



EN PARTENARIAT AVEC



agricarières
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la
production agricole



L'Union
des producteurs
agricoles
Centre d'emploi agricole

Fondée en 1929
LaTerre
DE CHEZ NOUS

Avec la participation financière de :

Québec 

MA FERME MON MONDE

CULTIVER DANS LE RESPECT DU CORPS ET DE L'ESPRIT

Le Domaine du Coq à l'Âne s'est donné une mission originale : nourrir sa communauté durant l'hiver grâce à un maraîchage biologique diversifié. Spécialisée dans les légumes de serres froides et les légumes de conservation, la ferme distribue 200 paniers de légumes de novembre à mai.

La prévention comme réflexe

Dès le matin, l'équipe se retrouve pour une séance d'étirements collectifs. Ce rituel, simple mais efficace, prépare le corps aux efforts physiques et réduit les risques de blessures. Dans un métier exigeant, cette attention à la santé physique est une marque de respect et de professionnalisme.

Une écoute constante

Au Domaine du Coq à l'Âne, la porte est toujours ouverte. Besoin d'une pause supplémentaire, d'un congé ou simplement de parler d'une situation? La direction se rend disponible, consciente que la qualité de l'écoute influence directement la motivation et la rétention du personnel. Cette flexibilité permet de mieux concilier travail et vie personnelle, même en période de production intense.

Renforcer les liens par le plaisir

Le travail d'équipe est nourri par des activités de team building : visites d'autres fermes, sorties surprises sur les heures de travail, moments de détente organisés en groupe, etc. Ces initiatives permettent de créer un lien solide entre collègues et de faire de la ferme un milieu où l'on a envie de revenir, saison après saison.

Hydratation, droit à la déconnexion et bonne humeur sont des règles implicites au Domaine. L'objectif est clair : prendre soin des gens qui font vivre la ferme pour assurer la pérennité du projet. Cette

philosophie se traduit par une atmosphère où respect et plaisir cohabitent naturellement.

Apprendre plutôt que seulement produire

La ferme adopte une approche éducative : chaque tâche devient une occasion d'apprendre. Les employés sont encouragés à poser des questions, à découvrir de nouvelles techniques et à comprendre les interventions réalisées. Cette vision valorise le développement personnel autant que la performance, et contribue à rendre le travail plus motivant.

Des projets pour mieux accueillir

Pour aller plus loin, l'équipe souhaite organiser une journée de rencontre avant l'arrivée des travailleurs saisonniers. Ce moment servirait à briser la glace, à créer un esprit de groupe avant même le début de la saison et à faciliter l'intégration de tous. **O**

FICHE TECHNIQUE

Région
Estrie

Spécialité
Maraîchage biologique



Domaine du Coq à l'Âne



De gauche à droite : Jade, stagiaire, Thomas, copropriétaire, Ariane, stagiaire.
En bas : Camille, copropriétaire, et Wesley, mascotte de la ferme!

CONSEIL DES RH

Créer un lieu de travail où il fait bon vivre

Dans une entreprise maraîchère, prendre soin des équipes, c'est essentiel. Offrir des pauses, de l'eau fraîche, et reconnaître les efforts, ça change tout. L'ambiance compte autant que le rendement. L'esprit d'équipe se construit avec des petits rituels : un bonjour le matin, des objectifs communs, et des moments partagés. Varier les tâches aide à garder l'énergie et à créer de la solidarité. Ce qui fait la différence, c'est un climat de confiance où chacun peut parler librement. Quand le respect et la coopération sont là, la motivation suit naturellement. Lorsque les responsables sont formés à l'écoute et à la bienveillance, c'est toute l'équipe qui avance ensemble, avec le sourire.

— Camille Néron, conseillère à la main-d'œuvre agricole, Centre d'emploi agricole de l'Estrie

Source d'inspiration en gestion des ressources humaines

Ferme Claude Roy et Fils inc.



La famille Roy, Gabriel, Alexis, Isabelle et Yves, avec leurs deux nouveaux travailleurs du Guatemala, Henry et Carlos.

