



Surmonter les barrières linguistiques et culturelles avec les travailleurs agricoles migrants saisonniers

Le saviez-vous?

Les différences culturelles, les compétences linguistiques, et l'alphabétisation peuvent présenter des défis à l'assurance de la santé et sécurité des travailleurs agricoles migrants saisonniers. Comme exploitant agricole c'est votre

responsabilité d'assurer la sécurité et le bien-être de vos travailleurs, qu'ils habitent le prochain village ou outre-mer. On peut répondre aux défis de manière efficace avec une combinaison de recherche et d'une préparation minutieuse.

Un défi complexe pour tout lieu de travail

DIFFÉRENCES CULTURELLES

La culture englobe toutes les valeurs, normes, croyances, coutumes, langues et traditions d'un certain peuple. Ce qui peut paraître 'naturel' de votre perspective—la bonne façon d'agir, de faire les choses et de se comporter—est en réalité une fonction de la culture et l'éducation d'une personne. La culture est comme un iceberg. Superficiellement, il peut y avoir de nombreux points communs entre votre culture et celle de vos travailleurs migrants. Mais la partie la plus grande d'un iceberg est sous l'eau. On ne le voit qu'au moment où l'on le frappe. Ne vous étonnez pas donc si vos travailleurs migrants agissent ou se comportent de façon surprenante pour vous. Et ne prenez pas pour acquis que les travailleurs s'adapteront automatiquement à vos attentes de travail et de comportement. Au contraire, prenez le temps d'expliquer ces attentes pour que vos travailleurs comprennent les limites culturellement appropriées qu'ils doivent respecter dans votre ferme ou dans votre communauté.

Une compréhension différente de la sécurité. Les normes de sécurité peuvent varier d'un pays à l'autre. Par conséquent, certains travailleurs ne comprennent peut-être pas le besoin de précautions sécuritaires, ou ils pourraient considérer les étapes supplémentaires pour la sécurité comme facultatives ou une contrainte en terme de temps, plutôt que quelque chose de bon pour leur santé et sécurité. Il est donc d'importance vitale de communiquer et faire respecter les exigences en santé et sécurité dans votre exploitation, et de faire comprendre aux travailleurs que les pratiques de santé et sécurité ne sont pas une option, mais une condition d'emploi.

Rapports différents entre les sexes. Le statut des femmes varie d'un pays à l'autre. Certaines cultures placent les femmes dans des rapports plus traditionnels et hiérarchiques avec les hommes. Pour cette raison, il est possible que les travailleurs migrants mâles soient peu disposés à accepter des directives de superviseurs féminins, ou ils pourraient penser qu'il est acceptable de faire des commentaires sur l'apparence physique d'une femme qui ne sont pas appropriés dans un lieu de travail canadien. Établissez vos attentes pour le traitement des femmes lors de votre orientation des travailleurs.



Indiquez clairement que les travailleurs ne doivent pas faire des remarques obscènes ou dénigrantes, qu'ils doivent traiter les employés avec respect, et qu'ils doivent suivre les instructions des superviseurs féminins sans incident.

Attentes différentes de statut et de promotion. Au Canada, un accent fort est mis sur l'attribution des responsabilités en fonction de l'expérience et des capacités d'une personne. Il faut savoir que les travailleurs migrants peuvent établir un ordre hiérarchique interne, ou une structure de dominance qui ne s'aligne peut-être pas avec votre ensemble actuel de relations de supervision. Certains gens pourraient essayer d'utiliser des compétences linguistiques ou d'autres facteurs pour augmenter leur statut au sein du groupe. Cependant, ils pourraient

mal comprendre les instructions de votre superviseur, ou ils pourraient mal interpréter, transmettant des instructions inexactes aux autres travailleurs en le faisant. Tout cela ébranle votre structure de gestion et pourrait mettre vos travailleurs à risque de se blesser. Assurez-vous que vos superviseurs comprennent qu'ils doivent communiquer les instructions directement à tous les travailleurs et ne pas utiliser leurs pairs migrants comme interprètes. Et prenez le temps de définir dès le début les rôles de supervision, fournissant aux travailleurs une direction claire concernant les personnes qui leur donneront des directives et comment ils doivent les recevoir.

Attentes de travail différentes.

