partie de ce programme bénéficient de 24 semaines de formation spécifique, autant pour les ouvriers que pour les opérateurs de machinerie agricole.

Pourquoi ont-ils adopté cette approche RH si positive? Afin de permettre aux travailleurs de se sen-

tir inclus et de s'assurer de leur transmettre les valeurs familiales de l'entreprise. Les activités sociales créent

des liens, la formation développe les compétences et l'estime de soi. De cette manière, la motivation, le bien-être et le sentiment d'appartenance ne peuvent qu'être à leur meilleur! ○

CONSEILS DES RH

Programme d'assurances collectives

Depuis 2023, un Regroupement d'assurances collectives UPA – AGRICarières a été lancé et permet à tout employeur de plus de 3 employés locaux d'offrir cet avantage attractif! www.upa.qc.ca/producteur/formations/detail/offrir-une-assurance-collective-a-vos-employes-cest-possible

Le programme FermEmploi

Le programme FermEmploi offre un accompagnement personnalisé pour structurer la formation d'un nouvel employé et réaliser une intégration réussie en développant ses compétences ainsi que celles du superviseur.

— Noémie Dubuc, agente de liaison pour AGRICarières

La plateforme Tedy, un outil méconnu

Tedy est une plateforme qui permet aux entreprises de personnaliser les avantages sociaux et la reconnaissance des employés, améliorant leur bien-être grâce à des programmes flexibles et adaptés.

— Julie Lavoie, conseillère RH, Centre d'emploi agricole de l'Abitibi-Témiscamingue

Les valeurs familiales! Un gage de succès!

L'entreprise montre ses valeurs humaines en favorisant le bien-être, l'inclusion, la transparence et en mettant les besoins de ses employés au cœur de ses actions! Une belle source d'inspiration!

— Linda Lavoie, directrice adjointe UPA et coordonnatrice du Centre d'emploi agricole de l'Abitibi-Témiscamingue

FICHE TECHNIQUE

Nom des propriétaires

Maurice Richard, Diane Vaillancourt, Jean-Philippe Richard, Alexandre Richard, Isabelle Richard et William Richard

Année de fondation 1952

Spécialité

Œufs de consommation

Nombre d'employés 41



Source d'inspiration en gestion des ressources humaines

LA CRÉATIVITÉ AU SERVICE DE L'INCLUSIVITÉ

À la *Productions Maraîchères Mailhot*, nous sommes innovateurs et passionnés pour une agriculture durable, dans le respect de l'environnement, de l'économie et du social. Le souhait de l'entreprise? Trouver l'harmonie entre ces composantes afin de garantir un milieu de travail inclusif pour leurs travailleurs et travailleuses.

Avoir des travailleurs québécois et des travailleurs étrangers temporaires qui arrivent du Guatemala peut créer son lot de difficultés. Parlez-en aux Mailhot! Ils ont vite compris qu'il y avait deux mentalités complètement différentes chez leurs travailleurs et ont souhaité assurer une intégration parfaite pour tous. Trouver un juste milieu favorable afin que tous puissent y trouver leurs repères, dans le respect de leur culture.

Une prise de conscience est survenue en 2023. Ils ont réalisé qu'ils avaient des enjeux de communication avec les travailleurs. Plusieurs causes l'expliquaient, notamment, les difficultés de lecture et d'écriture des travailleurs étrangers. Pour essayer de dénouer la situation, ils ont fait preuve d'AGILITÉ pour s'adapter. Ils ont tout d'abord décidé de créer un groupe sur l'application WhatsApp.

Ainsi, ils diffusent les horaires, des informations ponctuelles, le guide de l'employé, les politiques de l'entreprise, et même un journal de l'entreprise, dans lequel se retrouve la progression de la saison, les bons coups, les faits saillants, les anniversaires et même parfois, des enjeux opérationnels ou de nature santé-sécurité au travail. De cette manière, il est possible pour les travailleurs ayant un niveau de littératie moins élevé de laisser des messages vocaux et donc de faciliter la communication. Les frustrations ont beaucoup diminué et la performance de l'entreprise s'est améliorée.

Inspirés par une expérience à l'école, les propriétaires ont décidé d'installer un téléviseur avec un diaporama dans la cafétéria. Ainsi, ils communiquent des informations en santé-sécurité, notamment, des informations sur l'herbe à puce (méconnue des TET), mais aussi, une sensibilisation au harcèlement psychologique en milieu de travail.