CONSEIL DES RH

Une application mobile pour l'intégration des TET

L'application Agri-Connexion permet aux travailleurs agricoles issus de l'immigration de trouver toutes les informations utiles à leur intégration sociale et professionnelle au Québec, et ce, sur une seule plateforme. Possiblement isolés dans des milieux ruraux, ils peuvent ainsi se connecter pour trouver les réponses à leurs questions concernant, par exemple, la santé et la sécurité au travail, la paie et les impôts, les soins de santé ou encore la conduite automobile au Québec. Ils y trouvent également les coordonnées d'organismes utiles et les détails d'événements leur étant destinés.

— Noémie Dubuc, agente de liaison, AGRicarrières

CRÉER L'ENVIE DE RESTER DÈS LE PREMIER JOUR

Depuis 1968, la Ferme Claude Roy et Fils inc., conjugue production laitière, culture céréalière et acériculture. Aujourd'hui dirigée par Yves et Ghislain Roy, l'entreprise familiale compte environ 80 vaches en lactation, des cultures de maïs, blé, soya et foin, ainsi qu'une érablière de 3 800 entailles. Derrière cette variété de production se cache deux piliers : l'importance de prendre soin des gens qui font vivre la ferme et le travail d'équipe.

Investir dans l'humain

En 2025, l'entreprise a franchi une étape importante en embauchant deux travailleurs supplémentaires à temps plein. L'objectif : mieux répartir les tâches, éviter l'épuisement et dégager du temps pour la gestion du troupeau, mais aussi pour former la relève familiale. Les enfants, intéressés par le métier de producteur laitier, bénéficient ainsi de plus de temps pour apprendre les rouages de la gestion et des techniques de production.

Un accueil personnalisé pour les travailleurs étrangers

La Ferme Claude Roy et Fils se distingue par un accueil hors du commun. Lorsqu'un travailleur étranger rejoint l'équipe, tout est pensé pour qu'il se sente attendu et respecté. Dès son arrivée, il est accompagné dans son installation, reçoit des vêtements de

travail neufs, des articles de soins personnels, une épicerie de départ, et même une carte Internet pour communiquer facilement avec sa famille. L'employeur prend le temps de se renseigner sur ses habitudes alimentaires et facilite les liens avec d'autres travailleurs de la même origine dans la région.

Les premiers jours, le nouvel employé partage les repas du midi avec la famille, créant un climat chaleureux et facilitant l'intégration. Un cartable regroupant toutes les informations utiles — droits, services disponibles, fonctionnement de la ferme — lui est remis. Un rythme d'apprentissage progressif, une liste de tâches claires et l'assurance d'un travail en équipe complètent ce processus.

Mesurer le bien-être

L'entreprise prévoit mettre en place un tableau où les employés

pourront indiquer volontairement s'ils souhaitent effectuer plus d'heures, tout en garantissant 40 heures par semaine. Des questionnaires de satisfaction seront instaurés pour mesurer le bien-être au travail. Et pour offrir des moments de détente, des vélos et un espace extérieur de repos seront bientôt disponibles.

Une vision à long terme

Pour la Ferme Claude Roy et Fils inc., la gestion des ressources humaines ne se limite pas à embaucher et former. Il s'agit de bâtir des relations durables, où chaque membre se sent respecté, soutenu et intégré. Dans un contexte agricole où la fidélisation est un défi, la ferme familiale prouve qu'un accueil humain réfléchi et le travail d'équipe sont des investissements rentables pour l'avenir. **O**

FICHE TECHNIQUE

Région
Lanaudière

Spécialités
Laitière, grandes cultures et acéricole



MA FERME MON MONDE



De gauche à droite : Ariane, Catherine, Joel Gilberto et Leonel Alexander.

ET SI LE BIEN-ÊTRE ÉTAIT UN AVANTAGE CONCURRENTIEL?

La Ferme Zimo SENC est un bel exemple de relève agricole réussie. Issue d'un transfert non apparenté, cette ferme laitière est aujourd'hui en pleine expansion. Derrière cette croissance se cache une conviction forte : une entreprise prospère repose sur des employés heureux, motivés et engagés.

Une vision humaine avant tout

Pour Annie Drouin, propriétaire et gestionnaire, la gestion des ressources humaines est bien plus qu'une obligation administrative. C'est un pilier stratégique. « Un employé heureux de travailler sera pleinement efficace, performant et contagieux dans son enthousiasme », explique-t-elle. Ce climat positif se reflète directement dans la productivité, la rétention du personnel et, ultimement, dans la rentabilité de l'entreprise.