Quand les travailleurs arrivent au Canada, ils sont souvent loin de leur famille pour des périodes prolongées avec l'attente qu'ils enverront de l'argent à leur famille dans leur pays. Cette pression ou d'autres peuvent inciter les travailleurs à essayer d'en entreprendre trop en travaillant autant d'heures que possible, sans égard à leur santé et bien-être. Par contre, les employeurs peuvent être exigés en vertu de la loi de limiter le nombre d'heures travaillées pour protéger la santé et sécurité des travailleurs. Communiquez clairement les attentes relatives aux heures de travail à vos travailleurs. Expliquez les limites, pourquoi elles sont en place, l'importance des pauses, et



comment le travail quand on est fatigué augmente le risque de blessure et doit être évité. Faites attention aux travailleurs qui pourraient chercher un emploi avec un autre exploitant pendant leurs heures de repos pour gagner plus d'argent. Cette pratique devrait être dénoncée parce qu'elle met tout le monde qui travaille dans votre exploitation à un risque de blessure plus élevé et elle réduit la productivité.

La fierté du travailleur et l'embarras à cause d'un malentendu.

Il y a peu de gens qui aiment avouer qu'ils ne comprennent pas quelque chose, ou qu'ils ont fait une erreur. Les travailleurs migrants ont souvent plus tendance à se sentir gênés par un malentendu ou une erreur, peut-être parce qu'ils craignent qu'on les « renvoie » à leur pays. N'acceptez pas leur parole comme telle. Adoptez comme pratique courante l'idée d'expliquer et de démontrer le comportement de travail attendu avant chaque tâche. Soulignez qu'il est acceptable si vos travailleurs ne comprennent pas, ont besoin de poser des questions ou nécessitent un meilleur éclaircissement. Observez leur travail et offrez une rétroaction constructive de façon non menaçante jusqu'à ce que vous ayez la confiance qu'ils peuvent accomplir la tâche de façon appropriée.

Le droit de refuser un travail

dangereux. Il est possible que le concept du droit de refuser un travail dangereux n'existe pas dans le pays d'origine de vos travailleurs. Cependant, c'est un droit qu'on doit leur accorder quand ils travaillent au Canada. Assurez-vous de parler de ce droit pendant vos processus d'orientation et de formation des travailleurs. Les travailleurs ne doivent jamais croire qu'ils doivent exécuter une tâche sans égard à la sécurité des conditions de travail. Passer en revue le droit de refuser un travail dangereux est important non seulement de la perspective de responsabilité comme

employeur, mais cela aide aussi à protéger vos travailleurs d'une blessure.

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

Pensez à une occasion où vous étiez dans un autre pays où l'on ne parlait pas votre langue maternelle. Est-ce que vous aviez de la difficulté à commander un repas, demander des directions ou acheter des billets pour le prochain autobus ou train? À quel point étiez-vous soulagé quand vous avez trouvé quelqu'un qui comprenait assez bien le français ou l'anglais pour vous aider? Pensez maintenant à vos travailleurs migrants. Ils peuvent arriver pour travailler dans votre ferme sans ou avec peu de compétences linguistiques en français ou anglais. Ne soyez pas frustré et n'élevez pas la voix dans un effort d'être entendu. Ils n'ont pas de déficience auditive. Par contre, soyez patient et manifestez du respect et de la compréhension. En effet, vos travailleurs pourraient ne pas comprendre toujours ce que vous essayez de leur expliquer. Même s'ils semblent être toujours d'accord avec vous avec les quelques mots de votre langue qu'ils connaissent. Il est possible qu'ils soient d'accord avec vous simplement pour éviter l'embarras, pour vous impressionner, ou parce qu'ils sont impatients et veulent passer à la prochaine tâche. Ne tombez pas dans le piège. Par contre :

Parlez lentement, simplement et

poliment. Parlez en utilisant des mots simples et des phrases simples. Observez leur réaction qui démontre qu'ils comprennent.

N'utilisez pas d'argot. Des variations de dialecte peuvent sembler une seconde nature pour vous, mais il est peu probable qu'elles soient comprises par des locuteurs non natifs de votre langue. Évitez donc l'argot.

Évitez le jargon. Cela pourrait être acceptable dans un groupement de producteurs mais il sera probablement

perdu dans la traduction pour vos travailleurs.

Soyez dramatique et confiant. Utilisez les grands signaux manuels et le langage du corps pour communiquer vos instructions. Peut-être que vous vous sentirez ridicule mais cela peut aider vos travailleurs à vous comprendre plus clairement.

Apprenez des phrases clés dans leur langue. En tant que superviseur, apprenez des mots ou phrases clés dans la langue de vos travailleurs. Cela pourrait comprendre les noms de l'équipement, des règles, politiques et phrases d'urgence. Si vous apprenez ces mots ou phrases clés vous démontrez un respect mutuel dans le lieu de travail et il sera plus facile pour les travailleurs de comprendre les instructions.

