

GUIDE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS



DROITS DE LA PERSONNE
EN MILIEU AGRICOLE

GUIDE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

DROITS DE LA PERSONNE
EN MILIEU AGRICOLE

Publié par la Direction
de la recherche, de
l'éducation-coopération et
des communications de la
Commission des droits de
la personne et des droits
de la jeunesse.

Dans le présent document,
le masculin est utilisé
à titre d'épicène afin
d'alléger le texte.

Le contenu du présent
document ne constitue pas
un avis juridique.

RÉDACTION :
Carole Fiset

GRAPHISME :
Marie-Denise Douyon

PHOTOS :
123rf.com
canstockphoto.com

Photo de la ferme
4^e de couverture, CDPDJ

IMPRIMERIE :
Transcontinental

Toute reproduction,
en tout ou en partie,
est permise à condition
d'en mentionner la source.

Dépôt légal – 2010
Bibliothèque nationale du
Québec

ISBN 978-2-550-60690-1

TABLE DES MATIÈRES



SEMER LE RESPECT AU TRAVAIL	6
À qui s'adresse la Charte?	6
Voici les droits fondamentaux protégés par la Charte	6
Qu'est-ce que la discrimination?	7
CULTIVER LES DROITS ET LIBERTÉS	8
Qu'advient-il du droit de gestion de l'employeur?	8
IMPLANTER DES BONNES PRATIQUES	9
Comment s'assurer que vos pratiques de recrutement et d'embauche sont exemptes de discrimination?	9
LES CONFLITS : SOURCE DE DISCRIMINATION	11
Comment gérer les conflits en respectant les droits de la personne?	11
Qu'est-ce que le harcèlement discriminatoire?	12
AGIR ET PRÉVENIR : DES OUTILS À VOTRE PORTÉE	13
Que faire si vous pensez qu'un membre de votre personnel subit de la discrimination ou du harcèlement discriminatoire?	13

UN TERREAU RICHE DE SOLUTIONS	15
L’accommodement raisonnable en milieu de travail concerne-t-il l’employeur agricole?	15
VEILLER AU GRAIN	16
La surveillance vidéo porte-t-elle atteinte aux droits et libertés du personnel?	16
BIENVENUE SOUS MON TOIT	17
Que faire lorsque l’hébergement est lié à un emploi?	17
LE CASIER JUDICIAIRE : LA PRUDENCE EST DE MISE	18
Un employeur peut-il refuser d’embaucher une personne qui a des antécédents judiciaires?	18
ALCOOL ET TRAVAIL NE FONT PAS BON MÉNAGE	19
Comment traiter le problème de la consommation d’alcool en milieu de travail?	19
SI UNE RÉCOLTE EST COMPROMISE	21
Quels sont les recours?	21
NOS RESSOURCES	22
NOTES	23

SEMER LE RESPECT AU TRAVAIL



Les valeurs au cœur du monde agricole s'incarnent dans le respect de la personne, la solidarité, l'action collective, la justice sociale, l'équité et la démocratie. Ces valeurs rejoignent les valeurs et les principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne, qui est la loi fondamentale du Québec.

À qui s'adresse la Charte?

La Charte s'adresse à tous. Elle s'applique notamment en milieu de travail et protège les droits et libertés des travailleurs. En tant qu'employeur, vous possédez des droits et libertés et vous êtes également responsable de respecter les droits et libertés des personnes qui travaillent au sein de votre entreprise. Qu'ils soient superviseurs ou chefs d'équipe, travailleurs ou travailleuses, tous sont responsables de respecter les droits et libertés des autres membres du personnel, y compris les vôtres.

Voici les droits fondamentaux protégés par la Charte :

- le droit à la vie, à la liberté, à l'intégrité de sa personne;
- le droit d'être secouru lorsque la vie d'une personne est en danger;
- le droit au respect du secret professionnel quand une personne consulte, entre autres, un professionnel de la santé ou un avocat;



SEMER LE RESPECT AU TRAVAIL

- la liberté de religion, de réunion pacifique et d'association (qui inclut toute activité syndicale);
- le respect de la dignité, le droit à la vie privée.
- l'inviolabilité de la demeure; il est défendu d'entrer chez une personne et d'y prendre quoi que ce soit sans son consentement. Cependant, un employeur a la responsabilité d'assurer la sécurité et de vérifier l'entretien des lieux d'hébergement qu'il fournit à ses travailleurs.