Former et sécuriser

À la Ferme Zimo, le développement des compétences ne s'arrête jamais. La formation continue est encouragée, qu'il s'agisse de perfectionner les techniques de travail ou de renforcer la santé et la sécurité au quotidien. Chaque méthode est révisée constamment tout en mettant de l'avant les compétences de chacun. Cette approche permet non seulement de maintenir des standards élevés de qualité, mais aussi de valoriser chaque membre de l'équipe, en lui donnant les outils pour évoluer.

La sécurité est un enjeu central. Des pratiques adaptées au quotidien et des rappels réguliers visent à prévenir les accidents et à assurer un environnement sain pour tous. Dans un métier où les risques physiques sont réels, cette vigilance est essentielle.

Miser sur le mieux-être

Le bien-être au travail est une valeur phare. La ferme met en place des initiatives pour créer un climat chaleureux et motivant. Les relations sont basées sur le respect, l'écoute et la reconnaissance. Les employés sont invités à participer aux sorties familiales chaque semaine. Cette attention contribue à forger un sentiment d'appartenance, fort dans une petite équipe comme celle de la Ferme Zimo SENC, qui compte deux travailleurs étrangers ainsi que leurs deux enfants engagés.

Concilier travail et vie personnelle

La conciliation travail-famille est également au cœur des priorités. Dans

un secteur où les horaires peuvent être exigeants, l'entreprise cherche à offrir une flexibilité qui permet à chacun de trouver un équilibre. Chacun a son horaire adapté qui permet travail et congé. Cette ouverture favorise non seulement la satisfaction des employés, mais aussi leur engagement à long terme.

Une ferme tournée vers l'avenir

La Ferme Zimo voit grand. Son expansion actuelle s'accompagne d'une volonté constante d'améliorer ses pratiques en gestion humaine. Chaque action est pensée pour soutenir à la fois la croissance économique et le développement du capital humain.

En misant sur la formation, la sécurité, le mieux-être et l'équilibre, la Ferme Zimo SENC démontre qu'une petite équipe soudée et bien accompagnée peut réaliser de grandes choses. O

Ferme Zimo SENC

CONSEIL DES RH

La clé d'une équipe mobilisée? La communication!

Utiliser des outils simples comme un carnet de bord, un tableau d'affichage, un groupe de messagerie ou des courtes rencontres d'équipe permet de garder tous les employés informés et engagés. Ces échanges réguliers renforcent la confiance, réduisent les malentendus et favorisent un climat de travail positif. En parallèle, miser sur la formation continue, la santé-sécurité et le mieux-être valorise chaque employé et développe ses compétences. Une équipe bien informée et soutenue, c'est une entreprise qui performe, fidélise et attire les talents!

— Justine-Elizabeth Brown, conseillère RH, Centre d'emploi agricole de la Chaudière-Appalaches

FICHE TECHNIQUE

Région
Chaudière-Appalaches

Spécialité
Laitière



Source d'inspiration en gestion des ressources humaines

CULTIVER AUTREMENT : LA FERME QUI MISE SUR L'HUMAIN

La ferme Sadrilou, située dans les Laurentides, illustre bien comment l'agriculture peut rimer avec bien-être, respect et engagement. Spécialisée dans la production maraîchère, la ferme Sadrilou cultive des légumes, produit des œufs et élève des chèvres. À cela s'ajoutent des produits transformés faits maison, toujours dans le respect de la nature et du goût authentique. Pour cette équipe de trois personnes, nourrir sainement et localement est bien plus qu'un métier : c'est une mission.

Des pratiques RH qui font la différence

Pour se démarquer et attirer les talents, l'entreprise mise sur cinq piliers :

1. Recrutement et intégration

L'embauche privilégie les personnes curieuses d'apprendre l'agriculture à petite échelle. Avant toute décision, une visite découverte d'une demi-journée permet aux candidats de s'immerger dans les valeurs de la ferme.

2. Formation et développement

L'apprentissage se fait sur le terrain, avec une approche pratique des techniques de culture et des soins aux animaux. La polyvalence est encouragée : chacun peut participer aux champs, à la gestion des animaux et à l'organisation du travail.

3. Évaluation et reconnaissance

Les échanges réguliers et informels favorisent l'amélioration continue. La rémunération est équitable et complétée par des avantages comme des paniers de légumes et des rabais sur les produits.