Identifiez ou embauchez un membre du personnel qui peut communiquer couramment avec vos travailleurs. Il est d'une importance critique d'identifier ou d'embaucher un membre du personnel qui peut communiquer couramment avec la majorité de vos travailleurs dans leur propre langue. Comme mentionné ci-dessus, ne comptez pas sur les travailleurs qui n'ont pas une bonne maîtrise de votre langue de travail pour transmettre de l'information aux autres membres de l'équipe. N'oubliez pas que la fierté et l'ambition d'un travailleur peut mener à la transmission incomplète ou inexacte d'un message en votre nom, ce qui pourrait mettre les autres travailleurs à risque.



L'ALPHABÉTISATION

L'alphabétisation la capacité de communiquer par la langue écrite, ce qui comprend la lecture et l'écriture. On pourrait prendre pour acquis au Canada que la plupart des gens savent lire et écrire, mais ce n'est pas forcément le cas dans d'autres pays. Soyez donc conscient de vos obligations comme employeur, ainsi que des défis d'alphabétisation auxquels vous pourriez faire face en embauchant des travailleurs migrants.

Documents portant sur la santé et sécurité. Pour commencer, dans plusieurs juridictions à travers le Canada, des normes de réglementation exigent que les employeurs s'assurent que les documents spécifiques relatifs à la santé et sécurité—comme les fiches signalétiques, les étiquettes et la signalisation—sont accessibles à tous les travailleurs. Entamez un processus avec vos fournisseurs pour déterminer si de tels renseignements sont disponibles dans la ou les langues de vos travailleurs. Si ce matériel n'est pas disponible, assurez-vous qu'un membre de votre personnel est disponible pour interpréter cette information pour tout travailleur qui en a besoin.

Taux d'alphabétisation. Même quand les instructions ou d'autres renseignements en matière de santé et sécurité sont écrits dans la langue

prédominante de vos travailleurs, ne prenez pas pour acquis que tout le monde les comprend. Que vous fournissez des instructions à vos travailleurs en français, en anglais ou dans une autre langue, n'oubliez pas que les taux d'alphabétisation varient d'un pays à l'autre. Il est possible non seulement que vos travailleurs ne puissent pas comprendre vos diapositives, tableaux de conférence, affiches ou avis affichés dans votre langue, mais il est aussi possible qu'ils ne puissent pas les comprendre dans leur propre langue.

Dialectes différents. De plus, puisqu'il y a plusieurs dialectes différents dans une langue quelconque—ou modes d'expression et de communication dans une langue existante—même si vos instructions sont traduites, il est possible qu'elles ne soient pas comprises. De plus, bien que certains termes agricoles soient courants en français ou anglais, il est possible qu'une traduction équivalente n'existe pas dans une autre langue. Afin de surmonter ces défis et d'autres quant à la communication, utilisez beaucoup les images, démonstrations, courtes séquences vidéo ou d'autres techniques visuelles pour vous assurer que vos travailleurs ont la meilleure chance de comprendre ce qu'on attend d'eux et quelles précautions ils doivent prendre afin d'entreprendre diverses tâches en toute sécurité.

Promouvoir la compréhension interculturelle

Les travailleurs migrants assurent un service essentiel aux agriculteurs canadiens. En même temps, les agriculteurs offrent aux travailleurs migrants des chances économiques auxquelles ils n'auraient peut-être pas accès dans leur propre pays. Prenez le temps de faire des recherches ou de vous informer sur la langue et culture de vos travailleurs migrants. Respectez leur culture en reconnaissant leurs jours fériés culturels

ou religieux. Encouragez les employés d'origines, sexes, groupes d'âge différents, ou d'autres variables démographiques, à interagir et à mieux se connaître. L'amélioration de la compréhension interculturelle renforce les relations entre les employeurs et les travailleurs, et elle aide aussi à assurer la santé et sécurité de tout le monde qui vit ou travaille à la ferme.



Ressources

migrantworkerhealth.ca

atoctli.com

smallbusiness.chron.com

ncfh.org

farmworkercliniciansmanual.com

Note : Dans le présent document, la forme masculine appliquée aux personnes désigne les hommes et les femmes.



Cet outil de producteur a été élaboré par l'Association canadienne de sécurité agricole (ACSA) avec l'appui des groupes suivants : le Gouvernement du Canada dans le cadre de *Cultivons l'avenir 2* (une initiative fédérale, provinciale et territoriale), la Fédération canadienne de l'agriculture, Financement agricole Canada, Ag for Life, CHS, Imperial Oil, Pioneer Hi-Bred Limited et le ministère de l'Agriculture et du Développement rural de l'Alberta.