7

Qu'est-ce que la discrimination?

Il y a discrimination interdite lorsqu'un individu ou une organisation se fonde sur une « caractéristique personnelle » de quelqu'un pour lui refuser un bien ou un service entraînant une distinction ou exclusion. La Charte reconnaît le droit à l'égalité des personnes peu importe leur race, leur couleur, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur état civil, leur âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), leur religion, leurs convictions politiques, leur langue, leur origine ethnique ou leur pays d'origine, la grossesse, leur condition sociale ou leur handicap ou un moyen pour pallier ce handicap. Il est interdit d'exercer de la discrimination pour l'un de ces motifs.

CULTIVER LES DROITS ET LIBERTÉS



Qu'advient-il du droit de gestion de l'employeur?

Comme employeur, vous avez le droit d'attribuer des tâches, d'évaluer la performance au travail, d'imposer des mesures disciplinaires et même de congédier un employé. C'est votre droit de gestion. Cependant, ce droit ne peut être exercé de manière arbitraire, abusive ou discriminatoire.

Par exemple, il est discriminatoire de refuser d'embaucher une femme pour occuper un poste de manœuvre agricole ou encore d'accorder une rémunération différente selon l'origine ethnique ou la couleur de la peau d'un groupe de travailleurs. La Charte des droits et libertés de la personne protège les droits de tous en milieu de travail.

Il est plus facile de respecter le droit des autres et de faire respecter ses propres droits si chaque personne a une bonne compréhension du travail à accomplir. Il est également important d'établir et de faire connaître clairement le niveau des responsabilités de chaque employé dans l'entreprise.



IMPLANTER DES BONNES PRATIQUES

Comment s'assurer que vos pratiques de recrutement et d'embauche sont exemptes de discrimination?

Comme employeur, vous avez toujours le droit de recruter et de sélectionner des employés compétents et qualifiés pour les emplois à pourvoir, mais ce droit doit s'exercer dans le respect de la Charte qui interdit la discrimination.

Un employeur, qu'il s'adresse ou non à un centre d'emploi, doit s'assurer que la description de l'emploi et des principales tâches ne comporte pas un biais discriminatoire, notamment en ce qui a trait aux exigences ou aux conditions de travail, ce qui aurait des conséquences au moment du recrutement, de la sélection et de l'embauche des futurs employés.

Les exigences d'un emploi peuvent parfois entraîner l'exclusion ou désavantager certains groupes de personnes plus particulièrement visées par la discrimination. Par exemple, exiger d'avoir acquis de l'expérience canadienne là où ce n'est pas nécessaire à l'emploi pourrait entraîner l'exclusion de candidats d'origine étrangère. Il en va de même dans un secteur où les femmes sont peu représentées. Il est discriminatoire d'exiger uniquement des candidatures masculines ou même d'exclure automatiquement une candidature féminine de votre processus de sélection au moment de l'embauche

IMPLANTER DES BONNES PRATIQUES



d'une personne préposée aux récoltes ou encore d'ouvriers ou d'ouvrières agricoles en production de grains.

La Charte précise également qu'un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi. Ainsi, un centre d'emploi agricole ne doit pas accepter de recevoir une offre d'emploi qui comporte une exigence discriminatoire.



LES CONFLITS : SOURCE DE DISCRIMINATION

Comment gérer les conflits en respectant les droits de la personne?

11 | Comme employeur, vous avez la responsabilité d'assurer un milieu de travail et des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent la santé et la sécurité de vos employés, tel que le prévoit la Charte. Par conséquent, vous ne pouvez pas fermer les yeux sur une situation de conflit. Les tensions sont contreproductives et se reflètent sur l'efficacité du personnel. Le respect au travail doit être la règle fondamentale qui guide tous les rapports entre les membres du personnel. Il vous faut donc mettre en place un règlement formel interdisant tout abus verbal et toute forme de violence. Comme employeur, vous êtes en droit de recourir à des mesures disciplinaires graduelles en fonction de la gravité des actes commis par un membre de votre personnel.