4. Bien-être et sécurité

Les horaires sont flexibles et adaptés aux saisons ainsi qu'aux réalités des employés, qu'ils soient étudiants ou travailleurs étrangers. Le climat est bienveillant, basé sur la confiance et l'entraide.

5. Culture d'entreprise engagée

Le respect du vivant guide chaque décision. Les employés sont invités à proposer des idées pour améliorer les pratiques ou développer de nouveaux produits.

Un recrutement gagnant sur tous les plans

Lors de la dernière saison, Carmen Thérien s'est tournée vers son Centre d'emploi agricole afin d'embaucher. Lorsque Catherine Whitehead, conseillère RH au Centre d'emploi Outaouais-Laurentides a reçu la candidature de Daniel Thieffy, elle a toute suite pensé à la Ferme Sadrilou. Ce travailleur originaire de la Côte d'Ivoire et étu-



L'équipe partage un dîner pour souligner la fin de la saison! De gauche à droite : Une amie de la famille, Carmen, son conjoint ainsi que Daniel.

diant au DESS en planification territoriale et développement local, s'intéressait à l'agriculture maraîchère et souhaitait travailler sur une ferme aux valeurs humaines afin d'approfondir ses connaissances en lien avec tous les aspects de la gestion d'une petite entreprise agricole.

maintenant complété le programme FermEmploi d'AGRICarières. Il souhaite s'installer au Québec et s'investir dans des projets permettant de nourrir sainement la population en facilitant l'accès à la nourriture.

Pourquoi investir dans la GRH ?

Pour Carmen, la motivation est claire : « Le plaisir de partager, de s'améliorer et de s'enrichir au contact de l'autre. » Les tâches parfois ardues deviennent plus légères dans un

contexte d'entraide et de respect mutuel. Fixation d'objectifs clairs, évaluations régulières et reconnaissance sont autant de leviers pour maintenir la motivation et la cohésion. O

FICHE TECHNIQUE

Région
Laurentides
Spécialité
Maraîcher



CONSEIL DES RH

Collaborer avec des organismes spécialisés en intégration de main-d'œuvre et en placement de travailleurs d'origine immigrante peut s'avérer une bonne option pour combler vos besoins en ressources humaines. Ces partenaires peuvent vous proposer des candidats motivés et déjà familiarisés avec le secteur agroalimentaire québécois qui possèdent à la fois de bonnes compétences techniques et un bon savoir-être. En collaborant avec des partenaires spécialisés, vous aurez un soutien sur mesure et des outils adaptés pour optimiser vos processus de recrutement.

— Catherine Whitehead, conseillère RH, Centre d'emploi agricole Outaouais-Laurentides

MA FERME MON MONDE



Verger Sainte-Marguerite

CONSEIL DES RH

Mutuelle de prévention

La ferme est un milieu de travail où se côtoient employés, fournisseurs et clients. Pour plusieurs, il s'agit également d'un milieu de vie où se rassemblent famille, amis et voisins. Les risques sont omniprésents, et il est de la responsabilité de l'employeur de protéger la santé et la sécurité de tous ces visiteurs. La Mutuelle de prévention de l'UPA est un programme idéal pour accompagner les producteurs et productrices agricoles dans cette mission, grâce à un service personnalisé, basé sur l'identification, la correction et le contrôle des risques. Les conseillers préventionnistes ont également toutes les connaissances nécessaires pour soutenir les employeurs en matière d'exigence et de normes de la part de la CNESST.

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

CULTIVER DES FRUITS... ET UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

Le Verger Sainte-Marguerite est bien plus qu'une ferme biologique spécialisée en framboises, bleuets et pommiers nains. Sur ses 6,5 hectares, l'entreprise conjugue expertise agricole et gestion humaine, convaincue que la performance passe d'abord par le bien-être des employés.

Un recrutement structuré

Pour s'assurer de recruter les bonnes personnes, le Verger Sainte-Marguerite collabore étroitement avec le Centre d'emploi agricole (CEA) de la Mauricie. Ce partenariat permet de mettre en place un processus d'embauche complet, qu'il s'agisse de travailleurs étrangers temporaires (TET) ou de main-d'œuvre locale. Cette approche professionnelle garantit que chaque nouvelle recrue correspond aux besoins de l'entreprise et qu'elle dispose des qualités nécessaires pour s'y épanouir.