Une particularité chez les Mailhot, une formation obligatoire pour tous sur la conduite sécuritaire, après l'observation de différences culturelles majeures face à ce sujet. Depuis, les employés emmenés à conduire le font convenablement et les passagers connaissent maintenant les normes québécoises. Si le chauffeur reprend de mauvaises habitudes de conduite, ils peuvent le signaler.

Événements sportifs et jardinage, favoriser de saines habitudes de vie

Rien de mieux que le sport pour tisser des liens. En partant de ce principe, ils ont décidé de former une équipe de vélo mixte, composé de Québécois et de Guatémaltèques volontaires, afin de participer à deux événements sportifs : La Galopade de Saint-Esprit et Le défi vélo Pierre Lavoie. En plus de contribuer à de belles causes sociales et d'encourager les saines habitudes de vie, de solides liens se développent entre les participants!

Deux jardins pour les travailleurs ont été créés. L'un pour les Québécois et l'autre pour les TET. De belles discussions, du partage de connaissances et des découvertes de saveurs du monde favorisent le tissage de liens entre les travailleurs.

Avenir prometteur

Un souhait de la direction pour le futur : améliorer les formations internes en ajoutant un côté pratico-pratique sur le terrain. Une autre preuve d'AGILITÉ dans l'adaptation à leur clientèle, mais aussi face aux différents dialectes mayas qui se retrouvent chez leurs travailleurs. ○

FICHE TECHNIQUE

Nom des propriétaires

Marcel Mailhot, Raphaëlle Mailhot, Julien Gauthier, Simon Landry

Année de fondation

1984

Spécialité

Maraîchères et légumes de transformation

Nombre d'employés

125 en période de pointe, dont 86 travailleurs étrangers



CONSEILS DES RH

L'agilité organisationnelle! Qu'est-ce que c'est?

Dans un marché en constante évolution, les organisations sont amenées à revoir continuellement leurs stratégies d'affaires pour demeurer compétitives.

Un facteur de succès que l'on retrouve chez les entreprises performantes, c'est L'AGILITÉ organisationnelle! Concrètement, c'est leur capacité à se remettre en question et à adopter de nouvelles pratiques.

Ces habiletés d'introspection et d'adaptation permettent aux organisations de poser des actions innovantes pour surmonter les défis auxquels ils sont confrontés. C'est ce que l'on observe avec l'initiative des Productions Maraîchères Mailhot!

Évidemment, le succès d'une telle démarche dépend de plusieurs facteurs. Dans ce cas-ci, l'entreprise détenait une autre condition essentielle à la réussite : le positionnement de l'humain au cœur de ses décisions!

— Stéphanie Beaulieu, conseillère en ressources humaines, Centre d'emploi agricole de Lanaudière



Productions Maraîchères Mailhot

Voyez à l'œuvre, dans le cadre de la Galopade de Saint-Esprit, l'équipe mixte de la *Productions Maraîchères Mailhot*. Une bonne manière de tisser des liens tout en se sensibilisant aux bonnes habitudes de vie. Quoi de mieux que le sport pour répondre à ces deux besoins?

MA FERME MON MONDE

L'INCLUSION COMME VALEUR FONDAMENTALE

L'inclusivité est une valeur familiale et fondamentale très chère aux propriétaires. Eux-mêmes étant une famille métissée cubano-québécoise, ils comprennent très bien les enjeux des travailleurs étrangers qu'ils embauchent.


Dès le départ, en reconnaissant que les travailleurs étrangers font d'énormes sacrifices en quittant leurs familles et leurs domiciles pour venir travailler au Québec, les propriétaires de la *Ferme St-Élie* veulent s'assurer que l'atmosphère et les conditions de travail, mais aussi de vie, permettent de favoriser la rétention de leurs travailleurs. En quatre saisons, un seul travailleur n'est pas revenu, car il a immigré aux États-Unis pour y rejoindre sa famille. On peut dire que les résultats semblent au rendez-vous!

Dans une perspective de pouvoir garantir un nombre suffisamment d'heures à leurs travailleurs, afin qu'ils puissent bénéficier de l'assurance-emploi au printemps et à l'automne, les travailleurs de la *Ferme St-Élie* s'investissent dans le programme AgriFrancisation. Cela permet de valoriser l'humain et,

bien entendu, de développer la confiance en soi des travailleurs pour qui souvent l'espagnol est déjà leur deuxième langue.