Lorsqu'un désaccord dégénère en conflit de travail, le recours à la médiation permet souvent de désamorcer la situation problématique. La médiation s'appuie sur la collaboration des personnes en conflit. En tant qu'employeur, vous pouvez exercer vous-même le rôle de médiateur ou désigner une personne qui pourra agir en tant que médiateur. La solution adoptée au terme de la médiation ne doit jamais avoir un effet discriminatoire sur l'une ou l'autre des personnes concernées par ce conflit. Tous les membres du personnel doivent savoir qu'il est

LES CONFLITS : SOURCE DE DISCRIMINATION



possible d'avoir recours à un médiateur dans leur milieu de travail. La médiation favorise un climat de travail productif et propice au respect des droits de tous. Elle est un outil efficace de prévention du harcèlement discriminatoire.

Qu'est-ce que le harcèlement discriminatoire?

En vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, il est interdit de harceler une personne en raison de l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10. Harceler une personne, c'est lui dire des insultes, la rabaisser, lui donner un surnom blessant, la bousculer... Harceler une personne, c'est aussi l'exclure volontairement par des gestes ou en lui cachant de l'information nécessaire à son travail.

Chercher à obtenir des faveurs sexuelles d'une personne sans son consentement est considéré comme du harcèlement sexuel. Agresser physiquement quelqu'un, l'agresser sexuellement ou voler ses biens sont des actes passibles d'une arrestation et de poursuites en vertu du Code criminel.



AGIR ET PRÉVENIR : DES OUTILS À VOTRE PORTÉE

Que faire si vous pensez qu'un membre de votre personnel subit de la discrimination ou du harcèlement discriminatoire?

Comme employeur vous devez assurer à vos employés un milieu de travail sans discrimination ni harcèlement discriminatoire. L'employeur a l'obligation d'agir.

13

Une personne victime de harcèlement discriminatoire doit d'abord faire savoir à la personne qui la harcèle qu'elle doit cesser ses agissements. Si cette demande n'a aucun effet ou si la victime est incapable de parler directement à celui ou celle qui la harcèle, elle doit en parler à son employeur et lui demander de mettre fin à la discrimination ou au harcèlement qu'elle subit. Si ces démarches ne réussissent pas à faire cesser le harcèlement discriminatoire, la victime peut utiliser des recours pour faire respecter ses droits. Pour en savoir davantage, reportez-vous à la section consacrée aux recours à la page 21 de cette brochure.

En tant qu'employeur, vous devez prévenir et traiter les cas de harcèlement discriminatoire dans votre entreprise, de la façon suivante :

- en donnant la consigne interdisant formellement toute forme de harcèlement discriminatoire au travail;

AGIR ET PRÉVENIR : DES OUTILS À VOTRE PORTÉE



- en nommant une personne de confiance qui sera chargée de recevoir et de traiter les plaintes de harcèlement discriminatoire;
- en offrant du soutien au membre du personnel qui vit du harcèlement discriminatoire;
- en invoquant des mesures disciplinaires allant de l'avis verbal jusqu'à la suspension et le congédiement de la personne fautive;
- en sensibilisant l'ensemble du personnel à ce phénomène.

Tous ces éléments peuvent faire partie d'une politique contre le harcèlement discriminatoire en milieu de travail dans votre entreprise. Vous trouverez un exemple d'une telle politique sur le site Internet de la Commission à l'adresse www.cdpcj.qc.ca.



UN TERREAU RICHE DE SOLUTIONS

L'accommodement raisonnable en milieu de travail concerne-t-il l'employeur agricole?

Comme employeur, vous devez traiter de bonne foi toute demande d'accommodement raisonnable.

Lorsqu'une pratique a un effet discriminatoire sur un membre du personnel, l'employeur a l'obligation de chercher un moyen d'accommoder cette personne. On évalue la contrainte excessive en tenant compte des coûts, de son impact sur l'organisation de l'entreprise, ainsi que sur la sécurité et les droits des autres.

Pour leur part, les personnes qui demandent un accommodement doivent aussi tenter d'ajuster, si possible, leurs besoins aux exigences de leur emploi. Si la demande d'accommodement n'est pas raisonnable, l'employeur est en droit de la refuser.

Un exemple :

De retour au travail à la suite d'un accident de bicyclette, une préposée à l'emballage des carottes ne peut plus rester debout pendant plus d'une heure à cause de limitations aux jambes. Suivant le conseil de son médecin, elle demande à travailler assise, alors que les autres employés travaillent debout. L'employeur devra examiner la demande et évaluer tous les moyens raisonnables pour faciliter l'exécution de ses tâches, sans quoi il pourrait porter atteinte au droit à l'égalité de cette employée en raison de son handicap.