Miser sur le développement des talents

En 2024, l'entreprise a saisi l'opportunité offerte par le programme FermEmploi pour structurer l'intégration d'un employé

clé. Voyant immédiatement son potentiel, l'employeur a décidé d'investir pleinement dans sa formation. L'objectif : lui permettre de progresser dans ses compétences et assurer sa rétention à long terme. Cette démarche illustre la volonté de bâtir une équipe solide et qualifiée, en misant sur le développement des talents déjà présents.

Santé et sécurité : une prise de conscience

Un accident de travail survenu en 2024 impliquant un TET a agi comme déclencheur. Dès 2026, le Verger rejoindra la Mutuelle de prévention de l'UPA, afin de renforcer ses pratiques en santé et sécurité au travail. Cette décision proactive démontre un engagement réel à protéger ses employés, bien avant qu'un incident plus grave ne survienne.

Pour Alexandre Tourigny, responsable de l'entreprise, le calcul est simple : des employés heureux sont plus performants et fidèles. La dimension économique compte, mais elle ne surpasse pas le désir d'offrir un environnement sain, agréable, sécuritaire et respectueux. Ce climat positif est perçu comme un investissement aussi important que la qualité des cultures.

Une documentation rigoureuse

En plus de ses engagements en SST, l'entreprise souhaite mettre en place des dossiers employés complets, incluant contrats de travail, évaluations annuelles, guides d'accueil et intégration, ainsi que le suivi des avis disciplinaires. Ces outils permettront d'uniformiser la gestion, de clarifier les attentes et de soutenir la progression de chaque membre de l'équipe. ○

FICHE TECHNIQUE

Région
Mauricie

Spécialités
Framboises, bleuets
et pommiers nains biologiques



FICHE TECHNIQUE

Région
Laurentides

Spécialité
Maraîcher



Source d'inspiration en gestion des ressources humaines

DE SIMPLES ÉCHANGES À UNE STRATÉGIE DE GESTION GAGNANTE!

La Microferme l'Enracinée incarne l'esprit de créativité et de solidarité qui anime la nouvelle génération de producteurs maraîchers. Fondée il y a huit ans par Nadine Pineault et son conjoint Alexandre Couture-Lalande, l'entreprise a évolué d'une petite aspergeraie de trois acres à une ferme diversifiée qui cultive aujourd'hui une trentaine de légumes selon des pratiques biologiques et durables.

Une entrepreneure aux multiples chapeaux

Comme bien des gestionnaires de petites fermes, Nadine porte plusieurs chapeaux : productrice, gestionnaire, formatrice... et responsable des ressources humaines. Seule à la barre de la ferme, elle constatait parfois un manque de soutien et de ressources pour améliorer ses pratiques, notamment en recrutement et en organisation du travail.

Les Jasettes maraîchères : un réseau qui change tout

L'étincelle est venue après avoir participé à quelques rencontres de codéveloppement entre producteurs organisées par le Centre d'emploi agricole Outaouais-Laurentides. En hiver 2025, Nadine prend l'initiative de lancer un réseau local de petits maraîchers des Basses-Laurentides. Sur dix fermes invitées, sept répondent à l'appel. Ensemble, elles créent Les Jasettes maraîchères, des rencontres informelles, en personne ou en virtuel, pour échanger sur la gestion et le quotidien du métier.

En six rencontres cet hiver, le groupe a abordé des sujets variés : échelles salariales, pratiques de recrutement, affichage de postes, processus d'entrevue, gestion des conflits, et

même partage de candidatures. Ces échanges se sont prolongés tout l'été par messages, et des visites festives entre fermes sont prévues pour renforcer les liens entre équipes.

Des impacts concrets sur la gestion RH

Ce réseau de soutien a rapidement porté ses fruits. Nadine note une amélioration notable dans ses pratiques de recrutement : en 2025, elle a terminé son embauche un mois plus tôt qu'à l'habitude, avec des candidats locaux motivés désireux d'apprendre. Les discussions avec ses pairs lui ont aussi permis de valider certaines décisions, de trouver des solutions à des problématiques de gestion et d'acquiescer de nouvelles idées.

Miser sur la formation et l'autonomie

La ferme embauche des travailleurs locaux, souvent sans expérience, mais passionnés. Nadine investit donc beaucoup de temps dans leur formation et leur accompagnement. Pour l'avenir, elle souhaite développer davantage d'outils organisationnels – cahiers de tâches, affichage de procédures, supports visuels – afin de clarifier les attentes, simplifier la formation et encourager l'autonomie.