Afin de tisser des liens entre les équipes de travail, plusieurs activités sont organisées. Qu'il soit question de barbecue, de journées d'autocueillette ou encore par la célébration des anniversaires tous ensemble, pour les propriétaires, célébrer l'équipe est primordial afin de démontrer les valeurs familiales qui sont le cœur de la marque employeur. « On ne veut pas être seulement des "Ti-boss!" », Andrée-Anne Fiset, copropriétaire

Valoriser par la communication

Avec plus de 11 000 abonnés sur Facebook, la *Ferme St-Élie* valorise le travail de leurs travailleurs en les mettant de l'avant-plan par le biais des réseaux. Ainsi, ils montrent à leur clientèle l'importance des travailleurs derrière les services offerts à la ferme. Ils ne tolèrent en aucun cas des commentaires d'abonnés jugés racistes ou discriminatoires et s'assurent également de sensibiliser leur clientèle aux valeurs d'inclusivité et de diversité qu'ils prônent. Cette sensibilisation des publics est essentielle afin de favoriser, à terme, l'intégration et l'inclusion des travailleurs étrangers partout au Québec. 

FICHE TECHNIQUE

Nom des propriétaires

Andrée-Anne Fiset et Jorge Yurien Hernandez Cobos

Année de fondation

1995 – Rachetée en 2020
Relève non apparentée

Spécialité

Fraises et framboises

Nombre d'employés

18 saisonniers



Ferme St-Élie



Admirer un coucher de soleil en faisant de l'autocueillette de citrouilles dans un environnement qui fait rêver! Quoi de mieux pour une activité sociale au travail?

Coop la Hutte



Il est possible d'observer IDLO, le projet musical des employés et des membres de la *Coop la Hutte*, dans le cadre d'un marché public régional.

LA GESTION HORIZONTALE, UN NOUVEAU MODÈLE À CONSIDÉRER?

À la *Coop la Hutte*, on fait les choses différemment!

L'objectif est de transformer les employés en membres coopérants, et il s'agit d'un modèle inspirant.

La passion! C'est certainement le dénominateur commun des membres de la *Coopérative la Hutte*. Des amis passionnés, qui cherchent par différents moyens à transmettre leur passion à de nouveaux collaborateurs.

Pour y arriver, la gestion horizontale de l'entreprise est un moyen d'atteindre l'objectif. Cette approche permet de prendre des décisions collectives en y intégrant également les nouveaux venus. Celles-ci sont porteuses et favorisent grandement le développement de l'autonomie, la synergie de l'équipe et le sentiment d'appartenance à la coopérative, tout en améliorant son efficacité.

Cette forme coopérative donne accès à plusieurs avantages fiscaux pour l'entreprise, en plus de répondre à la problématique importante du manque de relève agricole québécoise.


Repas collectifs et activités volontaires

À la *Coop la Hutte*, il est commun, durant la saison, de faire des repas collectifs et des activités telles que soirées festives au bord du feu et barbecue. Ce sont des occasions en or de pouvoir tisser des liens et de faciliter l'intégration des nouveaux équipiers. On y discute de sujets variés, mais surtout d'agriculture, de nouveaux modèles, d'idées alternatives, etc.

Un zine collectif, une occasion de partager la passion

Pour plusieurs, le mot zine ne signifie rien. Pourtant, il s'agit d'un type de communication qui peut être très porteur. En fait, il s'agit d'une publication à diffusion restreinte, à périodicité irrégulière et qui est coéditée par un petit groupe de passionnés.

Vous l'aurez deviné, la passion est de retour! Le groupe profite des occasions d'être réunis tous ensemble pour mettre à l'écrit leurs idées et influencer le monde. Plusieurs anciens travailleurs y ont contribué et y contribuent toujours. C'est une manière de maintenir les liens avec les anciens.

Ce modèle émergent sort du cadre habituel! Visiblement, c'est une manière de faire qui tend à avoir sa place dans l'agriculture de demain. La *Coopérative la Hutte* désire d'ailleurs recruter de nouveaux membres coopérants. Cela vous intéresse? Contactez-les! Vous ressentirez leur passion au premier contact! 

FICHE TECHNIQUE

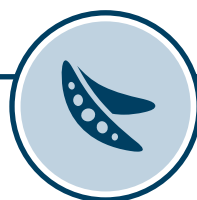
Nom des membres sur la convention

Janie Jalbert-Senneville, Antoine Boissé-Gadoury, Marianne Letarte.

Année de fondation 2020

Spécialité Maraîchers

Nombre d'employés 3



Contact : huttegallichan@gmail.com