VEILLER AU GRAIN



La surveillance vidéo porte-t-elle atteinte aux droits et libertés du personnel?

Comme employeur, vous avez bien sûr le droit de contrôler le travail de vos salariés. Toutefois, le fait de braquer sur eux en permanence une caméra afin d'épier leurs moindres gestes, de surveiller leur comportement ou leur productivité pourrait contrevenir aux dispositions de la Charte. Une telle surveillance risque de porter atteinte au droit de ces personnes à des conditions de travail justes et raisonnables.

En milieu agricole, particulièrement chez les producteurs animaliers, il est fréquent qu'un employeur ait recours à des caméras vidéo afin d'assurer la surveillance de son troupeau. Toutefois, cette mesure de prudence ne doit pas l'amener à épier en permanence ses employés avec ces mêmes caméras.

Ce type de surveillance n'est permis que dans des circonstances particulières et pour des raisons de sécurité, soit pour que cessent des activités qui menacent les biens de l'employeur, comme le vol, des gestes de vandalisme ou de sabotage, etc.

La Charte protège le droit à la dignité et le droit au respect de la vie privée. Ainsi, il ne serait pas justifié de pratiquer la surveillance vidéo dans les cabinets de toilette sur les lieux de travail. Si des actes criminels, tels par exemple, le trafic de drogues, sont commis dans les toilettes de l'entreprise, l'employeur devrait s'adresser aux services policiers pour faire cesser ces activités.



BIENVENUE SOUS MON TOIT

Que faire lorsque l'hébergement est lié à un emploi?

Comme employeur, votre entreprise agricole offre peut-être un hébergement dans le cadre du contrat de travail qui la lie à un employé. Cette pratique est répandue en milieu agricole puisque souvent, les conditions de travail de l'employé sont telles qu'il est préférable que celui-ci réside à proximité de son lieu de travail.

17

Afin d'éviter d'éventuelles plaintes fondées sur la discrimination, il est important d'établir un contrat de travail précisant que la fourniture du logement à l'employé est conditionnelle à sa capacité d'effectuer les tâches prévues à l'emploi. Ce contrat peut également prévoir qu'en cas d'absence prolongée, pour maladie ou pour grossesse par exemple, l'employeur (propriétaire) pourra reprendre possession du logement lié à l'accomplissement de la tâche. Il devra accorder un délai précis à l'employé occupant pour lui permettre de déménager.

Afin de bien indiquer les droits et obligations de chacun et de prévenir une atteinte aux droits, l'employé (locataire) et l'employeur (propriétaire) peuvent également signer un bail d'une durée indéterminée, « au mois ». Ce bail lié au contrat de travail permet à chacun de bénéficier d'un délai minimal d'un mois pour rompre le bail et quitter le logement.

L'attribution des logements aux travailleurs agricoles saisonniers étrangers ne doit pas se faire en fonction de leur origine ethnique ou nationale. L'employeur doit offrir des logements convenables à tous, quelle que soit leur origine ethnique ou nationale.

LE CASIER JUDICIAIRE : LA PRUDENCE EST DE MISE



Un employeur peut-il refuser d'embaucher une personne qui a des antécédents judiciaires?

Comme employeur, vous ne pouvez pas refuser d'embaucher une personne uniquement à cause de ses antécédents judiciaires, s'ils ne sont pas liés à l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon. Cette disposition de la Charte des droits et libertés de la personne a pour objectif de favoriser la réhabilitation des personnes qui ont eu des démêlés avec la justice.

L'interdiction s'applique uniquement dans le domaine du travail. La protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaire touche le refus d'embauche et le congédiement, mais également le refus d'accorder la permanence, une formation ou une promotion, ainsi qu'un déplacement, une suspension ou une mise à pied, l'application de conditions de travail défavorables, une diminution de salaire, etc.

Lorsqu'il n'y a pas de lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi en question, un employeur ne peut refuser l'embauche de la personne concernée. Par exemple, un employeur ne pourrait refuser la candidature d'une préposée à l'emballage des carottes qui a un casier judiciaire parce qu'elle aurait été trouvée coupable d'avoir conduit un véhicule avec les facultés affaiblies.

Cependant, si cette même candidate postulait pour un emploi de conductrice de véhicules agricoles, il pourrait être justifié que l'employeur refuse de l'embaucher.