Un modèle inspirant

En créant un réseau d'entraide entre fermes, la Microferme l'Enracinée prouve que la GRH ne se limite pas à ce qui se passe à l'intérieur d'une seule entreprise. Par le partage, la collaboration et l'ouverture, Nadine Pineault a trouvé une façon innovante de soutenir son équipe tout en renforçant la communauté agricole locale. Un modèle inspirant pour les fermes qui souhaitent allier performance, entraide et plaisir au travail. ○

Microferme l'Enracinée



Une partie de l'équipe s'affaire aux récoltes

CONSEIL DES RH

Le codéveloppement

Le codéveloppement est une pratique qui regroupe généralement des individus d'un même domaine, entreprise ou profession. Grâce aux échanges entre les membres du groupe sous des thématiques précises, l'intelligence collective est mise à profit pour susciter des réflexions et apporter différentes perspectives face à des défis et enjeux.

Cette pratique peut prendre plusieurs formes : en petits ou grands groupes, à durée déterminée ou indéterminée, avec une structure formelle ou informelle, en présentiel, en ligne, etc. Le format, les sujets abordés et les objectifs visés par les échanges dépendent du groupe et de l'entente mutuelle préétablie.

En plus de permettre de trouver des solutions novatrices, d'échanger des conseils, de favoriser l'apprentissage et de briser l'isolement, les groupes de codéveloppement permettent de développer des compétences interpersonnelles, d'écoute et de communication.

— Catherine Whitehead, conseillère RH, Centre d'emploi agricole Outaouais-Laurentides

MA FERME MON MONDE

DES NOUVELLES DE NOS ENTREPRISES INSPIRANTES DE L'AN DERNIER...

En 2024, les entreprises agricoles qui ont fait rayonner leurs bonnes pratiques en gestion des ressources humaines ont chacune reçu une bourse de 500 \$ pour gâter leur équipe. Résultat : des activités mémorables qui ont répandu le bonheur d'un bout à l'autre du Québec!

Ferme Montrémi

Production laitière –
Centre-du-Québec

Soir de première pour une partie de l'équipe... direction l'aréna pour voir les Tigres de Victoriaville. Les trois travailleurs étrangers temporaires qui composent l'équipe ont assisté pour la première fois à une partie de hockey! Les sourires parlent d'eux-mêmes, le plaisir était au rendez-vous!



Ferme St-Ours

Production avicole – Montérégie

Collègues et familles ont profité d'une journée conviviale, entre terrasse animée, paellas préparées sur place et une foule d'activités extérieures. Jeux gonflables, volleyball, lancer de la hache en plastique, manga géant et plus encore ont fait le bonheur des petits comme des grands!



Cultures Gen V

Production maraîchère – Montérégie

Une soirée conviviale mêlant bingo, pizza et cinéma — un moment simple et festif pour souligner l'engagement quotidien de l'équipe!



Ferme St-Éli

Fraises-framboises - Estrie

Toutes les petites attentions sont importantes à la Ferme St-Éli. Distribution de friandises glacées lors des grandes chaleurs, collations après les grosses récoltes de fraises, souper pizza et sorbet. Des petits moments de pauses bien mérités que les employés apprécient particulièrement!



Ferme avicole Paul Richard

Production œufs de consommation –
Abitibi-Témiscamingue

Ambiance néon, bonne humeur et esprit d'équipe à son meilleur. Une sortie entre collègues et familles qui a plu à tous! ○



Coop la Hutte

Production maraîchère – Abitibi-Témiscamingue

Le projet musical des membres de l'équipe a pris son envol. Ceux-ci ont offert un spectacle pour rassembler l'équipe et la communauté, affectueusement appelée « les mangeurs de légumes. »



Un goût de miel

Production apicole –
Centre-du-Québec

Malgré les périodes occupées, les moments pour se rassembler sont importants et ne manquent pas! La preuve : l'équipe a célébré autour d'un savoureux souper à thématique brésilienne.



Productions maraîchères Mailhot

Production maraîchère –
Lanaudière

Pour une première édition, l'entreprise a organisé une soirée reconnaissance combinée au BBQ annuel! L'occasion était idéale pour célébrer les 20 ans de service de quatre employés — Québécois et TET — autour d'un méchoui qui a réuni toute l'équipe!