ALCOOL ET TRAVAIL NE FONT PAS BON MÉNAGE

Comment traiter le problème de la consommation d'alcool en milieu de travail?

Comme employeur, vous êtes soumis aux différentes lois québécoises. Pensons au Code de la sécurité routière ou aux lois relatives à la protection de l'environnement. Les lois du travail vous obligent notamment à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire pour votre personnel. Vous devez donc prendre diverses mesures et moyens afin de protéger et de promouvoir la sécurité de vos employés, de votre clientèle et du public en général.

C'est pourquoi vous êtes en droit d'attendre que chaque employé soit en mesure d'accomplir ses tâches durant ses heures de travail ou de disponibilité, et ce :

- sans mettre en danger sa santé, sa sécurité et celle d'autres personnes;
- en assurant la sauvegarde et la conservation des biens matériels de l'entreprise;
- en répondant aux exigences normales de productivité et de ponctualité liées à son emploi;
- en se présentant au travail en pleine possession de ses moyens, sans être sous l'influence de la drogue ou de l'alcool.

ALCOOL ET TRAVAIL NE FONT PAS BON MÉNAGE



Si, en tant qu'employeur, vous éprouvez des difficultés liées à la consommation d'alcool de certains membres de votre personnel, vous pouvez agir. Votre droit de gestion vous permet d'instaurer une politique sur les « Drogues et alcool au travail », qui précise leur interdiction et qui prévoit des mesures disciplinaires en cas d'infraction. Cette politique pourrait inclure une règle de « tolérance zéro » à l'égard des membres du personnel qui occupent des emplois à risque élevé d'accident.

La consommation d'alcool d'un employé hors des heures de travail appartient au domaine de sa vie privée. Le fait qu'un employé réside dans un lieu d'hébergement fourni par l'employeur n'autorise pas ce dernier à régler la consommation d'alcool hors des heures de travail, ni ne lui permet d'y rattacher des mesures disciplinaires.

Vous trouverez sur le site Internet de la Commission, à l'adresse www.cdpcj.qc.ca, un exemple d'une politique « Drogues et alcool au travail » que vous pourrez adapter à votre entreprise.



SI UNE RÉCOLTE EST COMPROMISE

Quels sont les recours?

Toute personne peut déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse contre quiconque lui fait subir de la discrimination ou du harcèlement discriminatoire. La Commission vérifiera si la plainte est recevable et elle pourra la guider à travers le processus de médiation. En cas de refus de la médiation, la Commission fera enquête. De la plainte jusqu'au Tribunal des droits de la personne, les services de la Commission sont gratuits. De plus, la Charte prévoit qu'aucun employeur, ni personne d'autre, ne doit pénaliser quiconque porte plainte ou témoigne au cours d'une enquête de la Commission.

Pour plus de renseignements concernant les recours en cas de discrimination et de harcèlement discriminatoire, on peut faire appel à la Commission qui dispose de la documentation à ce sujet.

NOS RESSOURCES



La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse offre de l'information sur les droits de la personne. Elle peut aussi offrir des sessions de formation à des groupes d'employeurs ou d'officiers syndicaux. Pour en savoir davantage, consultez notre site Internet ou téléphonez-nous.

La Commission offre également un service-conseil en matière d'accommodement raisonnable. Ce service-conseil est spécialement dédié aux gestionnaires et responsables des ressources humaines, aux officiers syndicaux ou à toute personne à qui une demande d'accommodement en matière de relations de travail ou de prestation de service est adressée. Ce service est gratuit et confidentiel.

514 873-5146 ou 1 800 361-6477
www.cdpedj.qc.ca

Autres ressources

Commission des normes du travail
Service des renseignements

1 800 265-1414 ou 514 873-7061
www.cnt.gouv.qc.ca

Commission de la Santé et de la sécurité du travail
Renseignements généraux

1 866 302-CSST (2778)
www.csst.qc.ca

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Téléphone : 514 873-5146
ou 1 800 361-6477
Téléscripteur : 514 873-2648

Siège social :
360 rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est un organisme indépendant qui a pour mission de veiller à la promotion et au respect des droits énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Elle a également pour mission de veiller à la protection de l'intérêt de l'enfant et au respect des droits qui lui sont reconnus par la Loi sur la protection de la jeunesse et par la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents.

De plus, la Commission veille à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

www.cdpdj.qc.ca



Réf: 002 F / 2011-01

